

## Urlaub ist arbeitsfrei, oder?

25.07.2011, 14:55 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Rechtsanwaltskanzlei Bredereck & Willkomm*

---



Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Bredereck

Über die Hälfte aller Deutschen müssen einer Studie von lastminute.de zufolge im Urlaub für den Arbeitgeber erreichbar sein. Fachanwalt Alexander Bredereck und Rechtsanwalt Dr. Attila Fodor, Berlin zur Rechtslage.

Urlaub ist des Deutschen liebste Zeit. Doch immer mehr Menschen verbringen ihn teilweise mit Arbeit. Viele Arbeitgeber verlangen die Erreichbarkeit des Mitarbeiters auch während des Urlaubs. Einer Studie der Firma lastminute.de zufolge werden über die Hälfte der deutschen Arbeitnehmer im Urlaub von ihren Vorgesetzten und/oder Kollegen kontaktiert. Experten meinen, dass dadurch der Erholungszweck vereitelt wird.

Wie ist die Rechtslage?

Danach darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer gar nicht im Urlaub anrufen. Der Arbeitnehmer muss auch nicht

erreichbar sein. Nur in Ausnahmefällen, das Bundesarbeitsgerichts (NZA 2001, 100, 101) spricht von „zwingenden Notwendigkeiten, welche einen anderen Ausweg nicht zulassen“, kommt etwas anderes in Betracht. Betriebliche Engpässe allein reichen hierfür sicher nicht, es müsste sich schon um eine Art Existenzbedrohung des Arbeitgebers handeln, die nur der Arbeitnehmer abwenden kann. Von solchen Extremfällen abgesehen, darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch nicht aus dem Urlaub „zurückholen.“

Falls der Arbeitgeber sich im Arbeitsvertrag etwas anderes versprechen lässt, wäre eine solche Klausel wegen der zwingenden Vorschriften des deutschen Urlaubsrechts unwirksam. Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist einseitig zwingendes Recht, darf also auch durch Betriebsvereinbarung nur zugunsten des Arbeitnehmers verändert werden (vgl. § 13 BUrlG).

Warum verzichten viele Arbeitnehmer freiwillig auf ihre Rechte?

Meine Erfahrung ist: Jeder ausgesprochenen (also „äußeren“) Kündigung geht eine innere voraus. Irgendwann reicht es dem Chef und er setzt einen Arbeitnehmer auf die interne „Abschussliste“. Bei nächstbesten Gelegenheit, also wenn z.B. sowieso gerade Mitarbeiter entlassen werden, ist ein solcher Mitarbeiter dann garantiert dabei. Im Extremfall werden sogar gezielt Kündigungsgründe provoziert. Manchmal empfiehlt es sich, vor diesem Hintergrund im Arbeitsverhältnis nicht auf jedes gesetzlich verbriefte Recht zu pochen. Arbeitsverhältnisse sind Dauerschuldverhältnisse, man sieht sich also wieder, spätestens nach dem Urlaub. Auch im Team wird man nicht beliebter, wenn man sich einer für alle sinnvollen Regelung rigoros verschließt.

Wo sollte man die Grenze ziehen?

Wenn Entgegenkommen ausgenutzt wird und man quasi auch im Urlaub zur permanenten Arbeit verpflichtet wird oder wenn man von Kollegen wegen jeder Bagatelle angerufen wird, sollte man etwas ändern. Hier empfiehlt sich zunächst ein Gespräch mit den Vorgesetzten oder Kollegen.

Vorsicht vor übereilten Verweigerungen!

Aufforderungen des Chefs abzulehnen, ist (wenn sie nicht unsittlich sind) im Arbeitsrecht gefährlich. War man zu den Leistungen tatsächlich verpflichtet, riskiert man eine Abmahnung oder gar Kündigung wegen Arbeitsverweigerung. Eleganter und sicherer ist es, ggf. das Bestehen der Verpflichtung gerichtlich klären zu lassen. Ein solcher Prozess belastet zwar das Arbeitsverhältnis, allerdings bei weitem nicht so sehr wie eine Kündigungsschutzklage.

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Alexander Bredereck, Berlin

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte

Berlin-Charlottenburg: Kurfürstendamm 216 (Ecke Fasanenstraße), 10719 Berlin

(U-Bahnhof Uhlandstraße, S- und U-Bahnhof Zoologischer Garten)

Berlin-Mitte: Palais am Festungsgraben, 10117 Berlin, Zufahrt über Straße Unter den Linden

(S- und U-Bahnhof Friedrichstrasse)

Berlin-Marzahn Zweigstelle: Marzahner Promenade 28, 12679 Berlin

(S-Bahnhof Marzahn)

Potsdam: Friedrich-Ebert-Straße 33, 14469 Potsdam

Tel. (030) 4 000 4 999

Mail: [Fachanwalt@Arbeitsrechtler-in.de](mailto:Fachanwalt@Arbeitsrechtler-in.de)

Alles zum Arbeitsrecht: [www.arbeitsrechtler-in.de](http://www.arbeitsrechtler-in.de)

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte für Arbeitnehmer:

- Vertretung in Kündigungsschutzprozessen
- Vertretung bei Statusklagen (Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft für sogenannte „Scheinselbstständige“)
- Vertretung bei Streitigkeiten über Arbeitsentgelt
- Vorbereitung und Beratung bei Aufhebungsverträgen
- Beratung zu Abmahnungen und zum Vorgehen bei Erhalt einer unberechtigten Abmahnung
- Beratung zu Arbeitsverträgen
- Beratung und Vertretung bei innerbetrieblichem Mobbing oder Bossing

- Beratung zu Versetzung und Änderungskündigung
- Beratung und Vertretung in Zeugnisstreitigkeiten
- Vertretung deutschlandweit bei allen Prozessen vor den Arbeitsgerichten, den Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte für Arbeitgeber:

- Gestaltung von Arbeitsverträgen
- Überarbeitung von Arbeitsverträgen
- Handlungsanleitungen für den Umgang mit Arbeitsverträgen
- Vorbereitung von Kündigungen, Vertretung im Kündigungsschutzprozess
- Vorbereitung und Beratung von Aufhebungsverträgen
- Beratung zu Abmahnungen und zum gerichtsfesten Verfassen von Abmahnungen
- Beratung des Arbeitgebers bei innerbetrieblichem Mobbing, oder Mobbingvorwürfen des Arbeitnehmers
- Beratung zum Direktionsrecht (Weisungsrecht) und zu Versetzung, Änderungskündigung
- Beratung und Vertragsgestaltung zum Schutz der Betriebsgeheimnisse
- Beratung zu (nachvertraglichen) Wettbewerbsverboten
- Vertretung deutschlandweit bei allen Prozessen vor den Arbeitsgerichten, den Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht
- Beratung bei Verhandlungen mit dem Betriebsrat
- Beratung bei Verhandlungen mit dem Personalrat
- Betriebsverfassungsfragen und Mitbestimmungsrechte
- Beratung und Begleitung bei der Verhandlung von Sozialplänen, Interessenausgleichen, Betriebsvereinbarungen, Dienstvereinbarungen
- Schlichtung
- Vertretung im Verfahren vor den Einigungsstellen
- Begleitung und Beratung bei Betriebsratswahlen im Unternehmen
- Gestaltung und Beratung bei Abschluss von Verträgen mit freiberuflichen Mitarbeitern
- Gestaltung von Handelsvertreterverträgen, Begleitung bei der Verhandlung von Handelsvertreterverträgen
- Kündigung von Handelsvertreterverträgen

## **Portrait**

Seit vielen Jahren sind wir vor allem in den Schwerpunkten Arbeits- und Mietrecht als Rechtsanwälte tätig. Diese Erfahrung vertiefen wir durch regelmäßige Fortbildung und ständigen fachlichen Austausch. So können wir mögliche Streitpunkte bereits bei der Gestaltung Ihrer Verträge und Ihrer Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Ihrem Sinne regeln.

Durch eine realistische Einschätzung Ihrer rechtlichen Position und der Prozessrisiken zeigen wir bereits im Vorfeld auf, wo eine außergerichtliche Regelung sinnvoll ist. Lassen sich Ihre Interessen nur in einem Rechtsstreit durchsetzen, überzeugen wir das Gericht mit einer kompetenten Darstellung der Sach- und Rechtslage.

Die Zwangsvollstreckung aus den für Sie erstrittenen Urteilen betreiben wir schnell und fantasievoll.

Wir freuen uns auf eine langjährige und persönliche Zusammenarbeit mit Ihnen. Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass der enge und vertraute Kontakt mit unseren Mandanten neben der fachlichen Kompetenz von wesentlicher Bedeutung

für den Erfolg unserer Tätigkeit ist.

---

News-ID: 557085 • Views: 129 (Stand: 09.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/557085/Urlaub-ist-arbeitsfrei-oder.html>