**Wissenswertes zum Thema Urlaub**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Rund um das Thema Urlaub gibt es arbeitsrechtlich jedes Jahr jede Menge Fragen.**

Was zu beachten ist, erläutert der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart.

**Grundsätzliches zum Thema Urlaub**

Nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) haben Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Dies gilt auch für Minijobber und Teilzeitbeschäftigte. Daneben können in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen abweichende Urlaubsregelungen getroffen werden. (Nachteilige) Abweichungen von gesetzlichen Regelungen können nur in Tarifverträgen getroffen werden. Mit einer Ausnahme der Mindesturlaubsanspruch ist nicht abdingbar.

**Umfang des Urlaubsanspruchs**

Jedem Arbeitnehmer steht ein gesetzlicher Mindesturlaub von 24 Werktagen im Kalenderjahr zu, bezogen auf eine 6-Tage-Woche. Bei der meist üblichen 5-Tage-Woche reduziert sich der Mindesturlaubsanspruch also auf 20 Arbeitstage. Einzel- oder tarifvertraglich wird jedoch in der Regel ein darüberhinausgehender Urlaub von bis zu 32 Arbeitstagen vereinbart. Bei Teilzeitmitarbeitern kommt es ebenfalls auf die Zahl der Arbeitstage pro Woche an, nicht auf die geschuldete Arbeitszeit. Ein Mitarbeiter, der an 5 Tagen pro Woche insgesamt 20 Stunden arbeitet, hat demnach den gleichen Urlaubsanspruch wie ein Vollzeitmitarbeiter, der ebenfalls eine 5-Tage-Woche hat.

**Urlaub für werdende Mütter**

Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote gelten für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer als Beschäftigungszeiten. Hat die Mitarbeiterin ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie den Resturlaub nach Ablauf der Fristen im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nehmen (§ 17 Mutterschutzgesetz).

**Urlaub und sonstige arbeitsfreie Tage**

Für Tage, die auch ohne Urlaub arbeitsfrei gewesen wären, brauchen keine Urlaubstage eingesetzt zu werden. Dies betrifft z. B. gesetzliche Feiertage oder bei unregelmäßiger Arbeitszeit Tage, an denen der Mitarbeiter nach einem Dienstplan nicht hätte arbeiten müssen. Weitgehend nicht bekannt ist in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitgeber bei so genannter Arbeit auf Abruf verpflichtet ist, dem Mitarbeiter die Lage seiner Arbeitszeit (also in der Regel den Dienstplan) jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitzuteilen. Zwar lässt sich auch ein kurzfristiger ungeplanter Einsatz meist einvernehmlich einrichten, rechtlich ist der Arbeitnehmer aber gemäß § 12 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes nicht zur Arbeit verpflichtet, wenn die Viertagesfrist nicht eingehalten wurde.

**Urlaub bei Arbeitsplatzwechsel**

Der Jahresurlaub steht dem Arbeitnehmer jährlich nur einmal zu. Der von einem vorherigen Arbeitgeber im laufenden Jahr gewährter Urlaub ist daher auch gegenüber dem neuen Arbeitgeber wirksam. Der Arbeitnehmer kann dann vom neuen Arbeitgeber nur den noch nicht genommenen Urlaub verlangen (§ 6 Abs. 1 BUrlG). Daher hat der alte Arbeitgeber dem Arbeitnehmer neben der Beschäftigungsdauer auch den bereits im laufenden Kalenderjahr gewährten Urlaub zu bescheinigen (§ 6 Abs. 2 BUrlG). Ein übertragener Vorjahresurlaub bleibt dabei außer Betracht, da er für die Berechnung des Resturlaubs für das laufende Kalenderjahr keine Rolle spielt. Es obliegt dem Arbeitnehmer, durch Vorlage der Urlaubsbescheinigung des Vorarbeitgebers seinen Urlaubs- bzw. Urlaubsrestanspruch beim neuen Arbeitgeber nachzuweisen.

**Urlaubsansprüche bei längerer Erkrankung**

Der Urlaubsanspruch verfällt jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums (31. März des Folgejahres) arbeitsunfähig erkrankt war und er den Urlaub deshalb nicht nehmen konnte. Der Arbeitnehmer kann so aber nicht unbegrenzt Urlaub ansammeln. Der nicht genommene Urlaub verfällt 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres.

Beispiel: Ein Mitarbeiter ist ab dem 1.1.2021 arbeitsunfähig erkrankt. Am 15.4.2023 nimmt er die Arbeit wieder auf. Zum 31. März 2023 ist zwar sein für das Jahr 2011 entstandener Urlaubsanspruch verfallen. Es besteht aber noch der Urlaubsanspruch für 2022 und das laufende Jahr 2023.

Die Rechtsprechung zur Übertragung des Urlaubsanspruchs bei langer Krankheit bezieht sich allein auf den gesetzlich geregelten Mindesturlaub. Der vertraglich vereinbarte Mehrurlaub verfällt weiterhin spätestens am 31.3. des Folgejahres. Dies gilt jedenfalls, wenn der Arbeitsvertrag eine klare Regelung enthält, die zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem vertraglich gewährten Mehrurlaub unterscheidet.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C%3A%5CUsers%5CM%C3%A4rkle%5CDocuments%5CUnternehmensdepesche%5CDepeschen%20bearbeitet%5C07-2024%5Cwww.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a 50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)