

Urlaub

Im Bundesurlaubsgesetz ist festgeschrieben, dass [Arbeitnehmer](#) ein Recht auf Mindesturlaub haben, welcher bei 24 Werktagen liegt. Das sind in der Regel vier Wochen pro Jahr. Allerdings haben [Arbeitnehmer](#) erst nach sechs Monaten einen Anspruch auf diesen Urlaub. Zuvor kann gegebenenfalls Teilurlaub gewährleistet werden.

Zusätzlich ist geregelt, dass Krankheit während des Urlaubs nicht als solcher angerechnet wird, wenn sie durch einen Arzt als Arbeitsunfähigkeit nachgewiesen werden kann. Für die Zeit der Krankheit ruht der Urlaub und kann erneut genommen werden.

Wenn der [Arbeitnehmer](#) den Urlaub nehmen möchte, muss der [Arbeitgeber](#) berücksichtigen, es sei denn, es stehen „dringende betriebliche Belange“ oder die Wünsche nach Urlaub der anderen Kollegen mit sozialem Vorrang, wie Väter oder [Mütter](#) dem gegenüber. Solche betrieblichen Gründe können personelle Engpässe sein, Inventuren oder auch plötzlich viele Aufträge. Grundsätzlich kann der [Arbeitnehmer](#) seinen Urlaub am Stück nehmen. Ausnahmen sind auch hier betriebliche oder persönliche Gründe. Aber ein Urlaubsteil im Jahr muss mindestens zwölf aufeinander folgende [Werktage](#) umfassen.

Wenn der Urlaub nicht im laufenden Jahr genommen wurde, verfällt dieser nicht mehr ohne weiteres, ist also auf das nächste Jahr übertragbar. Ausnahmeregelungen sind dringende betriebliche oder persönliche Gründe des Arbeitnehmers. Wenn es zu einer Übertragung gekommen ist, verfällt der Urlaub nur, wenn der [Arbeitgeber](#) auf diesen Verfall ausdrücklich hingewiesen hat. Dies hat in einer Belehrung des Arbeitnehmers zu erfolgen.

Der [Arbeitgeber](#) hat nicht das Recht, den [Arbeitnehmer](#) vom Urlaub zurück zu holen, auch wenn im [Arbeitsvertrag](#) geregelt ist, dass dies erlaubt ist. Laut [Bundesarbeitsgericht](#) ist eine solche Vertragsklausel rechtswidrig, weil sie gegen das Bundesurlaubsgesetz verstößt. Der Chef steht also vor der Wahl. Entweder er streicht rechtzeitig den Urlaub wegen betrieblicher Belange oder er muss akzeptieren, dass sein Mitarbeiter in den Ferien ist. (BAG 9 AZR 404/99 und 9 AZR 405/99).

Im Recht des Arbeitnehmers ist außerdem geregelt, dass der [Arbeitnehmer](#) während des Urlaubs keine andere Tätigkeit aufnehmen darf. Ausgeschlossen davon sind Gefälligkeitsarbeiten bei Verwandten und Bekannten oder Nebentätigkeiten, die auch vorher schon ausgeübt wurden. Falls dennoch eine unzulässige Arbeit während des Urlaubs aufgenommen wurde, kann der [Arbeitgeber](#) Unterlassungs- und Schadenersatzansprüche stellen.

Nach § 3 Abs. 1 [BUrIG](#) beläuft sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche auf 24 [Werktage](#). Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, muss die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle [Arbeitnehmer](#) eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten ($24 \text{ Werktage} \times \text{Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht geteilt durch } 312 \text{ Werktage}$, vgl. BAG 19. März 2019 - [9 AZR 406/17](#) -). Einem [Arbeitnehmer](#), der sich in der Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befindet und im gesamten

Kalenderjahr von der Arbeitspflicht entbunden ist, steht mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Die Freistellungsphase ist mit „null“ Arbeitstagen in Ansatz zu bringen. Vollzieht sich der Wechsel von der Arbeits- in die Freistellungsphase im Verlauf des Kalenderjahres, muss der [Urlaubsanspruch](#) nach Zeitabschnitten entsprechend der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht berechnet werden. (BAG *Urteil vom 24. September 2019 - [9 AZR 481/18](#)*)