

---

## Urlaubsanspruch

### Teil 3: Übertragbarkeit und Verfall

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Urlaub ist daher grundsätzlich spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.

Sowohl in den AVR als auch in der AVO und in spezialgesetzlichen Regelungen gibt es aber Ausnahmefälle dazu, in denen der Urlaub auch noch zu einem späteren Zeitpunkt genommen werden kann.

Hinweis: soweit in den Urlaubsvorschriften davon die Rede ist, dass der Urlaub bis zu einem bestimmten Zeitpunkt „anzutreten“ ist, dann ist es ausreichend, wenn der erste arbeitsfreie Tag auf diesen Stichtag fällt. Die sich noch anschließenden weiteren Urlaubstage können dann auch nach diesem Datum liegen.

#### 1. Übertragungsregelungen in § 1 Abs. 5 Anlage 14 zu den AVR:

Kann der Erholungsurlaub **aus dringenden dienstlichen Gründen oder aus Gründen, die in der Person des Mitarbeiters<sup>1</sup> liegen, bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden**, wird er in das nächste Jahr übertragen. Der übertragene Urlaub **verfällt dann erst, wenn er nicht bis zum 30. April angetreten** wird.

Als typische dringende dienstliche Gründe, die die Anwesenheit des Mitarbeiters zwingend erforderlich (nicht: bloß wünschenswert) machen, sind z.B. anerkannt: hohe Auftragslage zum Jahresende, Inventur, Jahresabschlussarbeiten, ungewöhnlich hohe krankheitsbedingte Ausfälle. Hauptfall der in der Person des Mitarbeiters liegenden Gründe ist die Arbeitsunfähigkeit.

Wenn der Urlaub wegen **langandauernder Arbeitsunfähigkeit** nicht genommen werden kann, ist inzwischen in § 1 Abs. 5 Satz 5 Anlage 14 zu den AVR ausdrücklich geregelt, dass der **gesetzliche Mindesturlaub erst 15 Monate nach dem Ablauf des**

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Vereinfachung und der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

**Urlaubsjahres endgültig verfällt.**<sup>2</sup> Mit dieser Regelung hat die Arbeitsrechtliche Kommission auf die geänderte Rechtsprechung des EuGH und des BAG in den letzten Jahren reagiert.

- **Beispiel:** Mitarbeiter B (Fünf-Tage-Woche) erkrankt ab September 2014 durchgehend. Im Jahr 2014 hatte er erst 6 Urlaubstage genommen. Er fragt sich im Juni 2016, wieviel Urlaubstage ihm eigentlich insgesamt noch zustehen.
    - Urlaub 2014: Der Resturlaub von 24 Tagen wurde ins Jahr 2015 übertragen. Mit Ablauf des 30. April 2015 verfiel der Mehrurlaub (Mehrurlaub = Urlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht), es blieben zunächst noch 14 Tage restlicher Mindesturlaub erhalten, die aber mit Ablauf des 31. März 2016 verfallen sind.
    - Urlaub 2015: Mit Ablauf des 30. April 2016 verfiel der Mehrurlaub, es bleiben noch 20 Tage Mindesturlaub erhalten.
- zusammen mit dem Urlaub aus 2016 stehen ihm noch 50 Urlaubstage zu.

## 2. Übertragungsregelungen in § 32 Abs. 4 AVO:

Die Übertragungsregelungen in den AVO sind noch weiter gefasst. Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, kann er noch **bis zum 30. Juni des folgenden Urlaubsjahres** genommen werden. Die Übertragung ist an **keine Einschränkungen** gebunden. Es ist sogar noch eine weitere Übertragung möglich:

- Wenn der Urlaub auch bis zu diesem **Zeitpunkt aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen** nicht genommen werden konnte, verfällt der Urlaub erst mit Ablauf des **31. Dezember**.
- Konnte der Urlaub **wegen Arbeitsunfähigkeit** nicht genommen werden, verfällt er mit Ablauf von **15 Monaten nach Beendigung des Kalenderjahres, in dem er entstanden** ist. Im Unterschied zu den AVR gilt die Übertragung für den **vollen AVO-Urlaub und nicht nur für den gesetzlichen Mindesturlaub**.

## 3. Übertragungsregelungen bei im Urlaubsjahr noch nicht erfüllter Wartezeit

Während der ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses, der sogenannten Wartezeit, kann noch kein Urlaub geltend gemacht werden (§ 1 Abs. 6 Satz 1 Anlage 14 zu

---

<sup>2</sup> Anmerkung: Dieser verlängerte Übertragungszeitraum gilt auch für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses während des Bezugs einer befristeten Erwerbminderungsrente, s. BAG Urteil vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10.

den AVR / § 32 Abs. 2 AVO). Wenn das Dienstverhältnis erst in der zweiten Jahreshälfte begründet wird, läuft die Wartezeit erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab. Dies hat zur Folge, dass im Jahr des Beginns des Dienstverhältnisses noch kein Urlaub genommen werden konnte. Für den Fall ist in § 1 Abs. 5 Satz 4 Anlage 14 zu den AVR / § 32 Abs. 4 Satz 4 AVO geregelt, dass der Urlaub **noch spätestens bis zum Ende des folgenden Urlaubsjahres genommen werden kann**.

#### 4. Übertragungsregelung bei Mutterschutz und Elternzeit

Wenn eine Mitarbeiterin vor ihrem Mutterschutz ihren Urlaub nicht mehr nehmen konnte, geht der Urlaubsanspruch nicht sofort verloren. Sie kann diesen Urlaub gemäß § 17 Satz 2 MuSchG auch **noch im Jahr der Rückkehr aus dem Mutterschutz und sogar im Folgejahr nehmen**. Wenn sich an die Mutterschutzzeit direkt eine Elternzeit anschließt bzw. wenn ein Vater Elternzeit nimmt, so kann der vorher noch nicht genommene (Rest)Urlaub auch **noch nach Rückkehr aus der Elternzeit im laufenden oder sogar noch im nächsten Urlaubsjahr genommen** werden, § 17 Abs. 2 BEEG (ebenso § 1 Abs. 5 Satz 3 Anlage 14 zu den AVR). Das gilt auch, wenn sich an eine Elternzeit direkt eine weitere Elternzeit anschließt.<sup>3</sup>

- **Beispiel:** Mitarbeiterin A ist schwanger. Am 27. März 2013 geht sie in Mutterschutz. Im Jahr 2013 hat sie noch keinen Urlaub genommen. Ihr Kind wird am 8. Mai 2013 geboren. Der Mutterschutz endet am 3. Juli. Anschließend nimmt sie bis zum 7. Mai 2015 Elternzeit. Wieviel Urlaub steht ihr nach Rückkehr aus der Elternzeit zu?
- aus 2013: Kürzung für fünf volle Kalendermonate der Elternzeit, d.h. Urlaubsanspruch  $7/12$  von 30 = 18 Urlaubstage
  - aus 2014: kein Urlaubsanspruch, da ganzes Jahr in Elternzeit
  - aus 2015: Kürzung für vier volle Kalendermonate der Elternzeit, d.h. Urlaubsanspruch  $8/12$  von 30 = 20 Urlaubstage
- Resturlaub bei Rückkehr: 38 Urlaubstage, von denen 18 Tage auch noch bis einschließlich 2016 (plus Übertragungsmöglichkeit nach den allgemeinen Regeln, d.h. bei dienstlichen / in Person der Mitarbeiterin liegenden Gründen oder langandauernder Arbeitsunfähigkeit).

Wichtig: Wenn sie nach der Elternzeit in Teilzeit wiederkommt und sich die auf einen Arbeitstag entfallenen Stunden und / oder die Anzahl der Wochenarbeitstage

---

<sup>3</sup> BAG, Urteil vom 20.05.2008, 9 AZR 219/07.

ändern, hat das weder Auswirkungen auf Anzahl der übertragenen Urlaubstage noch auf den Wert des einzelnen Urlaubstages.<sup>4</sup>

Wenn im Übertragungszeitraum nach der Elternzeit der übertragene Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden kann, gelten für ihn die Übertragungsregelungen für den Fall der Arbeitsunfähigkeit gemäß § 1 Abs. 5 Anlage 14 zu den AVR / § 32 Abs. 4 AVO (s.o. unter Ziffer 2).<sup>5</sup>

## **5. FAZIT:**

Am häufigsten wird ein Mitarbeiter seinen Urlaub aus dienstlichen oder aus in seiner Person liegenden Gründen nicht rechtzeitig im Urlaubsjahr nehmen können. Dann ist es wichtig, auf folgende Termine zu achten:

### **AVR**

#### **- 30. April des Folgejahres:**

Bis zu diesem Tag muss Resturlaub aus dem Vorjahr angetreten werden, danach verfällt er;

Ausnahme: bei andauernder Arbeitsunfähigkeit bleibt Urlaub im Umfang des gesetzlichen Mindesturlaubs erhalten, längstens jedoch 15 Monate nach dem Jahr, aus dem er stammt.

**- 31. März des übernächsten Jahres:**  
endgültiger Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs

### **AVO**

#### **- 30. Juni des Folgejahres:**

Resturlaub wird ohne Bedingungen übertragen und muss spätestens bis zu diesem Tag genommen werden, damit er nicht verfällt

#### **- 31. Dezember des Folgejahres:**

Bis zu diesem Tag muss Resturlaub aus dem Vorjahr, der aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnte, gewährt und genommen werden, danach verfällt er;

Ausnahme: bei andauernder Arbeitsunfähigkeit bleibt der volle Resturlaub erhalten, längstens jedoch bis 15 Monate nach dem Jahr, aus dem er stammt.

**- 31. März des übernächsten Jahres:**  
endgültiger Verfall des wegen Arbeitsunfähigkeit übertragenen Resturlaubs

<sup>4</sup> BAG, Urteil vom 10.02.2015, 9 AZR 53/14; siehe dazu Arbeitshilfe „Urlaubsanspruch Teil 3: Urlaubsumfang bei persönlichen Veränderungen während des Urlaubsjahres“ unter <http://www.diag-mav-freiburg.de>.

<sup>5</sup> BAG, Urteil vom 15.12.2015, 9 AZR 52/15.