



## Neues zum **Urlaubsrecht**



*Im TOP Interview:  
Prof. Dr. Rolf Bietmann,  
Fachanwalt für Arbeits-  
recht, Professor für Wirt-  
schafts- und Arbeitsrecht*

Der Europäische Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht haben sich in neuerer Zeit wiederholt mit dem **Urlaubsanspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** auseinandergesetzt. Im Fokus der Rechtsprechung standen die Erfüllung des Urlaubsanspruchs und die Urlaubsansprüche im ruhenden Arbeitsverhältnis. Auch der Urlaubsabgeltungsanspruch mit seinen beachtlichen finanziellen Auswirkungen auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurde durch die Rechtsprechung konkretisiert. TOP MAGAZIN sprach darüber mit Prof. Dr. Rolf Bietmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Köln.

naten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Abweichendes kann in Tarifverträgen oder Arbeitsverträgen geregelt werden.

**TOP:** Was passiert, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt?

**Bietmann:** Erkrankt der Arbeitnehmer, wird die Erfüllung des Urlaubsanspruches grundsätzlich unmöglich. Der Arbeitnehmer

**TOP:** Wer hat Anspruch auf Erholungsurlaub?

**Bietmann:** Anspruch auf Erholungsurlaub haben natür-

lich alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Anspruch wird unabhängig davon gewährt, ob das Arbeitsverhältnis ein Vollzeitarbeitsverhältnis ist oder ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Auch Aushilfsarbeitskräfte oder geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf Urlaub.

**TOP:** Wann entsteht der Urlaubsanspruch?

**Bietmann:** Der Urlaubsanspruch entsteht nach einer sechsmonatigen Wartezeit. Mit Ablauf der Wartezeit entsteht der volle Urlaubsanspruch. Hat der Arbeitnehmer die Wartezeit hinter sich, erhält er seinen Erholungsurlaub bezogen auf das jeweilige Urlaubsjahr. Das Urlaubsjahr ist deckungsgleich mit dem Kalenderjahr.

**TOP:** Was passiert, wenn der Arbeitnehmer aus Krankheitsgründen den Jahresurlaub nicht nehmen konnte?

**Bietmann:** Für nicht genommenen Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses muss eine finanzielle Vergütung gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer wäh-

rend des gesamten Bezugszeitraums beziehungsweise Übertragungszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und deshalb seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte. Der Urlaubsanspruch besteht also fort, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt war.

**TOP:** Können Urlaubsansprüche verjähren?

**Bietmann:** Urlaubsansprüche verjähren in drei Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt stets zum Schluss des Urlaubsjahres. Für Beginn und Lauf der Verjährungsfrist ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer arbeitsfähig oder langandauernd arbeitsunfähig ist.

**TOP:** Kann ich den Urlaub auf das Folgejahr übertragen?

**Bietmann:** Grundsätzlich muss Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist jedoch statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub nach Gesetz in den ersten drei Mo-

naten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. In dem Fall werden Krankheitstage nicht auf Urlaubstage angerechnet.

**TOP:** Was passiert, wenn ich während des Urlaubs einer gewerblichen Tätigkeit nachgehe?

**Bietmann:** Während des Urlaubs ist jede dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit verboten. Der Arbeitnehmer läuft Gefahr, dass bei Bekanntwerden einer gewerblichen Tätigkeit während des Urlaubs seitens des Arbeitgebers die fristlose Kündigung ausgesprochen wird.

**TOP:** Wann erhalte ich Urlaubsabgeltung?

**Bietmann:** Urlaubsabgeltung kommt nur bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht. Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ist die Abgeltung des Urlaubs ausgeschlossen. Etwas anderes kann nur durch Tarifvertrag geregelt werden. Scheidet mithin der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus und steht ihm noch Gewährung des Urlaubs zu, so entsteht der Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Der Abgeltungsanspruch entspricht der Höhe nach dem üblichen täglichen Verdienst. ■