

Urlaubsansprüche – Das sollten Sie wissen

(Teil 1)

Urlaubsanspruch allgemein

Nach Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) steht jedem Arbeitnehmer ein Urlaubsanspruch/Jahr von mindestens 24 Werktagen (Montag bis Samstag) beziehungsweise 20 Arbeitstagen (Montag bis Freitag) zu. Dies gilt auch für Auszubildende. Dieser volle Urlaubsanspruch wird erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben („Wartezeit“). Davor besteht jedoch auch Anspruch auf den sogenannten Teilurlaub (= 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses).

Urlaubsanspruch bei unterjährigem Ausscheiden

Scheidet ein Arbeitnehmer unterjährig aus dem Unternehmen aus, ist zu unterscheiden zwischen einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. Juni und jener danach. Im ersten Fall entsteht der Vollurlaub nur gekürzt, das heißt der Arbeitneh-

mer hat „nur“ Anspruch auf den oben genannten Teilurlaub.

Scheidet der Arbeitnehmer in der zweiten Jahreshälfte aus, hat er immer einen Anspruch auf den vollen gesetzlichen Mindesturlaub, die Zwölftelungsregel gilt hier nicht. Über § 6 BUrlG werden Doppelansprüche bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber ausgeschlossen. So muss sich der Arbeitnehmer den bereits beim vormaligen Arbeitgeber gewährten Urlaub anrechnen lassen. Der bisherige Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den bereits gewährten Urlaub auszuhändigen.

Besonderheit Ausbildungsvertrag: Regelmäßig endet die ursprünglich vereinbarte Vertragslaufzeit im 3. Ausbildungsjahr erst in der zweiten Jahreshälfte. Der Auszubildende hat daher auch im „Abschlussjahr“ grundsätzlich Anspruch auf den vollen gesetzlichen

Jahresurlaub. Die Abschlussprüfungen finden allerdings tatsächlich früher, nämlich im Zeitraum Mai bis Juni, statt. Besteht der Auszubildende Selbige, ist das Auszubildende entgegen dem vertraglich vereinbarten Termin bereits mit dem Tag der letzten Prüfung beendet. Liegt dieser vor dem 30. Juni, wird der Vollurlaubsanspruch nachträglich automatisch kraft Gesetzes gekürzt und die Zwölftelungsregelung findet Anwendung. Der Auszubildende kann diese Rechtslage bei der Urlaubsplanung seines Auszubildenden, die ja regelmäßig zu Beginn des Kalenderjahres stattfindet, im Rahmen von § 7 BUrlG entsprechend berücksichtigen, indem er dem Auszubildenden beispielsweise bis zum Zeitpunkt der Prüfung nur den Urlaub gewährt, der ihm bis zu diesem Zeitpunkt nach der Zwölftelungsregel zusteht. ■