



Wenn ein Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ist zu unterscheiden zwischen einer Beendigung bis einschließlich 30.06. oder zu einem späteren Zeitpunkt.

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der ersten Jahreshälfte**

Bei einer Beendigung bis einschließlich 30.06. - innerhalb der ersten Jahreshälfte - hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 5 Abs. 1 lit. c) BUrlG).

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Jahreshälfte**

Bei einer Beendigung zu einem Zeitpunkt nach dem 30.06., innerhalb der zweiten Jahreshälfte verhält es sich zumindest dann anderes, wenn das Arbeitsverhältnis bereits seit dem 01.01. eines Jahres bestand. Die Regelung zum Teilurlaub ist hier nicht heranzuziehen. Vielmehr hat der Arbeitnehmer immer einen Anspruch auf den vollen gesetzlichen Mindesturlaub; bei einer 5-Tage-Woche also auf 20 Urlaubstage. Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub entsteht nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten im laufenden Kalenderjahr (§ 4 BUrlG).

### **Begründung**

Grund für den Erwerb des vollen gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach 6 Monaten ist die regelmäßig im neuen Arbeitsverhältnis bestehende Urlaubssperre von meist 6 Monaten. Wenn also der Urlaub noch nicht genommen wurde und ein neues Arbeitsverhältnis begonnen wird, ohne dass der Urlaubsanspruch abgegolten werde würde, würde der Arbeitnehmer seinen gesetzlichen Urlaubsanspruch faktisch verlieren, da mit dem Ende des Kalenderjahres der Anspruch regelmäßig verfällt (§ 7 Abs. 3 BUrlG).

### **Urlaubsbescheinigung**

Allerdings hat der Arbeitgeber dem scheidenden Arbeitnehmer durch eine entsprechende Urlaubsbescheinigung zu bestätigen, dass der volle Urlaubsanspruch bereits im laufenden Kalenderjahr gewährt worden ist. Diese Urlaubsbescheinigung soll der Arbeitnehmer bei seinem neuen Arbeitgeber vorlegen, damit dadurch sichergestellt werden kann, dass dem Arbeitnehmer nicht auch beim neuen Arbeitgeber für das auslaufende Kalenderjahr noch Urlaubsansprüche zustehen.



### **Wartezeit**

Anspruch auf den vollen Jahresurlaub hat der Arbeitnehmer - wie schon gesagt - nur, soweit er bereits länger als sechs Monate bei dem Arbeitgeber beschäftigt ist. Ist die Betriebszugehörigkeit kürzer, hat der Arbeitnehmer nur einen anteiligen Urlaubsanspruch - auch bei Kündigung im 2. Halbjahr.

### Ausscheiden aufgrund einer Befristung

Gemäß einem Urteil des hessischen Landesarbeitsgerichts gelten die obigen Ausführungen übrigens auch für befristete Arbeitsverhältnisse. Es komme nicht darauf an, aus welchen Gründen das Arbeitsverhältnis endet, so dass auch eine Beendigung aufgrund Befristung zu keinem anderen Ergebnis führe.

### Der vertragliche Urlaubsanspruch

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Arbeitsvertrag eine sog. pro rata temporis Klausel aufgenommen, kann dies dazu führen, dass nicht der gesamte vertragliche Urlaub nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers in der zweiten Jahreshälfte abzugelten ist. Eine solche Klausel vereinbart, dass die vertraglich über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden Urlaubsansprüche beim Ausscheiden des Arbeitnehmers in der zweiten Jahreshälfte ebenfalls gezwölfelt werden.

Dies gilt aber gerade nur für den vertraglichen Urlaubsanspruch und nur soweit damit der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten wird. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch steht jedem Arbeitnehmer gesetzlich zu und darf nicht unterschritten werden.

Eine solche Klausel könnte wie folgt lauten:

„Endet das Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte, wird der Urlaubsanspruch gezwölfelt, wobei der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten wird.“

**Für alle weiteren Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung unter:**

SCHLÖMER & SPERL Rechtsanwälte

Steinhöft 5-7 (Haus am Fleet)  
20459 Hamburg

Fon: 49 (0)40 – 317 669 00

Fax: 49 (0)40 – 317 669 20

[koehler@schloemer-sperl.de](mailto:koehler@schloemer-sperl.de)



**ARBEITSPLATZ-RECHT.DE**

**Rechtsanwältin**

**M. Luise Köhler**

[koehler@schloemer-sperl.de](mailto:koehler@schloemer-sperl.de)

**Lehrbeauftragte für Arbeitsrecht  
an der SRH Riedlingen**

