

Urlaubsansprüche von ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Mit dem Übergang zum TV-L ist die bisherige Regelung des Urlaubs ausscheidender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Erreichen der Altersgrenze verändert worden:

Bisher galt im BAT:

§ 48

(5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Angestellte wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 60) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Absatz 3 zu vermindern ist.

Hinsichtlich des Urlaubs kennen die verschiedenen Fassungen des TV-L - diese Regelung (bis 30.06. halber Jahresurlaub, ab 01.07. voller Jahresurlaub) beim Ausscheiden mit 65 nicht mehr.

Im Bundesurlaubsgesetz ist zu den Kürzungen des Urlaubs beim Ausscheiden im Urlaubsjahr in § 5 Abs. 2 Buchst. c eine Regelung getroffen worden. Beim Ausscheiden im ersten Halbjahr ist die Zwölftelregelung maßgebend, beim Ausscheiden im zweiten Halbjahr sind keine Kürzungen vorgesehen. Damit sind unabhängig vom Alter 24 Werktage (in der Tarifierminologie der 5-Tage-Woche sind dies 20 Arbeitstage) beim Ausscheiden im zweiten Halbjahr zu gewähren.

Damit ergibt sich jetzt folgende Situation:

Beim Ausscheiden im ersten Halbjahr formulieren Bundesurlaubsgesetz und TV-L gleichartige Regelungen: Der Urlaub wird jeweils gekürzt – Es besteht Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat, in dem gearbeitet wurde (§ 5 BUrlG, § 26 TV-L (HU)).

Beim Ausscheiden im zweiten Halbjahr differieren die Modalitäten: Keine Kürzung im Bundesurlaubsgesetz gegenüber der Beibehaltung der Zwölftelregelung im TV-L (HU). Bei unterschiedlichen Ergebnissen gilt das Günstigkeitsprinzip – der längere Urlaub wird gewährt.

Bei einem Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen bedeutet dies, dass der anteilige Urlaubsanspruch nach TV-L (HU) mit dem Anspruch aus dem Bundesurlaubsgesetz von 20 Arbeitstagen verglichen werden muss: Ist der Teilurlaub nach TV-L kürzer als 20 Arbeitstage, dann ist der Anspruch aus dem Bundesurlaubsgesetz zu erfüllen.

Nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Altersgrenze erreichen, sondern auch ausscheidende, befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in der entsprechenden Konstellation einen 20-Tage-Mindesturlaubsanspruch im zweiten Halbjahr.

Gegenüberstellung

Urlaubsanspruch nach TV-L (HU) vs. Urlaubsanspruch nach Bundesurlaubsgesetz bei Ausscheiden im laufenden Kalenderjahr

Urlaubsanspruch		26 Tage		29 Tage		30 Tage	
		BUrlG	TV-L HU	BUrlG	TV-L HU	BUrlG	TV-L HU
im Jahr nach	Ausscheiden im						
1 Monat	Februar	2	2	2	2	2	3
2 Monaten	März	3	4	3	5	3	5
3 Monaten	April	5	7	5	7	5	8
4 Monaten	Mai	7	9	7	10	7	10
5 Monaten	Juni	8	11	8	12	8	13
6 Monaten	Juli	20	13	20	15	20	15
7 Monaten	August	20	15	20	17	20	18
8 Monaten	September	20	17	20	19	20	20
9 Monaten	Oktober	20	20	20	22	20	23
10 Monaten	November	20	22	20	24	20	25
11 Monaten	Dezember	20	24	20	27	20	28
12 Monaten							

Damit ist der Anspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz in den grün unterlegten Konstellationen günstiger als die jeweiligen Ansprüche nach TV-L (HU).