

Urlaubsansprüche beim Jobwechsel: Das müssen Arbeitnehmer wissen!

Erfahren Sie, wie ungenutzte Urlaubstage beim Arbeitgeberwechsel behandelt werden und welche Rechte Arbeitnehmer haben.



Osnabrück, Deutschland -

Mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes stellt sich für viele Beschäftigte die Frage, wie es mit ihren offenen Urlaubstagen weitergeht. Ein Jobwechsel mitten im Jahr bedeutet in der Regel, dass ungenutzte Urlaubstage nicht zum neuen Arbeitgeber mitgenommen werden können. Ulrike Kolb, eine Fachanwältin für Arbeitsrecht, erklärte, dass es keinen Anspruch auf die Mitnahme solcher Urlaubstage gibt. Gemäß dem Bundesurlaubsgesetz müssen diese bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt werden. Doppelansprüche sind ebenfalls ausgeschlossen.

Ein Wechsel zum neuen Arbeitgeber, zum Beispiel zum 1. Mai, hat jedoch zur Folge, dass ein voller gesetzlicher Urlaubsanspruch für das Jahr erlangt wird, sofern die Anstellung mindestens sechs Monate dauert. Beschäftigte, die bereits Urlaubstage bei ihrem vorherigen Arbeitgeber genommen haben, müssen beachten, dass die gesamte Anzahl der Urlaubstage unter Umständen höher ausfallen kann. Es wird empfohlen, eine Urlaubsbescheinigung bei dem ehemaligen Arbeitgeber anzufordern, um den bereits genommenen Urlaub nachzuweisen.

Urlaubsanspruch beim Arbeitgeberwechsel

Die Berechnung des Urlaubsanspruchs bei einem Arbeitgeberwechsel wirft häufig Fragen auf, wie auch in einem Bericht von Haufe zu lesen ist. Grundsätzlich soll ein Wechsel nicht zu einer „Urlaubsvermehrung“ führen. Neue Arbeitgeber sollten daher eine Urlaubsbescheinigung des vorherigen Arbeitgebers anfordern, da möglicherweise der volle Jahresurlaub bereits genommen wurde.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz beträgt der gesetzliche Jahresurlaub mindestens 24 Werkzeuge. Sollte der vorherige Arbeitgeber den vollen Jahresurlaub gewährt haben, kann er dafür kein Geld zurückfordern, es sei denn, es bestehen abweichende tarifliche Regelungen. Bei einem Stellenwechsel in der zweiten Jahreshälfte haben Beschäftigte sowohl einen vollen Urlaubsanspruch beim bisherigen Arbeitgeber als auch einen anteiligen Urlaubsanspruch beim neuen Arbeitgeber. Dabei ist es darauf zu achten, dass bereits gewonnene Urlaubstage angerechnet werden und ein doppelter Urlaubsanspruch ausgeschlossen wird.

NOZ berichtete, dass der bisherige Arbeitgeber verpflichtet ist, eine Bescheinigung über den gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszustellen. Diese sollte idealerweise direkt bei Neueinstellungen oder spätestens beim ersten Urlaubsantrag angefordert werden. Im Streitfall müssen Arbeitnehmer

nachweisen, wie viel Urlaub sie beim vorherigen Arbeitgeber erhalten haben. Bei einer rechtswidrigen Kündigung gilt, dass der Urlaub vom neuen Arbeitgeber auf den Urlaubsanspruch beim alten Arbeitgeber angerechnet werden muss, wobei das Bundesarbeitsgericht entschieden hat, dass kein doppelter Urlaubsanspruch besteht.

Haufe stellte fest, dass die Regelungen zur Urlaubsfrage bei einem Arbeitgeberwechsel komplex sind und eine sorgfältige Dokumentation und Kommunikation zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber unabdingbar ist.

Details	
Vorfall	Sonstiges
Ort	Osnabrück, Deutschland
Quellen	<ul style="list-style-type: none">• www.noz.de• www.haufe.de

Besuchen Sie uns auf: n-ag.de