



Vermeidung von Doppelansprüchen beim Erholungsurlaub

Erschienen am 19.12.2014

Zum Ausschluss von Doppelansprüchen beim Erholungsurlaub müssen Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeberwechsel ausstehende Urlaubsansprüche ihrem neuen Arbeitgeber nachweisen. Diese Rechtsauffassung wurde aktuell vom Bundesarbeitsgericht (Urteil v. 16.12.2014- 9 AZR 295/13) bestätigt.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erholungsurlaub, soweit ihm für das laufende Kalenderjahr nicht bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Deshalb muss ein Arbeitnehmer, der im laufenden Kalenderjahr in ein neues Arbeitsverhältnis wechselt und dort Urlaub beantragt, dem neuen Arbeitgeber mitteilen und entsprechend nachweisen, dass der Urlaubsanspruch nicht bereits vollständig oder teilweise vom früheren Arbeitgeber erfüllt wurde. Diese Voraussetzung für seinen Urlaubsanspruch im neuen Arbeitsverhältnis kann der Arbeitnehmer durch eine entsprechende Urlaubsbescheinigung seines früheren Arbeitgebers nachweisen.

Praxisinhaber sollten deshalb bei Neueinstellungen immer zwingend die Vorlage einer solchen Urlaubsbescheinigung verlangen. Verweigert der neue Arbeitnehmer die Vorlage der Bescheinigung, ist der Praxisinhaber nicht verpflichtet den Urlaub für das laufende Kalenderjahr zu gewähren.

Übrigens Ausreden zählen hier nicht! Jeder Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhandigen.