

An die Rendanturen im Erzbistum Köln

Datum

13. Dezember 2013

Zwölfteilung des Jahresurlaubs

Aufgrund verschiedener Rückfragen wird im Folgenden nochmals die Urlaubsregelung dargestellt, die für Mitarbeitende gilt, deren Dienstverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres beginnt oder endet.

Nach § 37 Absatz 5 KAVO beträgt der Urlaubsanspruch in solchen Fällen grundsätzlich ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. In einer Anmerkung zu der genannten Vorschrift wird jedoch darauf hingewiesen, dass der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) nicht unterschritten werden darf.

Damit ist in diesen Fällen jeweils im Rahmen einer Vergleichsberechnung zu prüfen, ob der Urlaubsanspruch nach KAVO geringer ist als der nach dem BUrlG. Ist dies der Fall, ist der nach dem BUrlG bestehende Urlaubsanspruch zu erfüllen.

Die genannten Regelungen gelten auch für Jahrespraktikantinnen in Kindertageseinrichtungen, da § 5 der Ordnung für Praktikanten auf die §§ 36 und 37 KAVO verweist mit der Besonderheit, dass der Urlaubsanspruch 27 Arbeitstage beträgt.

Beispiel:

Eine 35jährige Mitarbeiterin mit Fünf-Tage-Woche ist befristet von 01.08.2013 bis zum 31.07.2014 beschäftigt.

1. Sie hat nach § 37 Absatz 1 Buchst. a) KAVO grundsätzlich einen Anspruch auf 29 Urlaubstage für das gesamte Jahr (Jahrespraktikantin: 27 Tage).
2. Die Urlaubsansprüche sind hier jedoch für beide (Teil-)Jahre getrennt zu betrachten, da das Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist (§ 36 Absatz 1 Satz 2 KAVO).
3. Anspruch für den Zeitraum 01.08.2013 – 31.12.2013

Nach § 37 Absatz 5 Satz 1 KAVO beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat, hier also

5/12 von 29 Urlaubstagen = 12,08 Urlaubstage
(Jahrespraktikantin: 5/12 von 27 Urlaubstagen = 11,25 Urlaubstage).

Da Bruchteile von Urlaubstagen gemäß § 37 Absatz 7 auf einen vollen Urlaubstag aufzurunden sind, besteht nach KAVO für 2013 also ein Anspruch auf 13 Urlaubstage (Jahrespraktikantin: 12 Urlaubstage).

Dieses Ergebnis ist mit dem Anspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz zu vergleichen. § 5 Absatz 1 Buchst. a) BUrlG sieht in diesen Fällen ebenfalls eine Zwölfteilung vor. Allerdings ist der Berechnung der gesetzliche Urlaubsanspruch zugrunde zu legen. Dieser beträgt nach § 3 Absatz 1 BUrlG mindestens 24 Werktage, dies entspricht bei einer Fünf-Tage-Woche 20 Arbeitstagen:

5/12 von 20 Urlaubstagen = 8,33 Urlaubstage.

Da der Urlaubsanspruch nach KAVO günstiger ist als der nach dem BUrlG, sind für das Jahr 2013 13 Urlaubstage (Jahrespraktikantin: 12 Urlaubstage) zu gewähren.

Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang noch darauf, dass dieser Urlaub im Jahre 2013 grundsätzlich vom Mitarbeitenden noch nicht geltend gemacht werden kann, da die Wartezeit von sechs Monaten (§ 36 Absatz 3 KAVO) erst Ende Januar 2014 erfüllt ist. Gemäß § 36 Absatz 8 KAVO kann der Urlaub des Vorjahres (2013) daher bis zum Ende des folgenden Urlaubsjahres (2014) angetreten werden.

4. Anspruch für den Zeitraum 01.01.2014 – 31.07.2014

Nach den oben dargestellten Grundsätzen beträgt der Urlaubsanspruch nach KAVO:

7/12 von 29 Urlaubstagen = 16,92 Urlaubstage, aufgerundet 17 Tage
(Jahrespraktikantin: 7/12 von 27 = 15,75 Urlaubstage, aufgerundet 16 Tage).

Nach § 3 Absatz 1 BUrlG steht der Mitarbeiterin bzw. der Jahrespraktikantin jedoch der gesamte gesetzliche (Mindest-)Urlaub, hier also 20 Arbeitstage, zu. Eine Zwölfteilung findet gemäß § 5 Absatz 1 Buchst. c) BUrlG nicht statt, da sie nach erfüllter Wartezeit erst in der *zweiten* Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Hier ist also nach dem BUrlG – im Gegensatz zur KAVO – keine Zwölfteilung vorzunehmen.

Da der Anspruch nach dem BUrlG höher ist als der nach KAVO, sind für das Urlaubsjahr 2014 20 Urlaubstage zu gewähren.

Ergebnis:

Der Gesamtanspruch beträgt also insgesamt 33 Tage (Jahrespraktikantin: 32 Tage) und ist damit höher, als wenn die Mitarbeiterin beispielsweise vom 01.01. – 31.12. eines Jahres gearbeitet hätte.