

**Übersicht: Urlaubsanspruch in 7 Schritten prüfen**

Prüfschritte	Was Sie dazu wissen müssen
1. Fällt Ihr Kollege unter den Geltungsbereich des § 2 BUrlG?	Das Gesetz ist anwendbar auf Arbeiter, Angestellte, Auszubildende, Heimarbeiter und arbeitnehmerähnliche Personen.
2. Hat Ihr Kollege einen Anspruch auf den vollen Jahresurlaub?	Das ist der Fall, wenn die Wartezeit von 6 Monaten erfüllt wurde (§ 4 BUrlG). Berücksichtigen Sie im Zweifel eine tarif- oder arbeitsvertragliche Regelung der Wartezeit.
3. Wie hoch ist der gesetzliche bzw. vertraglich vorgesehene Jahresurlaub?	Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werkstage bei einer 6-Tage-Arbeitswoche (§ 3 BUrlG), der vertraglich vorgesehene häufig 30 Arbeitstage.
4. Gilt für den Kollegen ein anderer Urlaubsanspruch, z. B. aufgrund der Tatsache, dass er einer besonderen Personengruppe angehört?	Schwerbehinderte Arbeitnehmer und Jugendliche haben unter Umständen einen höheren Urlaubsanspruch. Teilzeitkräfte können hingegen je nach Lage der Arbeitszeit einen geringeren Anspruch haben. Mehr zu diesen Besonderheiten lesen Sie auf der Seite 4.
5. Besteht im konkreten Fall nur ein Anspruch auf Teilurlaub?	Das ist der Fall nach § 5 Abs. 1 BUrlG, falls <ul style="list-style-type: none"> <li>- bei Neueinstellung die Wartezeit im Kalenderjahr nicht mehr erfüllt werden kann,</li> <li>- der Kollege vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,</li> <li>- der Kollege nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (bis zum Ablauf 30.6.).</li> </ul>
6. Wie hoch ist der Teilurlaub?	Er beträgt grundsätzlich 1/12 des Jahresurlaubs je vollen Beschäftigungsmonat.
7. Ist die Anrechnung des Urlaubs möglich?	Das ist der Fall, wenn es sich um einen neuen Kollegen handelt und diesem bereits von seinem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt wurde.