

## ARBEITSRECHT – A14

Stand: Juli 2015

Ihr Ansprechpartner  
Heike Cloß  
E-Mail  
heike.closs@saarland.ihk.de  
Tel.  
(0681) 9520-600  
Fax  
(0681) 9520-690

# Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung

## Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt ist ein gesetzlich vorgeschriebener Anspruch des AN. Nach § 11 BUrlG bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem **durchschnittlichen Arbeitsverdienst**, das der Arbeitnehmer **in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt** erhalten hat. Daher muss zunächst der Gesamtarbeitsverdienst für diesen Zeitraum ermittelt werden.

Der **Gesamtarbeitsverdienst** ergibt sich aus dem Arbeitsentgelt und den ständig gezahlten Zulagen, die im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung stehen. Hierzu gehören unter anderem Schicht-, Gefahren-, Auslands-, Bereitschaftsdienst- und Schmutzzulagen. Hingegen werden angefallene Überstundenvergütungen, Spesen, Fahrgeld und einmalige Leistungen wie etwa Weihnachtsgratifikationen und Treueprämien nicht in die Berechnung einbezogen.

Krankheitstage und gesetzliche Feiertage mit der jeweiligen Entgeltfortzahlung werden bei der Verdienstabrechnung mit einbezogen.

Kurzarbeit, Arbeitsausfälle oder unverschuldete Arbeitsversäumnisse, welche im Berechnungszeitraum eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur (vor allem einzel- und tarifvertragliche Lohn- und Gehaltserhöhungen), die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, sind so einzurechnen, als sei die Verdiensterhöhung mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten. Bei Freischichtmodellen bleiben die in den Berechnungszeitraum fallenden Freischichttage unberücksichtigt, weil diese keine Arbeitstage sind.

## Berechnungsformel

Der errechnete bereinigte Gesamtarbeitsverdienst ist dann durch der Anzahl der Arbeitstage zu dividieren, die im Unternehmen typischerweise gearbeitet werden, und dann mit die Anzahl der genommenen Urlaubstage zu multiplizieren.

### ALSO:

Bei einer 5-Tage-Woche im Betrieb ist der Divisor 65 und bei einer 6-Tage-Woche 78.

### Berechnungsformel des Urlaubsentgelts:

#### **5-Tage-Woche:**

$$\frac{\text{bereinigter Arbeitsverdienst (von 13 Wochen)}}{65 \text{ Werktage (13 x 5 Werktage)}} \times \text{Urlaubstage} = \text{Urlaubsentgelt}$$

#### **6-Tage-Woche:**

$$\frac{\text{bereinigter Arbeitsverdienst (von 13 Wochen)}}{78 \text{ Werktage (13 x 6 Werktage)}} \times \text{Urlaubstage} = \text{Urlaubsentgelt}$$

### **Berechnung bei Vollzeitkräften:**

#### Beispiel 1 bei festem Arbeitsentgelt:

Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers X endet zum 30. Juni und er hat noch 5 Tage Urlaubsanspruch. Seine regelmäßige Arbeitszeit beträgt 5 Tage die Woche. Sein Arbeitsverdienst beträgt 3500 monatlich.

	April	Mai	Juni
Grundlohn	3.500 €	3.500 €	3.500 €

April 30 Tage + Mai 31 Tage + Juni 30 Tage = 91 Tage

91 Tage : 7 Tage = 13 Wochen

Daraus ergibt sich ein **Gesamtarbeitsentgelt** im 13-Wochen-Zeitraum von 10.500 €.

### Berechnung des Urlaubsentgelts:

$$\frac{10.500 \text{ € bereinigter Arbeitsverdienst (von 13 Wochen)}}{65 \text{ Werktage (13 x 5 Werktage)}} \times 5 \text{ Urlaubstage} = 807,69 \text{ €}$$

Beispiel 2 bei Grundgehalt plus Gehaltszuschläge:

Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers X endet zum 30. Juni und er hat noch 10 Tage Urlaubsanspruch. Seine regelmäßige Arbeitszeit beträgt 5 Tage die Woche. Sein Arbeitsverdienst beträgt 3.500 € monatlich.

**Berechnung des Gesamtarbeitsverdienstes:**

	April	Mai	Juni
Grundlohn	3.500 €	3.500 €	3.500 €
Schichtzuschlag	400 €	300 €	450 €
Schmutzzulage	50 €	50 €	50 €
Überstunden	0 €	0 €	0 €
Gesamt	3.950 €	3.850 €	4.000 €

Daraus ergibt sich ein Gesamtarbeitsentgelt von 11.800 €.

**Berechnung des Urlaubsentgelts:**

$$\frac{11.800 \text{ € bereinigter Arbeitsverdienst (von 13 Wochen)}}{65 \text{ Werktage (13 x 5 Werktage)}} \times 5 \text{ Urlaubstage} = 1.815,38 \text{ €}$$

**Berechnung bei Teilzeitarbeitskräften:**

Auch Teilzeitbeschäftigte erwerben Anspruch auf Urlaub (→ **A18 Urlaub**, Kennzahl **67**). Demzufolge gelten auch für diese Arbeitnehmer die oben erläuterten Grundsätze. Die Urlaubsentgeltberechnung ist dann unverändert durchzuführen, wenn der Arbeitnehmer zwar an allen betrieblichen Arbeitstagen arbeitet, aber mit einer geringeren Stundenzahl.

Arbeitet der Arbeitnehmer nicht an allen betrieblichen Arbeitstagen, so ist das im Berechnungszeitraum verdiente Arbeitsentgelt durch die Zahl der tatsächlichen Arbeitstage zu dividieren und dann mit den tatsächlich genommenen Urlaubstagen zu multiplizieren:

Beispiel 3 bei Grundgehalt plus Gehaltszuschläge bei Teilzeitkraft:

Das Arbeitsverhältnis des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers Y endet zum 30. Juni. Er hat noch 5 Tage Urlaubsanspruch, den er aus betriebsbedingten Gründen nicht nehmen konnte. Die betriebliche Arbeitszeit beträgt 5 Tage die Woche. Seine regelmäßige Arbeitszeit beträgt 4 Tage die Woche. Sein Arbeitsverdienst beträgt 2.800 € monatlich.

	April	Mai	Juni
Grundlohn	2.800 €	2.800 €	2.800 €
Schichtzulage	320 €	240 €	360 €
Schmutzzulage	40 €	40 €	40 €
Überstunden	0 €	0 €	0 €
Gesamt	3.160 €	3.080 €	3.200 €

Daraus ergibt sich ein Gesamtarbeitsentgelt von 9.440 €.

$$\frac{9.440 \text{ € bereinigter Arbeitsverdienst}}{52 \text{ Werktage (13 x 4 Werktage)}} \times 5 \text{ Urlaubstage} = 907,69 \text{ €}$$

## Urlaubsgeld

Das Urlaubsgeld ist eine **zusätzliche Vergütung**, die entweder aufgrund einer Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages gezahlt wird. Das Urlaubsgeld ist eine betriebliche Sonderzuwendung und keine gesetzlich vorgeschriebene Leistung. Da es sich um eine **freiwillige Leistung des AG** handelt, kann die Gewährung bzw. die Rückzahlung an bestimmte Voraussetzungen, wie etwa Wartezeiten, Anknüpfung an tatsächlich gewährten Urlaub, Nichtüberschreiten von Krankheits- und Fehlzeiten, geknüpft werden.

## Urlaubsabgeltung

Prinzipiell ist eine Urlaubsabgeltung **während des Arbeitsverhältnisses nicht möglich**. Eine vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über eine Urlaubsabgeltung ist nichtig.

Grundsätzlich muss Urlaub **im laufenden Kalenderjahr** gewährt und genommen werden. Nur wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe, wie z.B. Krankheit, es rechtfertigen, ist eine **Übertragung** des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr statthaft. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub **bis zum 31. März des Folgejahres** gewährt und genommen werden. Kommt es auch in dieser Übertragungszeit nicht zum Urlaub, **verfällt** der Urlaubsanspruch. **Ausnahme bei langer Krankheit:** (siehe unten).

Kann jedoch der Urlaub wegen **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist dieser **abzugelten**. Das bedeutet, eine „Ausbezahlung“ von Geld tritt an Stelle der Freizeitgewährung. Dabei ist der Grund der Beendigung etwa durch Kündigung, Befristung oder Abschluss eines Aufhebungsvertrages gleichgültig. Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung steht dem AN auch dann zu, wenn er wegen Pensionierung oder Erwerbsunfähigkeit ausscheidet.

### **Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist vererblich**

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass für nicht genommenen Urlaub beim Tod des Arbeitnehmers der finanzielle Ausgleich auf den Erben übergeht. Verstirbt ein Arbeitnehmer und steht ihm zum Zeitpunkt seines Todes noch Resturlaub zu, so können seine Erben von dem früheren Arbeitgeber eine Urlaubsabgeltung verlangen.

### **Abgeltung des wegen Krankheit nicht genommenen Urlaubs**

Auch bei Arbeitsunfähigkeit entstehen grundsätzlich Urlaubsansprüche. Diese verfallen jedoch nach der neuen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts seit 2009 **spätestens 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres**. Bei dem übergesetzlichen Urlaub - beispielsweise der arbeitsvertraglich festgelegte - kann eine kürzere Verfallfrist vereinbart werden. Nach dieser geänderten Rechtsprechung des BAG hat der AN - anders als früher - auch dann einen **Abgeltungsanspruch**, wenn das **Arbeitsverhältnis endet, bevor er wieder arbeitsfähig ist**. Hintergrund dafür ist, dass grundsätzlich nur ein Arbeitsverhältnis bestehen muss, damit ein Urlaubsanspruch entsteht. Deshalb entsteht der Urlaub auch bei Erkrankung bzw. Bezug von Lohnersatzleistungen, wie Krankengeld, Verletztengeld, Erwerbsminderungsrente. Der Urlaub entsteht jeweils in dem Kalenderjahr in der gesetzlichen Höhe von 24 Werktagen.

#### *Beispielberechnung:*

*Der AN war von Anfang 2008 bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31.03.2012 arbeitsunfähig erkrankt. Bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses verlangt er Abgeltung seines gesetzlichen Mindesturlaubs von 20 Tagen/Jahr für 4 Jahre und 3 Monate, also für 85 Urlaubstage. Zu Unrecht!*

*Der Urlaub für 2008 ist am 31.03.2010 verfallen, der Urlaub für 2009 am 31.03.2011 und der Urlaub für 2010 am 31.03.2012. Deshalb kann er bei seinem Ausscheiden nur für 2011 und nur anteilig für die ersten 3 Monate aus 2012 Urlaubsabgeltung verlangen, insgesamt also nur für 25 Tage.*

### **Fazit:**

Die Arbeitsvertragsparteien sollten im Arbeitsvertrag (siehe unten) regeln, ob und inwieweit der über den gesetzlichen Rahmen von 24 Werktagen hinausgehende Urlaubsanspruch abgegolten werden soll. Nur über diesen hinausgehenden Urlaubsanspruch kann eine Regelung getroffen werden, über den gesetzlichen Anspruch in Höhe von 24 Werktagen kann keine arbeitsvertragliche Regelung getroffen werden. Im Arbeitsvertrag müssen deutliche Anhaltspunkte enthalten sein, die für eine Unterscheidung zwischen den beiden Ansprüchen sprechen. Für **Schwerbehinderte** gilt ebenfalls die **Abgeltung des wegen Krankheit nicht genommenen Urlaubs** bezüglich des **gesetzlichen Zusatzurlaubsanspruchs**.

**Praxistipp:** Der Verfall des Urlaubsanspruchs 15 Monate nach Ende des Bezugsjahres gilt nur für den gesetzlichen Mindesturlaub. Gewährt der Arbeitgeber einen darüber hinausgehenden Urlaubsanspruch, sollte er folgende Regelung in seinem Arbeitsvertrag aufnehmen:

*„(1) Herr/Frau ... hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG von 24 Tagen/Jahr.*

*(2) Der Arbeitgeber gewährt Herrn/Frau ... zusätzlich einen Urlaubsanspruch von zwei weiteren Wochen/Jahr. Für diesen zusätzlichen Urlaub gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraums gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG auch dann verfällt, wenn der Urlaub bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit von Herrn/Frau ... nicht genommen werden kann.“*

*Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.*