

ARBEITSRECHT - A14

Stand: März 2020

Ihr Ansprechpartner
Ass. 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 Arbeitnehmers auf Fortzahlung der Vergütung während seinesurlaubes. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem **durchschnittlichen Arbeitsverdienst**, das der Arbeitnehmer **in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt** erhalten hat (= **Gesamtarbeitsverdienst**).

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. Angefallene Überstundenvergütungen, Spesen, Fahrgeld und einmalige Leistungen wie etwa Weihnachtsgratifikationen und Treueprämien werden 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, die nicht nur vorübergehender Natur sind (vor allem einzel- und tarifvertragliche Lohn- und Gehaltserhöhungen) und 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.

Berechnung

Der errechnete bereinigte Gesamtarbeitsverdienst ist durch die Anzahl der Arbeitstage zu dividieren, die im Unternehmen typischerweise gearbeitet werden, und dann mit der Anzahl der genommenen Urlaubstage zu multiplizieren. 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 3.500 € monatlich.

| | April | Mai | Juni |
|-----------|---------|---------|---------|
| Grundlohn | 3.500 € | 3.500 € | 3.500 € |

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

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

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.

| | 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 €:

$$\frac{11.800 \text{ € bereinigter Arbeitsverdienst (von 13 Wochen)}}{65 \text{ Werktage (13 x 5 Werktage)}} \times 10 \text{ Urlaubstage} = 1.815,38 \text{ €}$$

Berechnung bei Teilzeitarbeitskräften:

Auch Teilzeitbeschäftigte erwerben Anspruch auf Urlaub. 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.

→ A18 „Urlaub“, Kennzahl 67

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 einer 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 €:

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

Urlaubsabgeltung

Der Urlaub ist grundsätzlich "in Natur" zu gewähren. Er dient vorrangig der Erholung des Arbeitnehmers. **Während des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses** darf der Urlaub **nicht ausgezahlt werden**. Eine vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über eine Urlaubsabgeltung ist nichtig. Umgekehrt ist auch ein Verzicht auf die Urlaubsabgeltung im Vorhinein unzulässig.

Beispiel: Arbeitgeber A kündigt am 31. März seinem Arbeitnehmer B ordentlich zum 30. Juni. B stehen noch 5 Urlaubstage zu. In seinem Kündigungsschreiben stellt A seinen Arbeitnehmer B unter Anrechnung der Urlaubsansprüche frei.

Kann der Urlaub wegen **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist dieser **abzugelten**. Das bedeutet, an Stelle der Freizeitgewährung tritt eine „**Ausbezahlung**“ in Geld. Dabei ist der Grund für die Beendigung gleichgültig: Der Abgeltungsanspruch besteht sowohl bei fristloser (Eigen-) Kündigung, bei Ablauf der Befristung, bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnis wegen Pensionierung.

Abgeltung des wegen Krankheit nicht genommenen Urlaubs

Auch bei Arbeitsunfähigkeit entstehen grundsätzlich Urlaubsansprüche. Diese verfallen **spätestens 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres**. Der Abgeltungsanspruch entsteht auch dann, wenn das **Arbeitsverhältnis endet, bevor er wieder arbeitsfähig ist**.

Beispielberechnung:

Arbeitnehmer A war von Anfang 2016 bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31.03.2019 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 2016 ist am 31.03.2018 verfallen, der Urlaub für 2017 am 31.03.2019. Deshalb kann er bei seinem Ausscheiden nur für 2018 (= 20 Urlaubstage) und nur anteilig für die ersten 3 Monate aus 2019 Urlaubsabgeltung (= 3/12 von 20 Urlaubstagen) verlangen, insgesamt also nur für 25 Tage.

Der Verfall des Urlaubsanspruchs 15 Monate nach Ende des Bezugsjahres gilt nur für den gesetzlichen Mindesturlaub. Bei einem durch Arbeits- oder Tarifvertrag zusätzlich gewährten Urlaub kann eine kürzere Verfallfrist vereinbart werden.

Praxistipp: Die Arbeitsvertragsparteien sollten im Arbeitsvertrag regeln, ob und inwieweit der über den gesetzlichen Rahmen von 24 Werktagen hinausgehende Urlaubsanspruch abgegolten werden soll. Nur für über diesen hinausgehenden Urlaubsanspruch kann eine Regelung getroffen werden. Gewährt der Arbeitgeber einen darüber hinausgehenden Urlaubsanspruch, sollte er folgende Regelung in seinem Arbeitsvertrag aufnehmen:

Formulierungsbeispiel:

- (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.“*

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.

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.

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.