ARBEITSRECHT - A14

Stand: September 2024

Ihr Ansprechpartner
Ass. iur. 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 (AN) auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts während seines Urlaubes. Der Erholungsurlaub ist immer ein bezahlter Urlaub. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem **durchschnittlichen Arbeitsverdienst**, das der AN **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, die der AN in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn erhalten hat. **Nicht berücksichtigt** werden nur **vorübergehende Verdiensterhöhungen**: Überstundenvergütungen, Spesen, Fahrgeld und einmalige Leistungen wie etwa Weihnachtsgratifikationen und Treueprämien; sie werden nicht in die Berechnung einbezogen.

Krankheitstage und gesetzliche Feiertage mit der jeweiligen Entgeltfortzahlung werden bei der Verdienstberechnung 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:

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

6-Tage-Woche:

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

Berechnung bei Vollzeitkräften:

Beispiel 1 bei festem Arbeitsentgelt:

Das Arbeitsverhältnis des AN 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 €:

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

Beispiel 2 bei Grundgehalt plus Gehaltszuschläge:

Das Arbeitsverhältnis des AN 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 €:

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

Berechnung bei Teilzeitarbeitskräften:

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

➔A18 „Urlaub“, Kennzahl 890

Arbeitet der AN 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 AN 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 €:

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

. . .

Urlaubsgeld

Das Urlaubsgeld ist eine **freiwillige zusätzliche Vergütung**, die zusätzlich zu dem Urlaubsentgelt gezahlt wird. Sie beruht entweder aufgrund einer Vereinbarung im Arbeitsvertrag, einer betrieblichen Übung oder aufgrund eines Tarifvertrages. Das Urlaubsgeld ist eine betriebliche Sonderzuwendung und keine gesetzlich vorgeschriebene Leistung. Da es sich um eine **freiwillige Leistung des Arbeitgebers (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

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

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 einer Befristung, bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Pensionierung. Der Anspruch entsteht mit Ende des Arbeitsverhältnisses als reiner Geldanspruch.

Die Höhe der Urlaubsabgeltung entspricht der Urlaubsvergütung, die der AN bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis erhalten hätte. Der Urlaubsabgeltungsanspruch verfällt nicht am Jahresende oder am Ende des Urlaubs Übertragungszeitraumes 31. März des Folgejahres. Er unterliegt der regelmäßigen 3-jährigen gesetzlichen Verjährungsfrist. Diese Verjährungsfrist beginnt in der Regel am Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es auf die Erfüllung der Hinweispflichten des AGs ankommt (siehe **Infoblatt A18** „Urlaub“, **Kennzahl 890**).

Vertraglicher Zusatzurlaub

Gesetzlich geregelt ist der Verfall des Urlaubsanspruchs bzw. der Urlaubsabgeltungsanspruch für den gesetzlichen Jahresurlaub in Höhe von 24 Werktagen (bei einer 6-Tage-Woche). Urlaubsansprüche, die der AG über die gesetzlichen Mindestansprüche hinaus gewährt, können von beiden Vertragsparteien frei geregelt werden. Erfolgt keine Regelung, so ist der vertragliche Mehr-Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ebenso wie der gesetzliche Urlaub abzugelten.

. . .

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 AG einen darüberhinausgehenden 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 20 Arbeitstagen/Jahr bei einer 5-Tage-Woche.

(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 ANs der finanzielle Ausgleich auf den Erben übergeht. Verstirbt ein AN und steht ihm zum Zeitpunkt seines Todes noch Resturlaub zu, so können seine Erben von dem früheren AG eine Urlaubsabgeltung verlangen.

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.