

## Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### Vorbemerkung

Regelmäßig stellt sich im Rahmen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses die Frage, wie viele Urlaubstage dem Arbeitnehmer in dem Jahr der Beendigung zustehen, wenn das Arbeitsverhältnis unterjährig, also im laufenden Kalenderjahr beendet wird. Insbesondere gehen viele Betroffene auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite davon aus, dass der Urlaubsanspruch nur anteilig bestehen würde. Der folgende Beitrag soll dabei helfen, sich in diesem Bereich der komplexen Materie "Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers" zu Recht zu finden.

### I. Urlaubsanspruch im Kalenderjahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach der gesetzlichen Regelung in § 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) hat ein Arbeitnehmer einen Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen bei einer 5-Tage-Woche (von 24 Tagen bei einer 6-Tage-Woche). Dieser Mindesturlaubsanspruch ist unabdingbar. Dies bedeutet, dass eine anderweitige geringere arbeitsvertragliche Vereinbarung unwirksam wäre. Eine Vereinbarung, die einen höheren Urlaubsanspruch vorsieht, ist dagegen selbstverständlich möglich und häufig auch die Regel.

Wenn ein Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ist zu unterscheiden zwischen einer Beendigung bis einschließlich 30.06. oder zu einem späteren Zeitpunkt.

1. Bei einer Beendigung bis einschließlich 30.06., also innerhalb der ersten Jahreshälfte, hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 5 Abs. 1 lit. c, BUrlG). Scheidet der Arbeitnehmer also z. B. zum 31.05. eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er bei einem arbeitsvertraglich vereinbarten Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Urlaubstagen für das gesamte Kalenderjahr, einen Urlaubsanspruch in Höhe von 13 Urlaubstagen. Weil das Arbeitsverhältnis in diesem Kalenderjahr nur fünf volle Monate (01.01. bis einschließlich 31.05.) bestand, ergibt sich folgende Berechnung:  $5 \text{ Monate} / 12 \text{ Monate} \times 30 \text{ Urlaubstage} = 12,5 \text{ Urlaubstage}$ . Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind dabei auf ganze Urlaubstage aufzurunden, also in unserem Beispiel auf 13 Urlaubstage.

2. Bei einer Beendigung zu einem Zeitpunkt nach dem 30.06., z. B. zum 31.07. ist die Sachlage eine andere, jedenfalls wenn das Arbeitsverhältnis bereits seit dem 01.01. eines Jahres bestand. Die Regelung zum Teilurlaub ist hier nicht heranzuziehen. Vielmehr hat der Arbeitnehmer immer einen Anspruch auf den vollen gesetzlichen Mindesturlaub, bei einer 5-Tage-Woche also auf 20 Urlaubstage.

In welchem Umfang der darüber hinaus arbeitsvertraglich vereinbarte Zusatzurlaub in Anspruch genommen werden kann, hängt davon ab, ob im Arbeitsvertrag eine "pro rata temporis"-Regelung getroffen wurde (dt. etwa *zeitanteilig*). Dies ist eine Klausel, nach welcher der Urlaub im Jahr des Eintritts in ein Unternehmen oder im Jahr des Ausscheidens der Urlaub nur anteilig gewährt werden soll.

Ein Formulierungsbeispiel, das die aktuelle Rechtsprechung des BAG und des EuGH berücksichtigt: "Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird."

a) Ist eine solche zusätzliche Klausel im Arbeitsvertrag nicht enthalten, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den vollen arbeitsvertraglich vereinbarten Urlaub. Sind z. B. 30 Urlaubstage vereinbart, so kann der Arbeitnehmer im Falle eines Ausscheidens nach dem 30.06. auch 30 Urlaubstage in Anspruch nehmen.

b) Findet sich im Arbeitsvertrag eine "pro rata temporis"-Regelung wieder, so hat der Arbeitnehmer hinsichtlich des Urlaubs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht, nur einen anteiligen Anspruch. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer bei einem unterjährigen Ausscheiden nach dem 30.06. immer mindestens 20 Urlaubstage bei einer 5-Tage-Woche beanspruchen kann.

Die anteilige Berechnung kommt dabei bei einem arbeitsvertraglich vereinbarten Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Urlaubstagen erst bei einem Ausscheiden zum 30.09. zum Tragen. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall einen Urlaubsanspruch von 23 Urlaubstagen (9 Monate / 12 Monate x 30 Urlaubstage = 22,5 Urlaubstage = aufgerundet 23 Urlaubstage).

II. Sonderfall: Urlaubsabgeltung bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil des BAG vom 24.03.2009 – 9 AZR 983/07) hat der Arbeitnehmer auch dann einen Abgeltungsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz, wenn das Arbeitsverhältnis endet, bevor der Arbeitnehmer wieder arbeitsfähig wird. Dies betrifft nur den gesetzlichen Urlaubsanspruch. Darüber hinausgehender Jahresurlaub (vertraglicher oder tarifvertraglicher) verfällt.

In der Vergangenheit ging das BAG dagegen davon aus, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch nicht erfüllt zu werden braucht, wenn der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und danach bis zum Zeitpunkt des Anspruchsverfalls arbeitsunfähig ist. Diese Rechtsprechung ist jetzt hinfällig.

Stand: Juli 2013

---

<http://www.darmstadt.ihk.de>  
DOKUMENT-NR. 20862

---

ANSPRECHPARTNER

[Martin Bonelli](#)

Telefon: 06151 871 248

Fax: 06151 871 100 248

[bonelli@darmstadt.ihk.de](mailto:bonelli@darmstadt.ihk.de)

FAN WERDEN!



© Industrie- und Handelskammer Darmstadt

Für Richtigkeit der in dieser Website enthaltenen Angaben können wir trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernehmen.

Bei den angelinkten externen Seiten handelt es sich ausschließlich um fremde Inhalte, für die wir keine Haftung übernehmen und deren Inhalt wir uns nicht zu Eigen machen.