



## Urlaubsabgeltungs- und Urlaubsentgeltanspruch

Das Thema Urlaubsabgeltung führt immer wieder zu Rechtsstreitigkeiten vor dem Arbeitsgericht, da noch viele Arbeitnehmer und Arbeitgeber der Auffassung sind, dass man nicht genommenen Urlaub finanziell abgelten könne.

Grundsätzlich muss Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Nur wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe 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.

Prinzipiell ist eine Urlaubsabgeltung während des Arbeitsverhältnisses nicht möglich.

Einziger Ausnahmefall: Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist dieser abzugelten (§ 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz, BUrlG), das heißt die Auszahlung des Urlaubs tritt an die Stelle der Freizeitgewährung.

Der Europäische Gerichtshof hat am 6. November 2018 entschieden (Az C-569/16 u. C-570/16; 06.11.2018), dass der der Urlaubsanspruch auch bei Tod des Arbeitnehmers nicht entfällt. Daher kann den Erben ein Abgeltungsanspruch bezüglich der nicht genommenen Urlaubstage zustehen.

Problematisch sind die Fälle, in denen ein möglicher Urlaubsanspruch bereits vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen ist. In einem solchen Fall erlischt für den Arbeitnehmer auch der Abgeltungsanspruch. Der Europäische Gerichtshof hat diesbezüglich jedoch entschieden, dass der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht automatisch verfällt (Urteile vom 6. November 2018, Az C-619/16 u. C-684/16). Zwar muss der Arbeitgeber diesen nicht dazu zwingen, seinen Urlaub zu nehmen, aber er muss ihm tatsächlich die Möglichkeit geben, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Ferner muss er ihn - gegebenenfalls förmlich - hierzu auffordern und den Arbeitnehmer hinreichend über einen drohenden Verfall aufklären.

Die Berechnung des Abgeltungsanspruchs richtet sich nach der Berechnung des Urlaubentgelts, welches jedoch nicht mit dem Urlaubsgeld zu verwechseln ist. Das Urlaubsentgelt ist die Fortzahlung der Vergütung während der Urlaubszeit. Dagegen ist das Urlaubsgeld eine betriebliche Sonderzuwendung und nicht eine gesetzlich vorgeschriebene Leistung.

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 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 Weihnachtsgratifikationen und Treueprämien nicht in die Berechnung einbezogen.

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

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

Für die Berechnung des Urlaubsentgelts ist dann der errechnete Gesamtarbeitsverdienst mit der Anzahl der genommenen Urlaubstage zu multiplizieren und dann durch die Anzahl der Arbeitstage zu dividieren (für die Urlaubsabgeltung entsprechend mit der Anzahl der offenen Urlaubstage). Bei einer Fünf-Tage-Woche ist der Divisor 65 und bei einer Sechs-Tage-Woche 78.

#### **Berechnungsformel des Urlaubsentgelts:**

$$\begin{array}{r} \text{Gesamtarbeitsverdienst in 13 Wochen} \\ \quad \times \\ \quad \text{Urlaubstage} \\ \hline 65 \text{ Arbeitstage (5 Tage x 13 Wochen)} \\ = \text{Urlaubsentgelt} \end{array}$$

#### **Beispiel 1:**

Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers X endet zum 30. Juni und er hat noch fünf Tage Urlaubsanspruch.

Seine regelmäßige Arbeitszeit beträgt fünf Tage die Woche.

Sein Arbeitsverdienst beträgt 3.500,00 Euro monatlich.

91 Tage: April 30 Tage, Mai 31 Tage, Juni 30 Tage

91 Tage: 7 Tage = 13 Wochen

Daraus ergibt sich ein Gesamtarbeitsentgelt im 13-Wochen-Zeitraum von 10.500,00 Euro.

#### **Berechnung des Urlaubsentgelts (Abgeltungsanspruch)**

$$\begin{array}{r} 10.500 \text{ Euro Gesamtarbeitsverdienst} \\ \quad \times \\ \quad 5 \text{ Urlaubstage} \\ \hline 65 \text{ Arbeitstage (5 Tage x 13 Wochen)} \\ = 807,68 \text{ Euro} \end{array}$$

#### **Beispiel 2:**

Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers X endet zum 30. Juni und er hat noch zehn Tage Urlaubsanspruch.

Seine regelmäßige Arbeitszeit beträgt fünf Tage die Woche.

Sein Arbeitsverdienst beträgt 2.000,00 Euro monatlich.

Daraus ergibt sich ein Gesamtarbeitsentgelt von 6.000,00 Euro.

### **Berechnung des Urlaubsentgelts (Abgeltungsanspruch)**

$$\begin{array}{r} 6.000 \text{ Euro Gesamtarbeitsverdienst} \\ \quad \quad \quad \times \\ \quad \quad \quad 10 \text{ Urlaubstage} \\ \hline 65 \text{ Arbeitstage (5 Tage x 13 Wochen)} \\ = 923,08 \text{ Euro} \end{array}$$

### **Berechnung bei Teilzeitarbeitskräften**

Auch Teilzeitbeschäftigte erwerben Anspruch auf Urlaub, wenn das Arbeitsverhältnis sechs Monate ununterbrochen bestanden hat. 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 für eine geringere Stundenzahl. Arbeitet der Arbeitnehmer nicht an allen betrieblichen Arbeitstagen, so ist für die Berechnung des Urlaubsentgelts das im Berechnungszeitraum verdiente Arbeitsentgelt durch die Zahl der tatsächlichen Arbeitstage zu dividieren und dann mit den tatsächlich genommenen Urlaubstagen zu multiplizieren (bzw. der offenen Urlaubstage für die Abgeltung).

### **Beispiel 3:**

Das Arbeitsverhältnis des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers Y endet zum 30. Juni. Er hat noch fünf Tage Urlaubsanspruch, den er aus betriebsbedingten Gründen nicht nehmen konnte. Die betriebliche Arbeitszeit beträgt fünf Tage die Woche.

Seine regelmäßige Arbeitszeit beträgt vier Tage die Woche.

Sein Arbeitsverdienst beträgt 1.200,00 Euro monatlich.

Daraus ergibt sich ein Gesamtarbeitsentgelt von 3.600,00 Euro

### **Berechnung des Urlaubsentgelts (Abgeltungsanspruch)**

$$\begin{array}{r} 3.600 \text{ Euro Gesamtarbeitsverdienst} \\ \quad \quad \quad \times \\ \quad \quad \quad 5 \text{ Urlaubstage} \\ \hline 52 \text{ Arbeitstage (4 Tage x 13 Wochen )} \\ = 346,15 \text{ Euro} \end{array}$$

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

### **Stand: November 2018**

Mitgliedsunternehmen der IHK Köln und solche Personen, die in der Region Köln die Gründung eines Unternehmens planen, erhalten weitere Informationen bei:

**Ihre Ansprechpartnerin:**

Susanne Wollenweber

Tel. +49 221 1640-3100

Fax +49 221 1640-3190

E-Mail: [susanne.wollenweber@koeln.ihk.de](mailto:susanne.wollenweber@koeln.ihk.de)

Industrie- und Handelskammer zu Köln

Unter Sachsenhausen 10–26

50667 Köln

[www.ihk-koeln.de](http://www.ihk-koeln.de)

Industrie- und Handelskammer zu Köln

Unter Sachsenhausen 10–26

50667 Köln

[www.ihk-koeln.de](http://www.ihk-koeln.de)