

<b>Urlaubsentgelt: Berechnung und Abgeltungsanspruch</b>
--

Stand: Mai 2002

1. 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 kann.

Prinzipiell ist eine Urlaubsabgeltung während des Arbeitsverhältnisses nicht möglich. Eine vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über eine Urlaubsabgeltung, die nicht den weiter unten beschriebenen Sonderfall des § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) betrifft, ist nichtig.

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.

Kann jedoch der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist dieser abzugelten, d.h. die Auszahlung des Urlaubs tritt an die Stelle der Freizeitgewährung. Diese Ausnahme gilt jedoch nur für diesen Sonderfall des § 7 Abs. 4 BUrlG. Voraussetzung für die Urlaubsabgeltung ist, dass der Arbeitnehmer den Urlaub nehmen könnte, wenn das Arbeitsverhältnis weiter bestünde.

Der Arbeitnehmer hat keinen Urlaubsabgeltungsanspruch, wenn er im Zeitpunkt des Ausscheidens und danach über das Ende der Übertragungspflicht hinaus arbeitsunfähig krank war.

2. Die **Berechnung des Abgeltungsanspruchs** richtet sich nach der Berechnung des Urlaubentgelts, was jedoch nicht mit dem Urlaubsgeld zu verwechseln ist. Das Urlaubsgeld ist, im Gegensatz zum Urlaubsentgelt, 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.

Krankheitstage und gesetzliche Feiertage fließen bei der Verdienstberechnung mit ein und werden hierbei nicht abgezogen. 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.

Der errechnete Gesamtarbeitsverdienst ist dann mit der Anzahl der genommenen Urlaubstage zu multiplizieren und dann durch die Anzahl der Arbeitstage zu dividieren. Bei einer 5 Tage Woche ist der Divisor 65 und bei einer 6 Tage Woche 78.

**Berechnungsformel des Urlaubsentgelts:**

$$\frac{\text{Gesamtarbeitsverdienst in 13 Wochen}}{65 \text{ Arbeitstage (5 Tage x 13 Wochen)}} \times \text{Urlaubstage} = \text{Urlaubsentgelt}$$

**Beispiel 1:**

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 EUR monatlich.

	April	Mai	Juni
Grundlohn	3500	3500	3500

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 10500 EUR

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

$$\frac{10500 \text{ Euro Gesamtarbeitsverdienst}}{65 \text{ Arbeitstage}} \times 5 \text{ Urlaubstage} = 807,69 \text{ EUR}$$

**Beispiel 2:**

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 3500 EUR monatlich.

**Berechnung des Gesamtarbeitsverdienstes**

	April	Mai	Juni
Grundlohn	3500	3500	3500
Schichtzuschlag	400	300	450
Schmutzzulage	50	50	50
Überstunden	0	0	0
Gesamt	3950	3850	4000

Daraus ergibt sich ein Gesamtarbeitsentgelt von 11800 EUR

**Berechnung des Urlaubsentgelts (Abgeltungsanspruch)**

$$\frac{11800 \text{ EUR Gesamtarbeitsverdienst}}{65 \text{ Arbeitstage ( = 5 x 13 Wochen )}} \times 10 \text{ Urlaubstage} = 1815,38 \text{ EUR}$$

**Berechnung bei Teilzeitarbeitskräften**

Auch Teilzeitbeschäftigte erwerben Anspruch auf Urlaub, wenn das Arbeitsverhältnis vier Wochen 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 das im Berechnungszeitraum verdiente Arbeitsentgelt durch die Zahl der tatsächlichen Arbeitstage zu dividieren und dann mit den tatsächlich genommenen Urlaubstagen zu multiplizieren.

**Beispiel:**

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 2800 EUR monatlich.

	April	Mai	Juni
Grundlohn	2800	2800	2800
Schichtzulage	320	240	360
Schmutzzulage	40	40	40
Überstunden	0	0	0
Gesamt	3160	3080	3200

Daraus ergibt sich ein Gesamtarbeitsentgelt von 9440 EUR

$$\frac{9440 \text{ EUR Gesamtarbeitsverdienst}}{52 \text{ Arbeitstage ( = 4 Tage x 13 Wochen )}} \times 5 \text{ Urlaubstage} = 907,69 \text{ EUR}$$

Hinweis: 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.

---

Ein Merkblatt der

Industrie- und Handelskammer Siegen, Koblenzer Straße 121, 57072 Siegen, <http://www.ihk-siegen.de>

*Ansprechpartner:*

*IHK Siegen, Geschäftsstelle Olpe, Seminarstr. 36, 57462 Olpe  
Ass. Gabriela Pokall, ☎ 02761 9445-20, Telefax 02761 9445-40  
E-Mail [gabriela.pokall@siegen.ihk.de](mailto:gabriela.pokall@siegen.ihk.de)*