

# Urlaubsrecht

## Praktische Tipps für die Berechnung von Urlaubsanspruch und Urlaubsentgelt





**Ihr Ansprechpartner bei der IHK Düsseldorf:**

Markus Nasch

Tel. 0211 3557-239

Fax 0211 3557-398

[nasch@duesseldorf.ihk.de](mailto:nasch@duesseldorf.ihk.de)

**Impressum**

**Herausgeber:**

Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf

Ernst-Schneider-Platz 1

40212 Düsseldorf

Internet: [www.duesseldorf.de](http://www.duesseldorf.de)

**Fotos:**

[depositphotos.com](http://depositphotos.com) (in Leserichtung: szefei, decevm, piccaya, Syda\_Productions, upstudio, nelka7812)

## Inhalt

<b>I. Urlaubsanspruch</b> .....	<b>2</b>
1. Entstehung des Urlaubsanspruchs .....	2
a) Regelmäßige Arbeitsverteilung in der Fünf-Tage-Woche .....	2
b) Flexible Arbeitszeit .....	3
c) Abrufarbeitsverhältnisse .....	4
2. Besonderheiten beim Arbeitgeberwechsel.....	5
3. Wechsel von Voll- in Teilzeit.....	5
4. Zeitpunkt der Urlaubsgewährung und -übertragung .....	6
5. Krankheit.....	6
6. Tod des Arbeitnehmers .....	7
<b>II. Urlaubsentgelt</b> .....	<b>7</b>
1. Grundsätze.....	7
2. Berechnung.....	7
a) Geldfaktor .....	7
b) Änderungen des Geldfaktors.....	8
aa) Provisionen .....	8
bb) Zulagen und Zuschläge .....	8
cc) Verdiensterhöhungen .....	8
dd) Verdienstkürzungen.....	8
c) Zeitfaktor .....	8
d) Sonderproblem Überstunden .....	9
<b>III. Sonstiges</b> .....	<b>9</b>
1. Urlaubsgeld .....	9
2. Abgeltung .....	9

## I. Urlaubsanspruch

### 1. Entstehung des Urlaubsanspruchs

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ist das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses Voraussetzung für die Entstehung des Urlaubsanspruchs. Für die Anspruchsentstehung ist es unerheblich, ob es sich um ein Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnis handelt. Diese Unterscheidung kann sich allerdings auf den Umfang des Urlaubs (Dauer) auswirken (siehe dazu unter I.2.). Dieser knüpft an die Dauer des Arbeitsverhältnisses an. Der volle Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers<sup>1</sup> entsteht erstmalig nach Ablauf einer sechsmonatigen Wartezeit, d.h. der Arbeitnehmer muss länger als sechs Monate beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein. Erfüllt der Arbeitnehmer die Wartezeit nicht, erwirbt er Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, sog. Teilurlaub. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer vor Erfüllung der Wartezeit oder nach Erfüllung der Wartezeit in der ersten Jahreshälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

### 2. Urlaubsdauer

Der Mindesturlaub ist im BUrlG auf 24 Werktage jährlich festgelegt, wobei mit Ausnahme von Sonn- und gesetzlichen Feiertagen alle Kalendertage als Werktage gelten. Da das Gesetz von einer Sechs-Tage-Woche ausgeht, besteht ein Anspruch auf genau vier Wochen Jahresurlaub. Dieser Anspruch kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers verringert werden. Es ist lediglich möglich und in weiten Teilen auch üblich durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag einen höheren Urlaubsanspruch zu vereinbaren. Die Berechnung findet auf Grundlage folgender Formel statt:

$$\frac{\text{gesetzlicher Mindesturlaub}}{\text{gesetzliche Werktage}} = \text{Urlaubsanspruch eines Vollzeitarbeitnehmers}$$

Das BUrlG stammt aus dem Jahr 1963. Die heutige Arbeitswelt weicht von dem damaligen Leitbild einer Sechs-Tage-Woche oftmals ab, sodass für die Berechnung des Urlaubsanspruchs die obige Formel angepasst werden muss.

#### a) Regelmäßige Arbeitsverteilung in der Fünf-Tage-Woche

Die zunehmende Verkürzung der Arbeitszeit hat dazu geführt, dass eine Fünf-Tage-Woche in vielen Branchen inzwischen gängig ist. Da das Ziel des Gesetzgebers darin besteht, Arbeitnehmern einen Jahresurlaub von mindestens vier Wochen zu gewähren und sich der gesetzlich vorgesehene Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen an einer Sechs-Tage-Woche orientiert, bedarf es einer Umrechnung. Diese wird auf Basis der nachfolgenden Formel durchgeführt:

$$\frac{\text{gesetzlicher Mindesturlaub} \times \text{tatsächliche Arbeitstage}}{\text{gesetzliche Werktage}} = \text{Urlaubstage}$$

Beispiel 5 Arbeitstage:  $\frac{24 \times 5}{6} = 20 \text{ Urlaubstage}$

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form verwendet, die weibliche Form ist selbstverständlich eingeschlossen.

Die Berechnung des Urlaubsanspruchs von Teilzeitarbeitnehmern, die regelmäßig an einer bestimmten Anzahl von Wochentagen arbeiten, erfolgt nach der vorstehenden Formel. Hierzu sind lediglich die tatsächlichen Arbeitstage des Teilzeitarbeitnehmers in die Formel einzusetzen.

Beispiel 3 Arbeitstage:  $\frac{24 \times 3}{6} = 12$  Urlaubstage

Unerheblich ist, an welchen Wochentagen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt. Der Gesetzgeber bezieht in seine Berechnung des Urlaubsanspruchs Sonn- und Feiertage zwar nicht ein. Für die individuelle Bestimmung des Urlaubsanspruchs eines Arbeitnehmers ist ausschließlich relevant, an wie vielen Tagen pro Woche dieser arbeitet. Es macht beispielsweise keinen Unterschied, ob der Arbeitnehmer seine fünf Wochenarbeitstage von Montag bis Freitag oder von Mittwoch bis Sonntag leistet. Der Sonntag ist dann im Hinblick auf den Urlaub als Werktag anzusehen, weil der Arbeitnehmer an ihm regelmäßig arbeitet.

Ergeben sich bei der Umrechnung Bruchteile von Urlaubstagen, darf weder eine Auf- noch Abrundung erfolgen. Vielmehr ist dem Arbeitnehmer der Bruchteil in Stunden und Minuten zu gewähren.

### **b) Flexible Arbeitszeit**

Von flexibler Arbeitszeit spricht man, wenn die Verteilung der Arbeitstage variiert. Zur Berechnung des Urlaubsanspruchs eines flexibel eingesetzten Arbeitnehmers muss dessen Arbeitszeit in das richtige Verhältnis zu der eines Vollzeitbeschäftigten gesetzt werden. Dabei ist der Zeitraum maßgeblich, in dem sich der Arbeitstagerhythmus wiederholt. Dies kann ein Zeitraum von mehreren Wochen, aber auch von bis zu einem Jahr sein.

#### Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einem Betrieb, in dem in einer Sechs-Tage-Woche gearbeitet wird und der den gesetzlichen Mindesturlaub gewährt. Der Arbeitnehmer ist laut Arbeitsvertrag/Tarifvertrag nur an sieben Tagen in zwei Wochen zur Arbeit verpflichtet. Für die normalen Vollzeitbeschäftigten bleibt es beim gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen (siehe dazu unter I.2.) und 12 Arbeitstagen in zwei Wochen. Für den lediglich an sieben Tagen verpflichteten Arbeitnehmer gilt:

$$\frac{24 \text{ (Jahresurlaub im Betrieb)} \times 7 \text{ (Arbeitstage in zwei Wochen für Arbeitnehmer)}}{12 \text{ (Werktage im Betrieb in zwei Wochen)}} = 14 \text{ Urlaubstage}$$

Ist die Arbeitszeit eines unregelmäßig beschäftigten Arbeitnehmers nur auf das Jahr bestimmt, muss der Urlaubsanspruch ebenfalls zu dem der Vollzeitbeschäftigten ins Verhältnis gesetzt werden. In einem Betrieb mit einer Sechs-Tage-Woche ist von 312 Arbeitstagen im Jahr bei Vollzeitbeschäftigten auszugehen. Für einen Betrieb mit einer Fünf-Tage-Woche ist von 260 Tagen auszugehen.

#### Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist in einem Betrieb mit vereinbarten 30 Urlaubstagen und einer Fünf-Tage-Woche zu einer jährlichen Arbeitszeit von 150 Tagen verpflichtet.

$$\frac{30 \text{ (vereinbarter Jahresurlaub)} \times 150 \text{ (tatsächliche Arbeitstage im Jahr)}}{260 \text{ (Jahresarbeitstage der Vollzeitbeschäftigten)}} = 17,30 \text{ Urlaubstage}$$

Ebenso verhält es sich bei rollierenden Arbeitszeitsystemen. Ein rollierendes Arbeitszeitsystem beinhaltet die wiederkehrende gleichbleibende Verteilung von Arbeitstagen in mehreren Wochen.

### Beispiel:

Der Arbeitnehmer arbeitet in einem Betrieb mit einer Sechs-Tage-Woche und dem gesetzlichen Urlaubsanspruch. Er ist verpflichtet in der ersten Woche vier Tage zu arbeiten, in der zweiten an drei Tagen und in der dritten an zwei Tagen. Der Bezugszeitraum zu den Vollzeitarbeitnehmern ist somit drei Wochen. Der Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt:

$$\frac{24 \text{ (Jahresurlaub im Betrieb)} \times 9 \text{ (Arbeitstage in drei Wochen für Arbeitnehmer)}}{18 \text{ (Werktage im Betrieb in drei Wochen)}} = 12 \text{ Urlaubstage}$$

### **c) Abrufarbeitsverhältnisse**

Abrufarbeitsverhältnisse sind eine spezielle Form der flexiblen Arbeitsverhältnisse. Sie entstehen, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass die zeitliche Lage der zu erbringenden Arbeitsleistung von einer Konkretisierung des Arbeitgebers durch Abruf abhängt. In der Vereinbarung sollen die Parteien die (Mindest-) Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit (nicht ihre Lage) festlegen.

Enthält die Vereinbarung weder Angaben zur Dauer der wöchentlichen noch zur täglichen Arbeitszeit, ergeben sich Probleme bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs. Hintergrund ist, dass das BUrlG vom sog. Tagesprinzip ausgeht. Eine stundenweise Freistellung ist grundsätzlich nicht vorgesehen. Zur Berechnung des Urlaubsanspruchs müssen daher fiktiv eine Anzahl von Arbeitstagen ermittelt werden. Dies erfolgt durch Verteilung der Arbeitsstunden auf einzelne Arbeitstage. Anschließend müssen diese zu den Arbeitstagen eines Vollzeitarbeitnehmers ins Verhältnis gesetzt werden.

Bei der Verteilung der Stunden helfen die Regelungen des Teilzeitbefristungsgesetzes (TzBfG) und des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Aus dem TzBfG geht hervor, dass ein Abrufarbeitsnehmer wöchentlich mindestens zehn Stunden beschäftigt werden muss. Darüber hinaus muss er an einem Tag mindestens in drei aufeinanderfolgenden Stunden beschäftigt werden (§ 12 Abs. 1 S. 3 und 4 TzBfG). Im ArbZG ist geregelt, dass der Gesetzgeber von einer maximalen Arbeitszeit von acht Stunden pro Tag ausgeht (§ 3 S. 1 ArbZG). Treffen die Parteien keine Vereinbarung hinsichtlich der Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit, ergibt sich unter Berücksichtigung der zuvor genannten gesetzlichen Bestimmungen, dass der Abrufarbeitsnehmer pro Woche an zwei Tagen (1. Tag: 7 Std., 2. Tag: 3 Std.) arbeitet. Die Berechnung des Urlaubsanspruchs erfolgt sodann wie folgt:

$$\frac{\text{betrieblicher Jahresurlaub} \times \text{Arbeitstage des Abrufarbeitnehmers in einer Woche}}{\text{Arbeitstage der Vollzeit Arbeitnehmer in einer Woche}} = \text{Urlaubstage des Abrufarbeitnehmers}$$

### Beispiel bei vereinbarter Wochenarbeitszeit:

Der Arbeitgeber vereinbart mit dem Abrufarbeitsnehmer eine wöchentliche Arbeitszeit von 19 Wochenstunden. Wie diese auf die Arbeitstage verteilt werden, wird nicht vereinbart. Die Vollzeitarbeitnehmer haben den gesetzlichen Mindesturlaub und arbeiten in einer Sechs-Tage-Woche. Zunächst sind die Arbeitstage des Abrufarbeitnehmers durch das Gesetz zu bestimmen. Zu berücksichtigen ist: Acht Stunden maximal am Tag (§ 3 S. 1 ArbZG), Beschäftigung von mindestens drei Stunden (§ 12 Abs.1 S.4 TzBfG). Daraus ergibt sich eine Wochenarbeitszeit von drei Tagen (1. Tag: 8 Std., 2. Tag: 8 Std., 3. Tag: 3 Std.)

Sodann kann in die oben genannte Formel eingesetzt werden:

$$\frac{24 \text{ (betrieblicher Jahresurlaub)} \times 3 \text{ (Arbeitstage des Abrufarbeitnehmers in einer Woche)}}{6 \text{ (Arbeitstage der Vollzeit Arbeitnehmer in einer Woche)}} = 12 \text{ Urlaubstage des Abrufarbeitnehmers}$$

#### Beispiel bei vereinbarter Jahresarbeitszeit:

Der Arbeitgeber vereinbart mit dem Abrufarbeitnehmer eine Jahresarbeitszeit von 1300 Stunden. Die Vollzeit Arbeitnehmer haben den gesetzlichen Mindesturlaub und arbeiten in einer Sechs-Tage-Woche. Zunächst ist die Wochenarbeitszeit zu bestimmen. Dazu muss die Jahresstundenanzahl durch die Anzahl der Arbeitswochen pro Jahr (52) geteilt werden. Daraus ergeben sich 25 Arbeitsstunden pro Woche. Diese sind dann fiktiv wie im vorherigen Beispiel auf einzelne Arbeitstage zu verteilen. So ergeben sich vier Arbeitstage pro Woche (1.Tag: 8 Std., 2. Tag: 8 Std. 3. Tag: 6 Std. 4. Tag: 3 Std.). Sodann ist wieder in die Formel einzusetzen:

$$\frac{24 \text{ (betrieblicher Jahresurlaub)} \times 4 \text{ (Arbeitstage des Abrufarbeitnehmers in einer Woche)}}{6 \text{ (Arbeitstage der Vollzeit Arbeitnehmer in einer Woche)}} = 16 \text{ Urlaubstage des Abrufarbeitnehmers}$$

## **2. Besonderheiten beim Arbeitgeberwechsel**

Wechselt ein Arbeitnehmer innerhalb eines Kalenderjahres seinen Arbeitgeber, entstehen nach dem BUrlG prinzipiell in beiden Arbeitsverhältnissen Urlaubsansprüche (siehe dazu unter I.1). Das BUrlG sieht vor, dass dem Arbeitnehmer sein voller Jahresurlaubsanspruch nur einmal gewährt wird. Deshalb wird dem Arbeitnehmer Urlaub, der durch den alten Arbeitgeber bereits gewährt oder abgegolten wurde, auf seinen Jahresurlaubsanspruch gegenüber dem neuen Arbeitgeber angerechnet (vgl. § 6 Abs. 1 BUrlG). Hierdurch sollen Doppelansprüche ausgeschlossen werden. Der alte Arbeitgeber ist verpflichtet dem ausscheidenden Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im Kalenderjahr genommenen Urlaub zwecks Vorlage beim neuen Arbeitgeber auszustellen. Es ist davon auszugehen, dass § 6 Abs. 1 BUrlG auch auf den übergesetzlichen Urlaub anzuwenden ist, sofern keine Regelung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, die zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaub unterscheidet.

#### Beispiel:

Der Arbeitnehmer arbeitete vom 1.1.2016 bis zum 31.7.2017 im Betrieb A. Ab dem 1.8.2017 arbeitete der Arbeitnehmer im Betrieb B. Im Jahr 2017 wurde dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber im Betrieb A bereits der volle Jahresurlaub gewährt. Aufgrund der Regelung des § 6 Abs. 1 BUrlG muss sich der Arbeitnehmer den durch den früheren Arbeitgeber (Betrieb A) bereits gewährten oder abgegoltenen Urlaub, auf den Urlaubsanspruch, den er im neuen Arbeitsverhältnis (Betrieb B) erwirbt, anrechnen lassen. Macht der Arbeitnehmer auch gegenüber seinem neuen Arbeitgeber Urlaubsansprüche geltend, kann dieser ihn auf den bereits im vorherigen Arbeitsverhältnis genommenen Urlaub verweisen.

## **3. Wechsel von Voll- in Teilzeit**

Ändert sich die Arbeitszeit für einen Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres in der Art, dass sich die Anzahl der Arbeitstage ändert, so muss der Urlaubsanspruch neu berechnet werden. Dabei gelten die bisher erläuterten Grundsätze. Es sind die Arbeitstage der Vollzeit Arbeitnehmer im betreffenden Zeitraum zu ermitteln. Danach müssen die Arbeitstage des unterschiedlich in Voll- und Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmers ermittelt werden und sodann in die Gleichung eingesetzt werden.

#### Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist vom 1.1. bis zum 30.6. in Vollzeit an fünf Tagen die Woche beschäftigt. Danach vom 1.7. bis zum 30.9. in Teilzeit nur an drei Tagen die Woche. Danach bis zum 31. Dezember wieder in Vollzeit. Der Urlaubsanspruch im Betrieb beträgt tarifvertraglich 30 Werkstage. Im Betrieb des Arbeitnehmers wird in einer Fünf-Tage-Woche gearbeitet.

Der Urlaubsanspruch der Vollzeitbeschäftigten beträgt somit 25 Tage (siehe dazu unter I.2.a.). Die Anzahl der Arbeitstage eines Vollzeitbeschäftigten betragen 260 Tage in einem Jahr bei einer betrieblichen Fünf-Tage-Woche. Die Arbeitstage des in Voll- und Teilzeitbeschäftigten müssen für die betreffenden Abschnitte ermittelt werden. 26 Wochen vom 1. Januar bis zum 30. Juni entsprechen 130 Arbeitstagen. 13 Wochen vom 1. Juli bis zum 30. September entsprechen 39 Arbeitstagen. Der Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember hat 13 Wochen und somit 65 Arbeitstage. Insgesamt demnach 234 Arbeitstage. Somit ist nun in die unter I. 2.a) aufgezeigte Formel einzusetzen:

$$\frac{25 \text{ (betrieblicher Jahresurlaub)} \times 234 \text{ (Arbeitstage des Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigten)}}{260 \text{ (Arbeitstage der Vollzeitbeschäftigten)}} = 22,5 \text{ Urlaubstage des Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigten}$$

#### **4. Zeitpunkt der Urlaubsgewährung und -übertragung**

Der Arbeitnehmer hat den Urlaub beim Arbeitgeber zu beantragen. Stehen dem Antrag nicht dringende betriebliche Belange oder die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegen, hat der Arbeitgeber den beantragten Urlaub gem. § 7 BUrlG zu gewähren.

Als dringende betriebliche Belange kommen zum Beispiel personelle Engpässe in Saison- und Kampagnezeiten, plötzliche Änderungen der Auftragslage, Abschluss- und Inventurarbeiten für den Jahresabschluss, sonstige Umstände der Betriebsorganisation oder des technischen Arbeitsablaufs in Betracht. Will der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dringende betriebliche Gründe entgegenhalten, so muss eine Interessenabwägung ergeben, dass sein Interesse an einem gesicherten Fortgang des Betriebsablaufs die Interessen des Arbeitnehmers überwiegen.

Kollidieren Urlaubswünsche mehrerer Arbeitnehmer miteinander, muss der Arbeitgeber unter sozialen Gesichtspunkten abwägen, welchem Antrag stattzugeben ist. Äußert der Arbeitnehmer keine Wünsche, kann der Arbeitgeber den Urlaub als Teil seines Direktionsrechts selbst festlegen.

Der Arbeitnehmer hat seinen Urlaub nach § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen. Geschieht dies nicht, verfällt dieser am Ende des Kalenderjahres. Eine Übertragung des Anspruchs auf das nächste Kalenderjahr ist nur möglich, wenn es eine entsprechende Vereinbarung gibt oder wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (z.B. Krankheit) dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

Der Anspruch auf den bezahlten Jahresurlaub erlischt jedoch ausschließlich unter der Voraussetzung, wenn der Arbeitgeber zuvor über den konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Die Befristung des Urlaubsanspruchs gem. § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG setzt voraus, dass der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten zur Verwirklichung des Urlaubsanspruchs gegenüber dem Arbeitnehmer genügt, indem er den Arbeitnehmer dazu auffordert, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht beantragt. Die Beweislast für die Erfüllung dieser Obliegenheit trägt der Arbeitgeber, sodass diese dokumentiert werden sollten. Der Anspruch erlischt insbesondere auch nicht dann automatisch, wenn der Arbeitnehmer schlicht keinen Antrag auf Gewährung des Urlaubs gestellt hat. Den Mitwirkungspflichten muss in jedem Fall entsprochen werden.

#### **5. Krankheit**

Wird der Arbeitnehmer während der Zeit der Urlaubsgewährung in Folge einer Erkrankung arbeitsunfähig, führt dies nicht zu einer Minderung seines Urlaubsanspruchs. Das Gesetz geht davon aus, dass der Arbeitnehmer bereits durch die Arbeitsunfähigkeit von der Arbeitspflicht befreit ist und daneben keine gleichzeitige Befreiung wegen Urlaubs treten kann. Allerdings muss die Erkrankung zu einer vom Arzt bescheinigten Arbeitsunfähigkeit führen. Ohne eine ärztliche Bescheinigung hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Nachgewährung des krankheitsbedingt nicht erlangten Urlaubs.

Dabei sind die Fristen für die Abgabe der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dieselben, wie auch im sonstigen Arbeitsverhältnis. Eine nicht fristgerechte Anzeige kann ebenfalls zum Verfall des Urlaubs führen.

Ist die Gewährung des Urlaubs im laufenden Kalenderjahr aufgrund einer Erkrankung des Arbeitnehmers nicht möglich, wird der Urlaub kraft Gesetzes in das erste Kalendervierteljahr des Folgejahres übertragen. Grundsätzlich erlischt der Anspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes. Etwas anderes gilt, wenn der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub krankheitsbedingt während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils nicht ausüben konnte und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Übertragungszeitraums fortgedauert hat. Nach der Rechtsprechung des BAG verfallen Urlaubsansprüche im Falle einer langandauernden Erkrankung 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Diese Grenze gilt auch, wenn es keine entsprechende tarifliche Regelung gibt.

Möchte der Arbeitgeber erreichen, dass übergesetzliche Urlaubsansprüche zu einem früheren Zeitpunkt verfallen, bedarf dies einer Vereinbarung (z.B. Arbeitsvertrag). Dies erfordert allerdings eine eindeutige Regelung. Im Zweifelsfall richtet sich der übergesetzliche Urlaubsanspruch nach dem gesetzlichen.

#### Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist im Jahr 2017 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Im darauffolgenden Jahr ist er immer noch nicht genesen und kann daher keinen Urlaub nehmen. Die Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2017 verfallen erst am 31.3.2019.

## **6. Tod des Arbeitnehmers**

Bei dem Urlaubsanspruch bzw. dem Abgeltungsanspruch des Arbeitnehmers handelt es sich nicht um einen höchstpersönlichen Anspruch. Verstirbt der Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis, endet das Arbeitsverhältnis mithin durch den Tod des Arbeitnehmers, geht der Abgeltungsanspruch bzgl. der verbleibenden Urlaubstage auf die Erben über nach § 1922 BGB i.V.m. § 7 Abs. 4 BUrlG. Dies gilt nicht nur für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch, sondern auch für auf Basis von Tarifverträgen oder Arbeitsverträgen gewährte zusätzliche Urlaubstage sowie Zusatzurlaub, der z.B. aufgrund einer Schwerbehinderung nach dem SGB IX gewährt wird.

## **II. Urlaubsentgelt**

### **1. Grundsätze**

Das Urlaubsentgelt stellt die während des Urlaubs fortzuzahlende Vergütung durch den Arbeitgeber dar. Die Höhe des Urlaubsentgelts bemisst sich nach zwei Faktoren: dem Zeitfaktor und dem Geldfaktor. Der Zeitfaktor betrifft die am jeweiligen Urlaubstag ausfallenden Arbeitsstunden. Der Geldfaktor beschreibt den Durchschnittsarbeitsverdienst im Bezugszeitraum (die letzten dreizehn Wochen vor Urlaubsbeginn), der nach den Grundsätzen des § 11 BUrlG zu berechnen ist. Demnach gilt folgende Grundformel:

$$\text{Urlaubsentgelt} = \text{Geldfaktor} \times \text{Zeitfaktor} \times \text{Urlaubstage}$$

### **2. Berechnung**

#### **a) Geldfaktor**

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat (§ 11 Abs. 1 S. 1). Zur Berechnung des Urlaubsentgeltes wird also auf einen bestimmten Zeitraum vor Urlaubsantritt abgestellt (sog. Bezugsmethode). Bei der Berechnung kommt es nur auf die Zahlungen an, die der Arbeitgeber

dem Arbeitnehmer schuldet. Ob die Zahlungen tatsächlich bereits geleistet wurden, ist irrelevant. In das Urlaubsentgelt sind ausschließlich die Geldzahlungen einzubeziehen, die eine Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer innerhalb der letzten 13 Wochen erbrachten Arbeitsleistung darstellen. Bei der Ermittlung des Verdienstes der letzten 13 Wochen sind Feiertage und Krankheitstage sowie in diesem Zeitraum gezahltes Urlaubsentgelt miteinzubeziehen. Wurde der Verdienst aus den 13 Wochen ermittelt, so ist dieser auf einen Stundenlohn bzw. einen Tagesverdienst umzurechnen. Erhält der Arbeitnehmer monatliche Abrechnungen über seinen Arbeitsverdienst, so können für den Durchschnittsverdienst anstelle der 13 Wochen die letzten drei Monatsabrechnungen zugrunde gelegt werden.

## **b) Änderungen des Geldfaktors**

### **aa) Provisionen**

Provisionen, die der Arbeitnehmer als einzige Gegenleistung oder neben einem Fixum verdient, sind hingegen in die Berechnung mit einzubeziehen, wenn Sie innerhalb der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt fällig geworden sind. Unberücksichtigt bleiben hingegen solche Provisionen, die auch ohne Erbringung der Arbeitsleistung während des Urlaubs weitergezahlt werden, da sie keine Gegenleistung für die erbrachte Arbeit darstellen.

### **bb) Zulagen und Zuschläge**

Da das Arbeitsentgelt für die ausfallende Arbeitszeit gezahlt wird, sind bestimmte Zulagen und Zuschläge bei der Ermittlung des Verdienstes mit einzubeziehen. Dies ist auf den Grundgedanken zurückzuführen, dass dem Arbeitnehmer die Vergütung gezahlt werden soll, die er ohne urlaubsbedingte Freistellung erhalten hätte. In die Verdienstberechnung miteinzubeziehen sind z.B.: Erschwerniszulagen und Gefahrenzuschläge (sofern sie nicht Aufwendersersatz sind), Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Zuschläge für Nachtarbeit, Schichtzulagen. Zulagen und Zuschläge sind hingegen nicht zu berücksichtigen, wenn Sie einen konkreten Aufwand abdecken sollen, der nur bei tatsächlicher Erbringung der Arbeitsleistung entsteht.

### **cc) Verdiensterhöhungen**

Erhöht sich das Arbeitsentgelt wegen einer Änderung der Bedingungen des Arbeitsverhältnisses 13 Wochen vor Urlaubsantritt oder während des Urlaubs eines Arbeitnehmers, so ist die Verdiensterhöhung zu berücksichtigen, wenn sie von dauerhafter Natur ist. Denkbar sind z.B. ein Aufstieg in eine andere Gehaltsstufe aufgrund einer Weiterbildung, ein Wechsel von Teil- in Vollzeitarbeit oder die Geltung neuer Tarifsätze. Die Verdiensterhöhung ist bei der Berechnung des Geldfaktors für den gesamten Berechnungszeitraum (13 Wochen vor Urlaubsantritt) zu berücksichtigen.

### **dd) Verdienstkürzungen**

Kommt es im Bezugszeitraum zu Verdienstkürzungen durch Kurzarbeit, Arbeitsausfälle und unverschuldete Arbeitsversäumnis bleiben diese bei der Verdienstberechnung außer Betracht (vgl. § 11 Abs. 1 S. 3 BUrlG). Wird daher z.B. im Betrieb eines Arbeitnehmers im Bezugszeitraum Kurzarbeit eingeführt, ist bei der Berechnung des Urlaubsentgelts von einer simulierten Vollarbeit auszugehen. Kurzarbeitstage werden daher als Vollarbeitstage mit vollem Arbeitsverdienst berücksichtigt.

Wird der Arbeitnehmer im Urlaubszeitraum in eine niedrigere Gehaltsgruppe umgruppiert oder wechselt er von Voll- in Teilzeit, so ist trotzdem der in den letzten 13 Wochen erzielte Verdienst zugrunde zu legen.

## **c) Zeitfaktor**

Der Zeitfaktor gibt die Stunden an, die der Arbeitnehmer am jeweiligen Urlaubstag von der Arbeit freigestellt wird. Wichtig ist, dass eine zukunftsorientierte Betrachtung vorgenommen wird. Es ist unzulässig, die in den letzten 13 Wochen durchschnittlich geleistete Arbeitszeit heranzuziehen. Das Urlaubsentgelt wird tageweise gezahlt. Ist der Tagesverdienst (Geldfaktor) berechnet, wird er mit den Urlaubstagen, die dem Arbeitnehmer gewährt wurden, multipliziert. Dem Arbeitnehmer ist somit das Entgelt für die Arbeitsstunden pro Tag zu zahlen, das er ohne Freistellung erhalten hätte.

Der Zeitfaktor muss in der Regel nicht gesondert festgestellt werden, wenn regelmäßige und ausfallende Arbeitszeit identisch sind.

#### **d) Sonderproblem Überstunden**

Überstunden sind in den Geldfaktor nicht miteinzubeziehen. Das BUrlG geht von dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten 13 Wochen aus und bezieht Überstunden ausdrücklich nicht in diese Berechnung mit ein (vgl. § 11 Abs. 1 S.1).

Im Unterschied dazu, müssen die Überstunden, welche im Urlaubszeitraum hypothetisch angefallen wären, also bei der Berechnung des Zeitfaktors, berücksichtigt werden.

##### Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einer 40-Stunden-Woche zu einem Stundenlohn von 20 €. In den 13 Wochen vor seinem Urlaub hat er wöchentlich vier Überstunden geleistet. Diese werden mit einem Stundenlohn von 25 € vergütet. Er nimmt vier Wochen Urlaub. Wie hoch ist sein Urlaubsentgelt?

##### Berechnung Geldfaktor:

1. Wochenentgelt:  $40 \text{ Wochenstunden} \times 20 \text{ €/ Stunde} = 800 \text{ € (Wochenlohn)}$

Überstunden bleiben unberücksichtigt.

$800 \text{ €} \times 13 \text{ Wochen} = 10.400 \text{ €}$  ist der Lohn im Bezugszeitraum

2. Arbeitsstunden im Bezugszeitraum:  $40 \text{ Stunden/ Woche} \times 13 \text{ Wochen} = 520 \text{ Stunden}$

3. Ermittlung des Geldfaktors pro Stunde:  $10.400 \text{ €} / 520 \text{ Stunden} = 20 \text{ €}$

##### Berechnung Zeitfaktor:

Hier sind die in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt geleisteten Überstunden mit einzubeziehen, da diese voraussichtlich auch im Urlaubszeitraum angefallen wären.

$4 \text{ Wochen} \times 44 \text{ Stunden/ Woche (40 Stunden + 4 hypothetische Überstunden)} = 176 \text{ Stunden}$

##### Berechnung Urlaubsentgelt aus beiden Faktoren:

$20 \text{ €/ Stunde} \times 176 \text{ Stunden} = 3520 \text{ € Urlaubsentgelt}$

### **III. Sonstiges**

#### **1. Urlaubsgeld**

Die Zahlung von Urlaubsgeld ist im Unterschied zum Urlaubsentgelt eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Diese zusätzliche Leistung hat ihre Rechtsgrundlage meist in Tarifverträgen, freiwilligen Betriebsvereinbarungen, Einzelarbeitsverträgen oder in einer betrieblichen Übung. Das Urlaubsgeld ist gesetzlich nicht geregelt.

#### **2. Abgeltung**

Kann dem Arbeitnehmer im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein Urlaub nicht mehr gewährt werden, ist dieser abzugelten (vgl. § 7 Abs. 4 BUrlG). Da der tatsächliche Urlaub nicht mehr erteilt werden kann, weil eine Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitsverpflichtung nicht mehr möglich ist, muss ihm vom Arbeitgeber dafür nach den gesetzlichen Bestimmungen ein finanzieller Ersatz geleistet werden. Nach der Rechtsprechung ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsfähig ist. Der Abgeltungsanspruch unterliegt den Grundsätzen der Verjährung und erlischt nicht nach den Kriterien für die Übertragung des

Urlaubsanspruchs in das neue Kalenderjahr (siehe dazu unter I.5.). Kommt der Arbeitgeber den dort genannten Mitwirkungspflichten nicht nach, ist auch die nachträgliche finanzielle Abgeltung vergangener Kalenderjahre möglich. Der Anspruch verjährt innerhalb von drei Jahren ab Entstehung. Viele Tarifverträge und Arbeitsverträge sehen allerdings sog. Ausschlussfristen vor. Nach Ablauf der Fristen kann der Abgeltungsanspruch nicht mehr vom Arbeitnehmer geltend gemacht werden.

**Stand: Oktober 2019**

Hinweis: Diese Broschüre enthält erste Hinweise und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

**Bei weiteren Fragen wenden sich Interessenten bitte an den Ansprechpartner bei der IHK Düsseldorf:**

Markus Nasch

Tel: (0211) 3557-359

E-Mail: [nasch@duesseldorf.ihk.de](mailto:nasch@duesseldorf.ihk.de)