

## **Berechnung des Urlaubsanspruchs**

### **1. 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“ zurecht zu finden.

### **2. 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 30.06.2003 oder zu einem späteren Zeitpunkt.

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 Monate / 12 Monate x 30 Urlaubstage = 12,5 Urlaubstage. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind dabei auf ganze Urlaubstage aufzurunden, also in unserem Beispiel auf 13 Urlaubstage.

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 Urlaub in Anspruch genommen werden kann, hängt davon ab, ob im Arbeitsvertrag eine „pro rata temporis“-Regelung getroffen wurde. 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. 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.

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 ( $9 \text{ Monate} / 12 \text{ Monate} \times 30 \text{ Urlaubstage} = 22,5 \text{ Urlaubstage} = \text{aufgerundet } 23 \text{ Urlaubstage}$ ).