Aus der MEP24 Praxis

Anteiliger Urlaub bei Kündigung

Ausgangssituation

Wenn ein Mitarbeiter im Laufe des Jahres kündigt, ist sein Urlaubsanspruch anteilig zu berechnen

Praktische Probleme und Überlegungen

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 zwingend. Eine Vereinbarung, die einen höheren Urlaubsanspruch vorsieht, ist selbstverständlich möglich und meist auch die Regel. Wenn ein Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres kündigt und ausscheidet, ist zu unterscheiden zwischen einer Beendigung bis einschließlich 30.06. oder zu einem späteren Zeitpunkt, also Kündigung zwischen dem 1.7. und dem 31.12. des Jahres.

1. Bei einer Beendigung bis einschließlich 30.06.:

Scheidet der Arbeitnehmer innerhalb der ersten Jahreshälfte aus so hat er grundsätzlich Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 5, BUrlG). Scheidet der Arbeitnehmer also beispielsweise zum 31.05. eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er bei dem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Urlaubstagen für das gesamte Kalenderjahr, einen Urlaubsanspruch in Höhe von 8 Urlaubstagen, also für 5 Monate: $20 / 12 = 1,67 \times 5 \text{ Monate} = 8,33 \text{ Urlaubstage}$. Bruchteile von Urlaubstagen, die weniger als einen halben Tag ergeben, sind dabei auf ganze Urlaubstage abzurunden, also in diesem Beispiel auf 8 Urlaubstage.

2. Bei einer Beendigung zu einem Zeitpunkt nach dem 30.06.:

Bei einem Ausscheiden beispielsweise zum 30.09. 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 nur anteilig gewährt werden soll.

Situation A) Der anteilige Urlaub bei Ausscheiden wurde nicht arbeitsvertraglich vereinbart, der Jahresurlaubsanspruch wäre 30 Tage bei einer 5-Tage-Woche (Ausscheiden zum 30.09.): Der Mitarbeiter erhält 30 Urlaubstage!

Situation B) Der anteilige Urlaub wurde arbeitsvertraglich vereinbart, der Jahresurlaubsanspruch wäre 30 Tage bei einer 5-Tage-Woche, Ausscheiden zum 30.09. Berechnung: $30 / 12 = 2,5 \times 9 = 22,5$, aufgerundet also 23 Urlaubstage.

Situation C) Wenn das Arbeitsverhältnis nicht bereits am 1.1. begonnen hatte (und somit zum 30.06. nicht volle 6 Monate betrug) wird der Urlaubsanspruch nur anteilig berechnet. Berechnung, Jahresanspruch wären 30 Tage, beschäftigt vom 1.2.-30.09.: $30 / 12 = 2,5 \times 8 \text{ Monate} = 20 \text{ Urlaubstage}$.

Situation D) Der Mitarbeiter ist beim Ausscheiden arbeitsunfähig. Hier ist die Rechtsprechung nicht eindeutig. Das BAG hat aber bereits entschieden, dass dann der Urlaubsanspruch nicht erfüllt werden muss.

Situation E) Der anteilige Urlaub wird mit 20 Tagen berechnet. Der Mitarbeiter hat allerdings bereits 24 Tage Urlaub genommen. „Pech“ für den Arbeitgeber, der Arbeitnehmer muss nichts zurückbezahlen.

Umsetzung mit MEP24web

Wenn ein Mitarbeiter im Laufe des Jahres eintritt und ausscheidet, wird der Urlaubsanspruch mathematisch korrekt anteilig berechnet. Da es – siehe oben – etliche Ausnahmen und Besonderheiten geben kann, ist der tatsächliche Urlaubsanspruch (was steht im Arbeitsvertrag? Hatte der Mitarbeiter bereits am 1.1. ein festes Arbeitsverhältnis? War er zum Zeitpunkt des Ausscheidens arbeitsunfähig?) bei Bedarf manuell zu korrigieren.

Bitte verwenden Sie die in Punkt 2 beschriebenen Wege oder wenden Sie sich zur Berechnung des tatsächlichen / individuellen Anspruch an den MEP24-Support.