

# Inhaltsverzeichnis

## Urlaubsanspruch bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis

|  |   |
|--|---|
| <b>1. Rechtliche Grundlagen</b>                          | 1 |
| <b>2. Grundregel: Erste vs. zweite Jahreshälfte</b>      | 1 |
| <b>3. Berechnung des anteiligen Urlaubsanspruchs</b>     | 1 |
| <b>4. Berechnungsbeispiele</b>                           | 2 |
| <b>5. Urlaubsabgeltung statt Naturalurlaub</b>           | 2 |
| 5a. Monatlich Festangestellte (Gehalt)                   | 3 |
| 5b. Stundenlohnempfänger (§ 11 BUrlG)                    | 3 |
| <b>6. Resturlaub aus dem Vorjahr</b>                     | 4 |
| <b>7. Checkliste bei Ausscheiden einer Mitarbeiterin</b> | 4 |
| <b>8. Wichtiger Hinweis</b>                              | 4 |

### Hinweis zur Anwendung

Dieses Memo gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Pflegediensten.

Tarifvertragliche Sonderregelungen haben Vorrang vor den hier dargestellten gesetzlichen Grundlagen.

# Lohninfo-Memo

## Urlaubsanspruch bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis

Gültig ab: Juni 2026 | Bereich: Lohnbuchhaltung | Erarbeitet von: Finverta UG

### 1. Rechtliche Grundlagen

Der Urlaubsanspruch bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses richtet sich primär nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sowie der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Für Pflegedienste gilt ergänzend, dass Tarifverträge (z. B. TVöD, AVR oder Haustarifverträge) abweichende – in der Regel günstigere – Regelungen enthalten können.

**Zentrale Rechtsgrundlage:** § 5 Abs. 1 BUrlG (Teilurlaub), § 7 Abs. 4 BUrlG (Urlaubsabgeltung), BAG-Rechtsprechung (zuletzt BAG, Urteil vom 16.04.2024, Az. 9 AZR 165/23 zur Elternzeitkürzung sowie BAG Juni 2025 zur Unabdingbarkeit des Mindesturlaubs).

### 2. Grundregel: Erste vs. zweite Jahreshälfte

Das Gesetz unterscheidet klar nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens:

| Austrittszeitpunkt             | Urlaubsanspruch                                       | Rechtsgrundlage              |
|--------------------------------|---|------------------------------|
| Bis 30. Juni (1. Jahreshälfte) | Anteilig: 1/12 pro vollem Beschäftigungsmonat         | § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG      |
| Ab 1. Juli (2. Jahreshälfte)   | Voller Jahresurlaub (sofern 6-Mon.-Wartezeit erfüllt) | § 4, § 5 Abs. 1 lit. a BUrlG |

### 3. Berechnung des anteiligen Urlaubsanspruchs

Bei Ausscheiden in der ersten Jahreshälfte gilt folgende Formel:

$$\text{Urlaubsanspruch} = (\text{volle Beschäftigungsmonate im Kalenderjahr} \div 12) \times \text{Jahresurlaubstage}$$

#### Was zählt als "voller Beschäftigungsmonat"?

- Ein Monat zählt als voll, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens bis zur Monatsmitte (15.) bestand.
- Angefangene Monate mit weniger als 15 Arbeitstagen im Monat zählen nicht.
- Bruchteile von Urlaubstagen von mindestens einem halben Tag werden auf ganze Tage aufgerundet (§ 5 Abs. 2 BUrlG).

**⚠ Hinweis:** Der Monat Mai 2026 zählt beispielsweise NICHT als voller Monat, wenn das Ausscheiden am 6. Mai erfolgt – da bis zum 6. die Monatsmitte (15.) nicht erreicht wird.

## 4. Berechnungsbeispiele

### Beispiel 1: Austritt am 6. Mai 2026 (Jahresurlaub 29 Tage)

| Berechnungsschritt                                 | Ergebnis       |
|--|----------------|
| Jahresurlaubsanspruch laut Vertrag                 | 29 Tage        |
| Volle Beschäftigungsmonate (Jan–Apr)               | 4 Monate       |
| Mai: Austritt am 6.5. → Monatsmitte nicht erreicht | zählt nicht    |
| Berechnung: $4/12 \times 29$                       | = 9,67 Tage    |
| Rundung nach § 5 Abs. 2 BUrlG                      | <b>10 Tage</b> |
| Resturlaub Vorjahr                                 | 0 Tage         |
| Gesamtanspruch 2026                                | <b>10 Tage</b> |

### Beispiel 2: Austritt am 20. März 2026 (Jahresurlaub 30 Tage)

| Berechnungsschritt                                  | Ergebnis               |
|---|------------------------|
| Jahresurlaubsanspruch laut Vertrag                  | 30 Tage                |
| Volle Beschäftigungsmonate (Jan–Feb)                | 2 Monate               |
| März: Austritt am 20.3. → Monatsmitte überschritten | zählt als voller Monat |
| Berechnung: $3/12 \times 30$                        | = 7,5 Tage             |
| Rundung nach § 5 Abs. 2 BUrlG                       | <b>8 Tage</b>          |
| Gesamtanspruch 2026                                 | <b>8 Tage</b>          |

### Beispiel 3: Austritt am 15. August 2026 (Jahresurlaub 29 Tage)

| Berechnungsschritt                                  | Ergebnis                                |
|---|---|
| Jahresurlaubsanspruch laut Vertrag                  | 29 Tage                                 |
| Austrittszeitpunkt: 2. Jahreshälfte (nach 30. Juni) | → voller Jahresurlaub                   |
| Voraussetzung: 6-Monats-Wartezeit erfüllt           | ja (sofern seit mind. Jan. beschäftigt) |
| Gesamtanspruch 2026                                 | <b>29 Tage</b>                          |

## 5. Urlaubsabgeltung statt Naturalurlaub

Kann der noch offene Urlaubsanspruch bis zum Austrittsdatum nicht mehr in natura gewährt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die verbleibenden Urlaubstage finanziell abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Dies gilt auch dann, wenn der Mitarbeiter freigestellt wird.

### 5a. Monatlich Festangestellte (Gehalt)

Bei Mitarbeiterinnen mit festem Monatsgehalt wird der Tagesbruttolohn durch Division des Monatsbruttos durch 21,75 ermittelt. Der Wert 21,75 ist der arbeitsrechtlich anerkannte Durchschnitt an Arbeitstagen pro Monat bei einer 5-Tage-Woche ( $365,25 \text{ Tage} \div 7 \times 5 \div 12 = 21,75$ ). Er gilt unabhängig von der tatsächlichen Anzahl der Arbeitstage im jeweiligen Monat.

| Berechnungsschritt                                      | Beispiel (2.500 € brutto, 5 Tage offen)                 |
|---|---|
| Tagesbruttolohn = Monatsbrutto $\div$ 21,75             | 2.500 € $\div$ 21,75 = 114,94 €                         |
| Abgeltung = Tagesbruttolohn $\times$ offene Urlaubstage | <b>114,94 € <math>\times</math> 5 = 574,71 € brutto</b> |

**Hinweis Teilzeit:** Bei abweichenden Wochentagen den Divisor anpassen: 4-Tage-Woche = 17,4 | 6-Tage-Woche = 26,1.

### 5b. Stundenlohnempfänger (§ 11 BUrlG)

Bei Mitarbeiterinnen mit Stundenlohn – typisch im Schicht- und Pflegedienst – entfällt der Divisor 21,75 vollständig. Maßgebend ist stattdessen der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor dem Austrittsdatum (§ 11 Abs. 1 BUrlG). Dieser Ansatz berücksichtigt automatisch schwankende Stundenzahlen und Zuschläge.

| Berechnungsschritt  | Beispiel (3 Tage offen)                                 |
|---|---|
| Gesamtbrutto letzte 13 Wochen (inkl. Zuschläge)           | 8.190,00 €  |
| Tatsächliche Arbeitstage in 13 Wochen                     | 62 Tage   |
| Tagesdurchschnitt = Gesamtbrutto $\div$ Arbeitstage       | 8.190 € $\div$ 62 = 132,10 €                            |
| Abgeltung = Tagesdurchschnitt $\times$ offene Urlaubstage | <b>132,10 € <math>\times</math> 3 = 396,29 € brutto</b> |

**In die 13-Wochen-Basis einfließen:** Grundlohn, Nacht-/Wochenend-/Feiertagszuschläge, Schichtzulagen, Sachbezüge.

**Nicht einrechnen:** Überstundenvergütung (§ 11 Abs. 1 S. 2 BUrlG), einmalige Prämien/Boni, Aufwandserstattungen.

**⚠ Hinweis:** Agenda Lohn: Der Durchschnittslohn nach § 11 BUrlG wird bei Stundenlöhnern automatisch von Agenda berechnet. Es ist sicherzustellen, dass die verwendete Lohnart für die Urlaubsabgeltung auf die 13-Wochen-Basis eingestellt ist – nicht auf den reinen Stundensatz. Im Pflegebereich häufige Fehlerquelle: Zuschläge werden irrtümlich nicht in die Bemessungsgrundlage einbezogen.

**⚠ Hinweis:** Eine Vereinbarung, mit der Arbeitnehmer auf ihren gesetzlichen Mindesturlaub verzichten, ist unwirksam (BAG, Juni 2025). Der Abgeltungsanspruch kann daher nicht durch Aufhebungsvertrag oder Vergleich pauschal ausgeschlossen werden.

## 6. Resturlaub aus dem Vorjahr

Resturlaub aus dem Vorjahr verfällt grundsätzlich nicht durch die Kündigung. Es gelten folgende Regeln:

- Resturlaub aus 2025 muss grundsätzlich bis zum 31. März 2026 genommen worden sein (§ 7 Abs. 3 BUrlG).
- War die Übertragung durch betriebliche oder persönliche Gründe gerechtfertigt, bleibt der Anspruch bis zum Austritt bestehen und ist ggf. abzugelten.
- Resturlaub wegen Krankheit: verfällt erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres (BAG, Az. 9 AZR 353/10), also Urlaub 2025 spätestens am 31. März 2027.

**Praxishinweis:** Bei Ausscheiden ohne Vorjahresresturlaub vereinfacht sich die Berechnung erheblich – ausschlaggebend ist dann nur der anteilige laufende Jahresanspruch.

## 7. Checkliste bei Ausscheiden einer Mitarbeiterin

|                          | Pruefpunkt   |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Austrittsdatum genau feststellen – erste oder zweite Jahreshälfte?                   |
| <input type="checkbox"/> | Volle Beschäftigungsmonate im laufenden Jahr zählen (Monatsmitte-Regel beachten)     |
| <input type="checkbox"/> | Anteiligen Urlaubsanspruch berechnen und auf ganze Tage aufrunden                    |
| <input type="checkbox"/> | Resturlaub aus dem Vorjahr prüfen (noch übertragen oder verfallen?)                  |
| <input type="checkbox"/> | Genommene Urlaubstage im laufenden Jahr ermitteln und gegenrechnen                   |
| <input type="checkbox"/> | Offene Urlaubstage bis Austritt als Freistellung planen oder Abgeltung berechnen     |
| <input type="checkbox"/> | Abgeltungsbetrag im letzten Entgeltabrechnungsmonat auszahlen                        |
| <input type="checkbox"/> | Tarifvertragliche oder vertragliche Sonderregelungen prüfen (z. B. Haustarifvertrag) |

## 8. Wichtiger Hinweis

Dieses Memo wurde von **Finverta UG (haftungsbeschränkt)** auf Basis der geltenden Rechtslage (Stand: Juni 2026) erstellt. Es dient der allgemeinen Information und ersetzt keine steuerrechtliche oder arbeitsrechtliche Beratung im Einzelfall. Bei konkreten Zweifelsfragen empfehlen wir die Konsultation eines Fachanwalts für Arbeitsrecht.