



© Ude

## Der Anspruch auf Urlaubsentgelt – Gehalt ohne Leistung?

**D**er Arbeitgeber zahlt das Gehalt, der Arbeitnehmer stellt seine Arbeitsleistung zur Verfügung. Doch was gilt, wenn der Arbeitnehmer gar nicht arbeitet? Jedem geläufig ist sicherlich die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Doch auch der bezahlte Urlaub ist ein bekannter Fall, in dem der Arbeitgeber den Lohn trotz Abwesenheit weiterzahlt. Während sich beim monatlichen Grundgehalt die Frage kaum einmal stellt, kommt es bei variablen Vergütungsbestandteilen immer wieder zu Streitigkeiten.

### Die Grundlagen

Das Bundesurlaubsgesetz spricht in § 1 jedem Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub zu. § 11 regelt die Höhe des zu zahlenden Entgeltes, das sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, richtet. Bei einem monatlichen Festgehalt bereitet die Berechnung also wenig Kopfzerbrechen und wird selten zum Streitpunkt. Der Arbeitgeber zahlt in aller Regel das stetigste Entgelt einfach weiter. Schwieriger wird es, wenn zum Beispiel eine zusätzliche Umsatzbeteiligung vereinbart ist.

### Variable Vergütung – die Umsatzbeteiligung

Viele Vergütungsmodelle sehen variable Gehaltsbestandteile vor. Gerade bei der Anstellung von Zahnärzten wird häufig zusätzlich zu einem feststehenden Grundgehalt ein leistungs- bzw. erfolgsbezogener Anteil, meist eine Umsatzbeteiligung am persönlich erwirtschafteten Honorar, vereinbart. Der angestellte Zahnarzt erhält also am Ende des Jahres einen bestimmten Anteil des tatsächlich selbst erwirtschafteten Umsatzes. Oft sind hierzu auch abschlägige Vorauszahlungen im laufenden Jahr vereinbart. Bei der Berechnung der Höhe des Urlaubsentgeltes stellt § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG auf eine in der Praxis regelmäßig unpraktikable und aufwendige Durchschnittsbetrachtung ab. Zu zahlen ist während des Urlaubs der durchschnittliche Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den vergangenen 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Der Arbeitsverdienst wird dabei so verstanden, dass es sich um die vom Arbeitgeber erbrachte Gegenleistung für das Tätigwerden des Arbeitnehmers im Berechnungszeitraum handelt, also inklusive aller unveränderlichen und variablen Vergütungsbestandteile. Im Falle der Umsatzbeteiligung ist dann

regelmäßig der anteilige, umsatzbezogene Verdienst vor dem jeweiligen Urlaubsantritt zu ermitteln. Gerade bei kurzen Urlaubszeiten kann dies einen erheblichen bürokratischen Aufwand bedeuten.

### Die Umgehung des Urlaubsentgeltes

Für viele Arbeitgeber ist die Fortzahlung von eigentlich leistungsabhängig vereinbarten Vergütungsbestandteilen schwer einzusehen. Nicht selten wird daher nach Lösungen gesucht, die Zahlung von Urlaubsentgelten bereits im Vorfeld arbeitsvertraglich auszuschließen. Hier schiebt das Gesetz mit § 13 BUrlG allerdings einen Riegel vor. Im Grundsatz ist das Urlaubsentgelt unabdingbar, kann also nicht ausgeschlossen werden. Entsprechende arbeitsvertragliche Regelungen sind häufig unwirksam. Nun ist aber nicht jede Vergütungsform gleich. So sind beispielsweise auf das Unternehmen bezogene Gewinnbeteiligungen und einmalige Prämien in die Berechnung regelmäßig nicht mit einzubeziehen, da diese nicht als Gegenleistung für die im Referenzzeitraum erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erfolgen. Auch eine abweichende Berechnungsart des Urlaubsentgeltes kann unter bestimmten Voraussetzungen grundsätzlich vereinbart werden.

### Praxistipp

Schon bei der Gestaltung der Arbeitsverträge sollte genau darauf geachtet werden, welches Vergütungsmodell gewählt und für welche Leistung des Arbeitnehmers innerhalb welchen Zeitraums ein Urlaubsentgelt gezahlt werden muss. Teure Nachzahlungen lassen sich so vermeiden. ■



### Nadine Ettling

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht  
Lyck+Pätzold. healthcare. recht  
Im Atzelnest 5  
61352 Bad Homburg  
Tel.: 06172 139960  
Fax: 06172 139966  
[www.medizinanwaelte.de](http://www.medizinanwaelte.de)