



© Adobe Stock — remanphotos

Urlaub und Resturlaub 2026

*Mit allen Tipps, Empfehlungen und dem
unverzichtbaren Musterschreiben*

Liebe Entgeltabrechnerin, lieber Entgeltabrechner,

die Urteile, die das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Dezember 2022 und im Januar 2023 gefällt hat, hallen immer noch wie Donnerschläge nach. Denn das Bundesarbeitsgericht hat klar entschieden, und zwar zu diesen Themen:

- Verfall bei Urlaub aus gesundheitlichen Gründen (BAG, Urteil vom 20.12.2022, Az. 9 AZR 245/19)
- Verjährung von Urlaubsansprüchen (BAG, Urteil vom 20.12.2022, Az. 9 AZR 266/20)
- Verjährung von Urlaubsabgeltung (Urteil vom 31.1.2023, Az. 9 AZR 456/20)
- Tarifvertragliche Ausschlussfrist bei Urlaubsabgeltung (Urteil vom 31.1.2023, Az. 9 AZR 244/20)

Und 2025 hat das BAG entschieden, dass ein Mitarbeiter nicht durch Prozessvergleich auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub verzichten kann (BAG, 3.6.2025, Az. 9 AZR 104/24).

Diese Urteile haben natürlich auch unmittelbare Auswirkungen auf Sie als Entgeltabrechnerin oder Entgeltabrechner. Nun sind möglicherweise auch sehr weit zurückliegende Urlaubstage wieder gutzuschreiben. Was wiederum Auswirkungen auf die Rückstellung für den Urlaub hat – und die Urlaubsplanung 2026. Wie Sie hierbei am besten vorgehen, das ist eines der Themen in diesem aktuellen Sonderreport. Doch es geht auch um viele wichtige weitere Urlaubsfragen.

Um den Anspruch auf Urlaub, die Meldungen bei unbezahlttem Urlaub, Sonderurlaub und Urlaubsabgeltung, schwerbehinderte Beschäftigte und, und, und.

Doch da wäre noch etwas: Sie finden in diesem Sonderreport den „unverzichtbaren Brief“, der jetzt beim Thema Resturlaub, also bei von Beschäftigten nicht genommenen Urlaubstagen, die alles entscheidende Rolle spielt. Doch lesen Sie bitte selbst!

Inhalt

Die Paukenschlagurteile des Bundesarbeitsgerichts: Was jetzt zu tun ist – und wie sich diese Urteile in der Praxis auswirken	3
Der unverzichtbare Brief	6
Wie Sie grundsätzlich die richtige Urlaubsdauer ermitteln	7
Wie Sie den Urlaub bei unregelmäßigen Arbeitszeiten ermitteln	7
So gehen Sie vor, wenn neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neue Urlaubsansprüche mitbringen	8
So ermitteln Sie den Urlaub neuer Mitarbeiter richtig	9
Jugendliche bekommen mehr Urlaub	10
Schwerbehinderte Beschäftigte und der Zusatzurlaub	11
Wie Sie das Urlaubsgeld ermitteln	13
Wie Sie beim Sonderfall Urlaubsabgeltung vorgehen	15
Einmalzahlung oder laufendes Entgelt? So entscheiden Sie richtig	16
Krankheit und Elternzeit: Wie Sie die Übertragung regeln	16
Unbezahlter Urlaub nötig? Achten Sie auf die Sozialversicherung	18
Kein Verzicht auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch durch Prozessvergleich	20
Impressum	20

Die Paukenschlagerurteile des Bundesarbeitsgerichts: Was jetzt zu tun ist – und wie sich diese Urteile in der Praxis auswirken

Alles geht zurück auf die Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus dem Jahr 2018, die dann später, ab 2019 nämlich, vom Bundesarbeitsgericht als Grundlage für alle weiteren Urteile zum Thema Resturlaub hergehalten haben. Der Europäische Gerichtshof und später dann das Bundesarbeitsgericht haben Arbeitgebern eine ganz konkrete Obliegenheitspflicht auferlegt, die in der Regel Sie im Lohnbüro erfüllen müssen.

Konkret heißt das:

- ▶ Jeder Arbeitgeber muss seine Beschäftigten (auch mehrmals im Jahr, siehe unten) über ihre noch offenen Urlaubsansprüche informieren. Das muss schriftlich und individuell erfolgen.
- ▶ Zudem muss er die Beschäftigten auffordern, den Urlaub zu nehmen.
- ▶ Nicht fehlen darf der Hinweis, dass der Urlaub ansonsten verfällt.

Solange ein Arbeitgeber diese Information nicht an die Beschäftigten weitergegeben hat, verfällt nicht genommener Urlaub nicht. Und das für alle zurückliegenden Jahre, in denen das Beschäftigungsverhältnis besteht. Die gesetzliche Verjährungsfrist von 3 Jahren gilt für diese Fälle nämlich nicht. Sie beginnt erst dann, wenn der Arbeitgeber erstmals eine korrekte Information erteilt hat (BAG, Urteil vom 20.12.2022, Az. 9 AZR 266/20).

Bei langzeiterkrankten Beschäftigten kommt noch etwas hinzu:

Bei langer Krankheit ruht das Arbeitsverhältnis. Hier entschied das Bundesarbeitsgericht:

„Der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Urlaubsjahr, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war, erlischt regelmäßig nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber ihn rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dies folgt aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BurlG.“

Zur Erinnerung: Bei langzeiterkrankten Kolleginnen und Kollegen erlischt der Jahresurlaub in Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubs nicht am Ende des normalen Übertragungszeitraums, sondern erst am 31.3. des darauffolgenden Jahres. Hier sagt das Bundesarbeitsgericht nun ganz klar:

Der Urlaub erlischt auch nach dem verlängerten Übertragungszeitraum nicht, solange in Ihrem Unternehmen ein in den Betrieb zurückgekehrter Kollege oder eine in den Betrieb zurückgekehrte Kollegin nicht ordnungsgemäß über noch bestehende Urlaubsansprüche informiert worden ist – inklusive Hinweis darauf, dass der Urlaub rechtzeitig zu nehmen ist, weil er ansonsten verfällt (BAG, Urteil vom 20.12.2022, Az. 9 AZR 245/19).

Im Klartext: Wer nach langer Zeit der Krankheit zurück ins Unternehmen kommt, muss

die entsprechende Information über noch bestehende Urlaubstage plus die Aufforderung, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen, plus den Hinweis, dass der Urlaub ansonsten verfällt, am besten sofort erhalten.

Was aber ist mit ehemaligen Beschäftigten?

In Bezug auf diese gilt etwas anderes. Zwar sind auch bei diesen im laufenden Arbeitsverhältnis die Resturlaubsansprüche nicht verfallen, wenn Sie die „Pflichtinformation“ nicht gegeben haben. Aber:

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts stellt das tatsächliche Beschäftigungsende eine Zäsur dar. Das heißt: An dem Tag, an dem das Beschäftigungsverhältnis endet, wandelt sich der möglicherweise noch rückwärts bestehende Urlaubsanspruch an den dann alten Arbeitgeber in einen reinen Geldanspruch um. Der alte Arbeitgeber kann einem ehemaligen Mitarbeiter oder einer ehemaligen Mitarbeiterin ja keinen Urlaub mehr gewähren (§ 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)). Folge: Die 3-jährige Verjährungsfrist beginnt am Ende des Jahres, an dem das Arbeitsverhältnis endete. Folge:

→ Im Jahr 2025 können nur noch Ansprüche aus dem Jahr 2022 und später geltend gemacht werden, sofern Sie damals die entsprechenden Auskünfte tatsächlich erteilt haben. Denn das BAG hat auch gesagt, dass die Verjährungsfrist nur zu laufen beginnt, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweispflicht nachgekommen ist.

Bleibt die Frage nach den tariflichen Ausschlussfristen:

Die 3-jährige Verjährungsfrist für die Abgeltung von Urlaub kann im Arbeitsvertrag, im

Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung abweichend vom Gesetz geregelt sein. Aber: Diese Regelung darf nach § 13 Abs. 1 BUrlG nicht dazu führen, dass der gesetzliche Mindesturlaub gekürzt wird. Das heißt: Dieser bleibt bestehen – bis er nach der gesetzlichen Regelung verfällt.

Was jetzt mit Blick auf die Urlaubsrückstellung zu tun ist

- Prüfen Sie im ersten Schritt, ob und, wenn ja, ab wann die Beschäftigten erstmals die Information und die Aufforderung, den Urlaub zu nehmen, mit dem Hinweis darauf, dass er ansonsten verfällt, bekommen haben.
- Prüfen Sie im zweiten Schritt, ob in dem entsprechenden Informationsschreiben auch weit zurückliegende Jahre bzw. nicht genommener Urlaub aus diesen Jahren berücksichtigt worden sind. Falls nein, ist im bestehenden Arbeitsverhältnis dieser Resturlaub wieder offen und muss dem Urlaubskonto gutgeschrieben werden.
- Prüfen Sie im nächsten Schritt, wie viele Urlaubstage zusammenkommen, um diese bei der Urlaubsrückstellung zu berücksichtigen.

So berechnen Sie die Urlaubsrückstellung:

Um die zutreffende Rückstellung zu ermitteln, rechnen Sie das Entgelt der betroffenen Beschäftigten auf den jeweiligen Tag herunter. In die Berechnung fließen diese Beträge mit ein:

- laufender Grundlohn, laufendes Grundgehalt
- Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung
- Beiträge zur Berufsgenossenschaft
- Sachbezüge (z. B. private Pkw-Nutzung)

- » Urlaubsgeld (sofern es nicht bereits im laufenden Jahr ausgezahlt worden ist)
- » Zulagen und Lohnzuschläge, z. B. für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit

Diese Gehaltsbestandteile bleiben außen vor

Nicht alle Gehaltsbestandteile, die ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten gewährt, fließen in die Berechnung Ihrer Urlaubsrückstellung ein. Die nachfolgend aufgeführten Gehaltsbestandteile bleiben bei Ihrer Berechnung unberücksichtigt und haben somit keine Auswirkung auf die Höhe Ihrer Urlaubsrückstellung:

- » 13. oder 14. Monatsgehalt
- » Überstundenvergütungen
- » vermögenswirksame Leistungen
- » Weihnachtsgeld und andere Gratifikationen
- » Inflationsausgleichsprämie bis 3.000 Euro

BEISPIEL

Im Jahr 2025 waren in dem Unternehmen, für das Sie die Lohnabrechnungen machen, insgesamt 36 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Arbeitgeber zahlte jedem Mitarbeiter bzw. jeder Mitarbeiterin ein Weihnachtsgeld von 1.000 Euro. Aus Ihren Aufzeichnungen ergibt sich, dass die Beschäftigten inklusive der hinzugekommenen „neuen“ Resturlaubstage am 31.12.2025 noch Anspruch auf 189 Urlaubstage haben.

TIPP

Der Gesellschafter-Geschäftsführer ist arbeitsrechtlich kein Arbeitnehmer des jewei-

ligen Unternehmens. In Bezug auf ihn spielen die Urteile des Bundesarbeitsgerichts keine Rolle. Aber: Dennoch ist es steuerlich zulässig, dass Sie sein Geschäftsführergehalt in die Rückstellungsberechnung einbeziehen.

So ermitteln Sie die Kosten je Arbeitstag	
Gehälter	966.739 €
Weihnachtsgeld	- 36.000 €
Geschäftsführer	174.250 €
Berufsgenossenschaft	55.761 €
Arbeitgeber-Anteile Sozialversicherung	127.265 €
Summe	1.288,012 €
Arbeitstage laut Aufzeichnung	254
Kosten je Arbeitstag	5.071 €
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	36
Kosten je Mitarbeiterarbeitstag	141 €
Offene Urlaubstage	189
Rückstellung	26.622 €

Die Kosten je Arbeitstag betragen im Beispielunternehmen 5.071 Euro. Teilen Sie diese Kosten durch die Anzahl der Beschäftigten (36), ermitteln Sie die durchschnittlichen Kosten je Mitarbeiterarbeitstag in Höhe von 141 Euro. Diesen Betrag multiplizieren Sie mit den Resturlaubstagen (189) und haben ohne großen Aufwand die Urlaubsrückstellung in Höhe von 26.622 Euro ermittelt.

Der unverzichtbare Brief

Nicht genommener Urlaub verfällt nur dann am Jahresende bzw. am Ende des Übertragungszeitraums, wenn Sie den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin vorher rechtzeitig aufgefordert haben, Urlaub zu nehmen, und ihn auf den drohenden Urlaubsverfall hingewiesen haben.

Die 3-jährige Verjährungsfrist beginnt frühestens, wenn Sie Ihre Hinweispflicht erfüllen. Andernfalls können sich Resturlaubsansprüche über viele Jahre ansammeln. Und der nicht genommene Urlaub aus dem Jahr, in dem ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin dauerhaft erkrankt oder voll erwerbsgemindert wird, verfällt nur dann nach 15 Monaten, wenn Sie die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zuvor über ihren bzw. seinen Urlaubsanspruch und den drohenden Urlaubsverfall aufgeklärt haben.

Muster:

So erfüllen Sie Ihre Hinweispflicht

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,
derzeit haben Sie noch einen offenen Urlaubsanspruch von insgesamt ... Tagen. Dieser setzt sich wie folgt zusammen:

... Tage gesetzlicher Urlaub, die am ... verfallen

... Tage arbeitsvertraglicher/tarifvertraglicher Mehrurlaub,

die am ... verfallen

Bitte nehmen Sie Ihren Urlaub, um den drohenden Urlaubsverfall zu vermeiden.

Mit freundlichen Grüßen

Petra Reinhartz

Personalleiterin

TIPP



Falls der Arbeits- oder Tarifvertrag besondere Regeln für den Verfall des Mehrurlaubs enthält, achten Sie bei der Urlaubsgewährung darauf, dass Sie ausdrücklich zuerst den gesetzlichen Urlaub erteilen!

Ihr Hinweisschreiben ist zu diesen Anlässen fällig

- › alljährlich Anfang Januar oder besser im Dezember des Vorjahres
- › unmittelbar, nachdem ein neuer Mitarbeiter oder eine neue Mitarbeiterin bei Ihnen angefangen hat
- › unmittelbar, nachdem ein Mitarbeiter aus längerer Arbeitsunfähigkeit zurückgekehrt ist
- › unmittelbar, nachdem der/die Arbeitgeber/in oder die/der Vorgesetzte einen Urlaubsantrag abgelehnt haben

Denken Sie daran: Der Hinweis muss individuell erfolgen, also bezogen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter! Ein Rundschreiben reicht nicht!



Wie Sie grundsätzlich die richtige Urlaubsdauer ermitteln

Der Urlaubsanspruch eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin besteht nicht sofort ab Beginn der Beschäftigung. Den vollen Anspruch erwerben Beschäftigte erst nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (§ 4 BUrlG). Beschäftigte, die diese Wartezeit nicht erfüllen, haben aber Anspruch auf anteiligen Urlaub.

Dabei gilt nach § 5 BUrlG Folgendes: Gewähren Sie für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs.

Berechnungsgrundlage ist der individuelle Urlaubsanspruch des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin.

Halbe Urlaubstage runden Sie auf volle auf, geringere Bruchteile gewähren Sie als solche.

So rechnen Sie

Die gesetzliche Mindestdauer des Urlaubs beträgt nach § 3 Abs. 1 BUrlG 24 Werktage pro Jahr bei einer Woche mit 6 Arbeitstagen. Von diesem Mindesturlaub gehen Sie immer dann aus, wenn sich aus einem Tarifvertrag oder aus einer einzelvertraglichen Regelung kein anderer Urlaubsanspruch ergibt. Vertragliche Regelungen dürfen nur zugunsten der Beschäftigten von der gesetzlichen Urlaubsdauer abweichen.

Berechnungsformel

Die Höhe des Urlaubsanspruchs richtet sich nach Wochenarbeitstagen. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die weniger als 6 Tage im Unternehmen arbeiten, verringern Sie den Urlaubsanspruch entsprechend für 6 Tage. Dabei wenden Sie folgende Formel an:

Urlaubsanspruch für 6 Wochenarbeitstage :
Grund-Wochenarbeitstage x reduzierte Wochenarbeitstage = Urlaubsanspruch bei reduzierten Wochenarbeitstagen.

Bei einer 5-Tage-Woche und einem gesetzlichen Urlaubsanspruch von 24 Tagen bedeutet das: $(24 : 6) \times 5 = 20$ Urlaubstage

Den Urlaubsanspruch von Beschäftigten, die nur wenige Tage pro Woche bei Ihnen arbeiten, reduzieren Sie entsprechend weiter.

BEISPIEL

Ein Beschäftigter Ihres Unternehmens arbeitet nur montags und mittwochs. Ihre Vollzeitkräfte mit 5 Wochenarbeitstagen haben Anspruch auf 20 Urlaubstage. Für 2 Arbeitstage pro Woche ergibt sich daher ein Anspruch von 8 Urlaubstagen.

Wie Sie den Urlaub bei unregelmäßigen Arbeitszeiten ermitteln

Viele Mitarbeiter arbeiten nicht in allen Wochen an gleich vielen Arbeitstagen.

Hier legen Sie bei der Berechnung der Urlaubstage einfach einen Bezugszeit-

raum zugrunde, in dem der betreffende Mitarbeiter seine regelmäßige (Monats-, Jahres-)Arbeitszeit erreicht. Anhand dieser Durchschnittsarbeitszeit berechnen Sie den Urlaub.

BEISPIEL

Ein Beschäftigter arbeitet abwechselnd eine Woche 6 Tage und eine Woche 3 Tage. Im Übrigen gilt die 5-Tage-Woche in Ihrem Unternehmen und Ihre Vollzeitkräfte mit einer 5-Tage-Woche haben einen vertraglichen Anspruch von 30 Tagen Urlaub pro Jahr. Den Urlaub dieses Mitarbeiters berechnen Sie wie folgt:

Urlaubstage im Unternehmen x Arbeitstage des Mitarbeiters über 2 Wochen : Arbeitstage der übrigen Mitarbeiter über 2 Wochen = Urlaubstage der Teilzeitkraft

→ Der jährliche Urlaubsanspruch des Mitarbeiters im Beispiel beträgt daher:
 $30 \times 9 : 10 = 27$ Tage

Vorsicht, Arbeitszeitänderung!

Ändert ein Beschäftigter Ihres Unternehmens seine Arbeitszeit, ermitteln Sie auch

seinen Urlaubsanspruch teilweise neu. Sie kürzen den zukünftigen Urlaub anhand der neuen Arbeitszeiten. Der bereits erworbene Urlaub bleibt aber in der bisherigen Höhe erhalten.

BEISPIEL

Ein Mitarbeiter hat im Jahr 2025 an 5 Tagen pro Woche gearbeitet. Damit hatte er einen vertraglichen Urlaubsanspruch von insgesamt 24 Tagen. Seit dem 1.3.2025 arbeitet er aber nur noch an 3 Tagen pro Woche und hat damit auch nur noch einen jährlichen Urlaubsanspruch von 14,4 Tagen. Somit reduzieren Sie für das Jahr 2025 die Urlaubsansprüche wie folgt:

➤ Urlaub für Januar und Februar:
 $24 : 12 \times 2 \text{ Monate} = 4$ Tage

➤ neuer Jahresurlaub für das Jahr 2025:
 $24 \text{ Tage} : 5 \text{ Tage} \times 3 \text{ Tage} = 14,4$ Tage

Davon berechnen Sie den Urlaub noch für die Zeit von März bis Dezember (10 Monate):
 $14,4 : 12 \times 10 = 12$ Tage. Der Beschäftigte hat also im Jahr 2024 16 Tage Urlaub (der bereits erworbene Anspruch für Januar und Februar, der erhalten bleibt, plus der neue Jahresurlaub ab März von 12 Tagen).

So gehen Sie vor, wenn neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Urlaubsansprüche mitbringen

In der Regel beginnen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter irgendwann im Laufe eines Jahres in Ihrem Unternehmen und händigen Ihnen eine Bescheinigung ihres ehemaligen Arbeitgebers über den im aktuellen Jahr bereits genommenen Urlaub

aus. Sie müssen den bescheinigten Urlaub dann auf den Urlaub in Ihrem Unternehmen korrekt anrechnen. Das bedeutet: Den beim alten Arbeitgeber bereits erteilten Urlaub ziehen Sie vom Urlaubsanspruch in Ihrem Unternehmen ab.

ACHTUNG



Hat der alte Arbeitgeber seine Obliegenheitspflicht nicht erfüllt (siehe Seite 3) sind Sie außen vor. Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin muss sich dann mit ihm über die Auszahlung streiten!

Auch für neue Mitarbeiter gilt: Den vollen Urlaubsanspruch erwirbt ein Beschäftigter

nach 6-monatiger Betriebszugehörigkeit (maßgebend ist das Kalenderjahr, das heißt, der erste Arbeitstag ist spätestens der 30.6.).

Erreicht der Mitarbeiter die nötige Betriebszugehörigkeit im laufenden Jahr nicht mehr (weil er ab dem 1.7. mit seiner Tätigkeit beginnt), rechnen Sie für jeden vollen Monat Betriebszugehörigkeit mit 1/12 des Jahresurlaubs (BAG, Urteil vom 17.11.2015, Az. 9 AZR 179/15).

So ermitteln Sie den Urlaub neuer Mitarbeiter richtig

Fall 1: Gleiche Urlaubsansprüche im alten und neuen Betrieb

Bei gleichem Urlaubsanspruch im alten und im neuen Unternehmen hängt der Anspruch des Arbeitnehmers in Ihrem Unternehmen als neuem Arbeitgeber davon ab, wie viel Jahresurlaub dem Arbeitnehmer vom bisherigen Arbeitgeber gewährt worden ist.

Fall 2: Weniger Urlaub beim alten Arbeitgeber

Sind die Urlaubsansprüche im alten und im neuen Unternehmen unterschiedlich hoch, müssen Sie den neuen Urlaubsanspruch anteilig ermitteln.

BEISPIEL



Ein Mitarbeiter beginnt am 1.8. in Ihrem Unternehmen. Grundsätzlich gewährt Ihr Unternehmen einen Jahresurlaub von 30 Tagen. Bei seinem alten Arbeitgeber hatte der Mitarbeiter einen Urlaubsanspruch

von 24 Tagen. Diesen Urlaubsanspruch hat er bereits komplett erhalten (bzw. abgegolten bekommen).

Wie viel Urlaub der neue Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen noch erhält, berechnen Sie in mehreren Schritten:

Schritt 1: Bei Ihrem Unternehmen als zweitem Arbeitgeber entsteht für die Monate August bis Dezember (5 Monate) ein Teilurlaubsanspruch in Höhe von 5/12. Das sind aufgerundet 13 Tage (5/12 von 30 Tagen).

Schritt 2: Es besteht ein Überschneidungszeitraum von August bis Dezember. Da der Mitarbeiter bei seinem alten Arbeitgeber den kompletten Jahresurlaub genommen hat, hat er von diesem auch für die Zeit von August bis Dezember bereits Urlaub erhalten (10 Tage = 5/12 von 24 Tagen).

Schritt 3: Als Ergebnis ziehen Sie nun von den 13 Tagen die 10 Tage bereits erhaltenen Urlaub ab und erhalten 3 Tage Urlaub, die

dem Mitarbeiter für den Rest des Jahres in Ihrem Unternehmen noch zustehen.

Fall 3: Mehr Urlaub beim alten Arbeitgeber

Hatte der Beschäftigte im alten Unternehmen mehr Urlaub als in Ihrem und hat er den Urlaub bereits vollständig erhalten, entsteht aber kein „Minusurlaubsanspruch“ in Ihrem Unternehmen. Der Beschäftigte erhält dann im laufenden Jahr einfach gar keinen Urlaub mehr.

ACHTUNG



Bei nur kurzer Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit (hier 2 Tage) beginnt die 6-Monats-Frist nicht neu zu laufen (BAG, Urteil vom 20.10.2015, Az. 9 AZR 224/14).

So berechnen Sie den Urlaub bei Mehrfachbeschäftigung

Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihres Unternehmens arbeiten auch noch für

andere Arbeitgeber. Der Beschäftigte hat dann grundsätzlich bei jedem seiner Arbeitgeber, also auch in Ihrem Unternehmen, den vollen Urlaubsanspruch. Insgesamt steht ihm aber nur einmal der gesamte Jahresurlaub zu.

BEISPIEL

1. Ein Mitarbeiter ist vormittags in Ihrem und nachmittags für ein anderes Unternehmen tätig. Er nimmt in beiden Beschäftigungsverhältnissen gleichzeitig für 4 Wochen Urlaub und hat damit die 4 Wochen seines Urlaubs verbraucht.
2. Ein Arbeitnehmer arbeitet von montags bis mittwochs bei Ihnen und donnerstags und freitags bei einem anderen Arbeitgeber. Er nimmt für 4 Wochen Urlaub (4 x montags bis mittwochs bei Ihnen und 4 x donnerstags und freitags beim anderen Arbeitgeber) und hat in diesem Fall ebenfalls die 4 Wochen seines Urlaubs verbraucht.

Jugendliche bekommen mehr Urlaub

Anspruch auf Erholungsurlaub haben auch diejenigen, die zu ihrer Berufsausbildung in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (§ 2 Satz 1 BUrlG). Hierzu zählen Praktikanten, Auszubildende, sogenannte Anlernlinge und Volontäre.

Sind die Beschäftigten noch jugendlich, das heißt unter 18 Jahre, fällt der Urlaubsanspruch höher aus. Daher haben sie Anspruch auf mehr Erholungsurlaub nach den Sonder-

bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG).

Das gilt auch für minderjährige Schülerinnen und Schüler, die in den Ferien in Ihrem Unternehmen als Aushilfen arbeiten.

Denn für alle Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten höhere Urlaubsansprüche als für volljährige Mitarbeiter.

Zwölfstelregelung

Bei jugendlichen Aushilfen, die Sie nur jeweils wenige Wochen beschäftigen, berechnen Sie den Urlaubsanspruch entsprechend

der Zwölfstelregelung (1/12 für jeden Beschäftigungsmonat).

Das gilt beispielsweise für Schüler, die nur in den Ferien in Ihrem Unternehmen arbeiten.

Gestaffelte Urlaubsansprüche für Jugendliche	
Alter des Mitarbeiters, Auszubildenden, Praktikanten zum 1.1.2026	Gesetzlicher Urlaubsanspruch 2026 (pro Kalenderjahr)
Noch keine 16 Jahre	Mindestens 30 Werktage bei einer Arbeitswoche von 6 Tagen, bei weniger Tagen muss entsprechend umgerechnet werden.
Noch keine 17 Jahre	Mindestens 27 Werktage (bei einer Arbeitswoche von 6 Tagen).
Noch keine 18 Jahre	Mindestens 25 Werktage (bei einer Arbeitswoche von 6 Tagen).

Schwerbehinderte Beschäftigte und der Zusatzurlaub

Auch der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen verfällt nur, wenn der Arbeitgeber die oder den Betroffenen zuvor auf diesen Urlaub und den möglichen Verfall bei fehlender rechtzeitiger Inanspruchnahme hingewiesen hat! Doch wie viel Zusatzurlaub darf es sein?

Beschäftigt Ihr Unternehmen schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Grad der Behinderung mindestens 50 %), erhalten diese einen gesetzlich festgelegten Zusatzurlaub (§ 208 Sozialgesetzbuch (SGB) IX). Ihrem Unternehmen steht es frei, schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen über die gesetzlichen Vorgaben hinaus mehr Zusatzurlaub zu gewähren. Anspruch auf Urlaubsgeld für den Zusatzurlaub be-

steht nur, wenn dies vereinbart worden ist.

ACHTUNG



Schwerbehinderte gleichgestellte Mitarbeiter haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub (§ 151 Abs. 3 SGB IX).

Das gilt auch dann, wenn der Zusatzurlaub tarifvertraglich geregelt ist (BAG, Urteil vom 18.7.2017, Az. 9 AZR 850/16).

Lassen Sie den Mitarbeiter die Schwerbehinderteneigenschaft nachweisen (durch amtliches Schreiben, Ausweis etc.), bevor Sie den Zusatzurlaub berechnen.

So sieht der gesetzliche Anspruch auf Zusatzurlaub aus

Arbeitstage pro Woche	Gesetzlicher Grundurlaub	Gesetzlicher Zusatzurlaub für schwerbehinderte Mitarbeiter	Gesamtjahresurlaub eines schwerbehinderten Mitarbeiters bei gesetzlichem Grundurlaub im Kalenderjahr
1	4	1	5
2	8	2	10
3	12	3	15
4	16	4	20
5	20	5	25
6	24	6	30

Rechnen Sie den Zusatzurlaub zu dem Urlaub hinzu, den Ihr Unternehmen gewährt. Der Anspruch auf Zusatzurlaub besteht auch dann, wenn der Urlaubsanspruch in Ihrem Unternehmen den gesetzlichen Urlaub ohnehin schon übersteigt. Dann stocken Sie den vertraglichen oder tariflichen Mehrurlaub noch um den Zusatzurlaub auf.

ACHTUNG



Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des ganzen Jahres, besteht auch nur ein anteiliger Anspruch auf Zusatzurlaub:

- Für jeden vollen Monat, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft besteht, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 1/12 des Zusatzurlaubs.
- Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Im Übrigen findet keine Abrundung statt.

BEISPIEL 1

In Ihrem Unternehmen haben vollbeschäftigte Mitarbeiter (5-Tage-Woche) einen Ur-

laubsanspruch von 30 Tagen im Jahr. Ein schwerbehinderter Mitarbeiter, der 5 Tage pro Woche in Ihrem Unternehmen arbeitet, hat damit Anspruch auf 35 Tage Urlaub im Jahr.

BEISPIEL 2

Ein Mitarbeiter ist ab 1.6.2025 als Schwerbehinderter anerkannt. Sein Jahreszusatzurlaub beträgt daher $7/12$ von 5 Arbeitstagen = 2,92 Tage. Da aufgerundet wird, hat er einen Anspruch auf 3 Tage Zusatzurlaub.



Vorsicht: rückwirkende Geltung

Häufig wird die Schwerbehinderteneigenschaft eines Mitarbeiters rückwirkend festgestellt. In diesem Fall hat der Schwerbehinderte für jeden vollen Monat, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft besteht, rückwirkend Anspruch auf 1/12 des Zusatzurlaubs.

BEISPIEL

Ein Mitarbeiter Ihres Unternehmens (5 Wochenarbeitstage) stellt im März 2025 einen

Antrag auf Anerkennung seiner Schwerbehinderteneigenschaft. Diesem wird im Juli 2025 rückwirkend ab 1.4.2025 stattgegeben.

Folge: Im Jahr 2025 hat der Mitarbeiter daher für die Zeit von April bis Dezember 2025 einen Anspruch auf 9/12 von 5 Tagen Zusatzurlaub. Das sind aufgerundet 4 zusätzliche Werktage Urlaub.

Wie Sie das Urlaubsentgelt ermitteln

Während des Erholungsurlaubs erhalten Beschäftigte ihr Entgelt als Urlaubsentgelt weiter. Erhält der Mitarbeiter ein festes Monats- oder Wochenentgelt, ist die Berechnung des Urlaubsentgelts einfach: Sie zahlen dem Mitarbeiter das aktuelle Arbeitsentgelt fort. Schwankt das Entgelt des Mitarbeiters aber, müssen Sie etwas rechnen (§ 11 BUrlG).

- » Ermitteln Sie die Leistung nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Mitarbeiter in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Geht es um Aushilfen, die weniger als 13 Wochen in Ihrem Unternehmen beschäftigt sind, nehmen Sie den entsprechend kürzeren Zeitraum als Referenzzeitraum.
- » Gehen Sie bei der Berechnung des Urlaubsentgelts immer vom Referenzzeitraum aus. Macht ein Mitarbeiter geltend, er hätte während der Zeit, in der er Urlaub hat, viel mehr verdienen können als in den vergangenen Wochen (beispielsweise we-

gen anfallender Überstunden), dürfen Sie das ignorieren.

ACHTUNG

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen durch die Zahlung des Urlaubsentgelts so gestellt werden, dass durch Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs keine Entgelteinbußen eintreten. Es fließen also auch z. B. Provisionen ein, die der Mitarbeiter verdient hätte (Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg, Urteil vom 24.2.2017, Az. 9 Sa 28/16).

Schritt für Schritt: So ermitteln Sie das Urlaubsentgelt

1. Schritt: Urlaubsdauer bestimmen

Ermitteln Sie die Anzahl der Tage, an denen Sie Urlaubsentgelt zahlen müssen. Ein Mitarbeiter mit einer Wochenarbeitszeit von 5 Tagen hat Anspruch auf 20 Tage Erho-

lungsurlaub im Jahr und möchte diese auf einmal nehmen.

2. Schritt: Tagesverdienst für Referenzzeitraum ermitteln

Berechnen Sie anschließend den durchschnittlichen Tagesverdienst des Mitarbeiters der letzten 13 Wochen (oder weniger) nach folgender Formel:

$$\text{Arbeitsentgelt : Arbeitstage} = \text{Tagesverdienst}$$

BEISPIEL

Der Mitarbeiter hat in den letzten 13 Wochen 9.000 Euro verdient und hat deshalb einen durchschnittlichen Tagesverdienst von 9.000 Euro : 65 Tage (5 x 13) = 138,46 Euro.

3. Schritt: Urlaubstage mal Tagesverdienst

Für jeden Urlaubstag erhält der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin den Tagesverdienst.

Der Beschäftigte erhält 20 x 138,46 Euro = 2.769,20 Euro.

Ihr Unternehmen ist verpflichtet, das Urlaubsentgelt vor Antritt des Urlaubs zu zahlen (§ 11 Abs. 2 BUrlG). Außerdem sollten Sie das Urlaubsentgelt bei Abrechnung und Zahlung eindeutig als solches ausweisen. Ist diese Zahlung nämlich nicht vom übrigen Arbeitsentgelt zu unterscheiden, tritt für Ihr Unternehmen keine schuldbefreiende Wirkung ein. Das bedeutet: Wenn Sie die Zahlung nicht nachweisen können, müssen Sie das Urlaubsentgelt streng genommen nochmals zahlen.

TIPP

Sie können die Zahlung in der Gehaltsabrechnung unter einer separaten Lohnart ausweisen. Damit ist der Nachweis erbracht.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts kommt es darauf an, welche Entgeltbestandteile zur fortzuzahlenden Grundvergütung zählen.

Welche Vergütungsbestandteile bei der Berechnung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen sind	
Vergütungsbestandteil	Beim Urlaubsentgelt zu berücksichtigen
Akkordlohn	Ja
Gewinnbeteiligungen	Nein
Gratifikationen, welche die Tätigkeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin für das ganze Urlaubsjahr abgelten	Nein
Provisionen und Bedienungsprozente	Ja, in der tatsächlichen Höhe des Arbeitsentgelts des Referenzzeitraums
Sachbezüge	Ja (in bar umgerechnet, § 11 Abs. 1 BUrlG), wenn der Mitarbeiter sie nicht während des Urlaubs weiter erhält
Umsatzprämien	Nein
Zulagen, soweit sie nicht nur Auslagenersatz darstellen	Ja

ACHTUNG



Tarifliche Sonderzahlungen und vermögenswirksame Leistungen, die der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin unabhängig von der Gewährung des Urlaubs ohnehin weiter erhält, berücksichtigen Sie bei der Berechnung des Urlaubsentgelts ebenfalls nicht.

Wie Sie beim Sonderfall Urlaubsabgeltung vorgehen

Durch die neue Urlaubsrechtsprechung hat das Thema Urlaubsabgeltung weiter an Brisanz gewonnen. Dabei gilt der Grundsatz:

Urlaub muss in Freizeit gewährt und kann nicht in Geld ausgezahlt werden. Selbst wenn Beschäftigte gern auf die Freizeit verzichten und stattdessen eine Abgeltung erhalten würden, dürfen Sie sich nicht darauf einlassen. Die Abgeltung von Urlaub kommt nur bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in Betracht.

TIPP



Für die Berechnung des Abgeltungsanspruchs gehen Sie nach denselben Regeln vor wie bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes.

Das bedeutet: Sie gehen vom Tagesverdienst der letzten 13 Wochen (bzw. bei kürzeren Arbeitsverhältnissen von einem entsprechend kürzeren Zeitraum) aus und multiplizieren das Ergebnis mit dem restlichen Urlaubsanspruch, den der Mitarbeiter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch hat.

Mit Bruchteilen, die sich bei der Berechnung ergeben, verfahren Sie folgendermaßen:

Bruchteile von mindestens einem halben Tag

Erhalten Sie Urlaubsbruchteile, die mindestens einen halben Tag ergeben, runden Sie diesen halben Tag auf einen vollen Urlaubstag auf und gelten ihn ab.

BEISPIEL

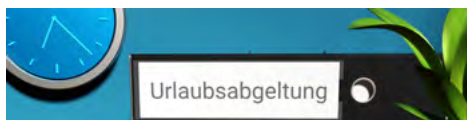
Sie errechnen einen verbleibenden Urlaubsanspruch über 2,6 Tage und gelten 3 Tage ab.

Bruchteile von unter einem halben Tag

Erhalten Sie Bruchteile, die unter einem halben Tag liegen, gelten Sie diese in der entsprechenden Höhe ab.

BEISPIEL

Sie errechnen einen verbleibenden Urlaubsanspruch über 2,4 Tage. Dementsprechend gelten Sie diese 2,4 Tage ab.



© Adobe Stock – MQ-Illustrations

Einmalzahlung oder laufendes Entgelt?

So entscheiden Sie richtig

Sind Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld oder gegebenenfalls auch die Urlaubsabgeltung erst einmal berechnet, stellt sich für Sie die Frage, wie Sie diese Leistungen abrechnen. Bei Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld und Urlaubsabgeltung handelt es sich schließlich immer um lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt.

In welcher Höhe Sie die Abgaben abführen, hängt allerdings davon ab, ob es sich bei der jeweiligen Zuwendung um eine Einmalzahlung bzw. steuerrechtlich um einen sonstigen Bezug auf der einen Seite oder um laufendes Entgelt auf der anderen Seite handelt:

1. Einfach ist die Beurteilung beim Urlaubsentgelt. Da Sie dieses als Fortsetzung des Arbeitsentgelts zahlen, teilt es in der Regel auch dessen Schicksal als laufendes Arbeitsentgelt. Sie rechnen die Urlaubsvergütung dem Entgeltzahlungszeitraum zu, in dem es gezahlt wird.
2. Ihre Beurteilung von Urlaubsgeld hängt davon ab, wie Sie dessen Auszahlung handhaben: Die Zuwendung ist sonstiger Bezug (und damit auch eine Einmalzahlung

im Sozialversicherungsrecht), wenn sie nicht fortlaufend gezahlt wird (R 39b.2 Abs. 2 Lohnsteuer-Richtlinien (LStR)). Nach einer Entscheidung des Landessozialgerichts (LSG) Niedersachsen-Bremen kann Urlaubsgeld auch laufendes Entgelt sein (Urteil vom 15.5.2019, Az. L 2 EG 3/18).

BEISPIEL

Es besteht die Möglichkeit, das Urlaubsgeld als Zuschlag zu den in einem Arbeitsmonat geleisteten Arbeitsstunden und zusammen mit dem erzielten Entgelt monatlich auszuzahlen. In diesem Fall behandeln Sie das Urlaubsgeld nicht als Einmalzahlung, sondern als laufendes Arbeitsentgelt.

Häufig ist geregelt, dass der Arbeitnehmer sein Urlaubsgeld unabhängig von der Zeit seines Urlaubs in einem der Monate Januar bis Dezember in einer Summe ausgezahlt bekommen kann. Der Mitarbeiter muss hierfür einen Antrag stellen. Das Urlaubsgeld zahlen Sie dann mit der Entgeltzahlung, die dem Antrag folgt, als Einmalzahlung aus.

Krankheit und Elternzeit: Wie Sie die Übertragung regeln

Auch das kommt immer wieder vor: Ein Beschäftigter arbeitet nicht, erwirbt aber dennoch einen Urlaubsanspruch. Diesen kann er dann unter Umständen auch noch

besonders lange übertragen. Elternzeit und Arbeitsunfähigkeit sind die beiden Konstellationen, die hier in der Praxis am häufigsten vorkommen. Nutzen Sie in sol-

chen Fällen alle Möglichkeiten, um Ihrem Unternehmen Ausgaben zu ersparen.

Wie Sie bei langer Krankheit vorgehen

Urlaub und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit schließen sich gegenseitig aus. Deshalb kann sich ein Beschäftigter Urlaubstage, an denen er krank ist, „gutschreiben“ lassen (§ 9 BUrlG). Sie werden auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

Voraussetzung ist, dass er die Krankheitstage nachweist, und zwar durch das Zeugnis eines Arztes seiner Wahl.

Der Urlaubsanspruch eines Mitarbeiters entsteht auch dann, wenn er wegen einer lang andauernden Erkrankung nicht arbeiten kann. Selbst wenn er das ganze Jahr über krank war, entsteht sein Anspruch auf Erholungsurlaub für dieses Jahr vollständig.

Der einmal entstandene Urlaubsanspruch verfällt zunächst selbst dann nicht, wenn der Mitarbeiter auch über den gesetzlichen (31.3.) oder vertraglichen Übertragungszeitraum hinaus arbeitsunfähig krank bleibt.

BEISPIEL

Ein Beschäftigter war das gesamte Jahr 2025 arbeitsunfähig krank. Sein Anspruch auf Erholungsurlaub für das Jahr 2025 entstand dennoch in voller Höhe (20 Tage). Der Mitarbeiter bleibt bis zum Ende seiner Beschäftigung am 1.8.2026 durchgehend krank. Sein Urlaub aus 2025 ist nicht zum 31.3.2026 verfallen.

Bei Ende der Beschäftigung am 1.8.2026 gelten Sie ihm daher folgende Urlaubsansprüche ab (vorausgesetzt, Sie haben in den

Vorjahren Ihre Obliegenheitspflicht erfüllt, siehe Seite 3):

1. Aus 2025: 20 Tage (nicht am 31.3.2026 verfallen)
2. Aus 2026: ebenfalls 20 Tage, da das Beschäftigungsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte endet.

Ergebnis: Sie gelten 40 Tage Urlaub ab.

Bei weiter andauernder Krankheit und bestehendem Beschäftigungsverhältnis darf der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin die erworbenen Urlaubsansprüche zunächst so lange übertragen, bis er wieder arbeitsfähig ist. Gemäß der aktuellen Rechtsprechung verfallen die Ansprüche aber nach insgesamt 15 Monaten nach Ablauf des Urlaubsjahres.

BEISPIEL

Ein Beschäftigter war das gesamte Jahr 2022 arbeitsunfähig krank. Sein Anspruch auf Erholungsurlaub für das Jahr 2022 ist in voller Höhe (20 Tage) entstanden, ebenso sein Anspruch aus den Jahren 2023 und 2024. Er bleibt bis zum Ende der Beschäftigung am 31.8.2025 durchgehend krank.

Folge: Der Mitarbeiter hat Anspruch auf diese Abgeltung:

- » Aus 2022: Der Urlaub ist nach 15 Monaten am 31.3.2024 verfallen, daher erfolgt keine Abgeltung.
- » Aus 2023 erhält der Mitarbeiter keine Abgeltung, dieser Anspruch ist am 31.3.2025 verfallen, aber aus 2024 erhält er eine Abgeltung von 20 Urlaubstagen.

- » Für 2025 erhält der Mitarbeiter ebenfalls eine Abgeltung von 20 Tagen, da das Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte endet.

Elternzeit: Nutzen Sie die Kürzungsmöglichkeiten

Wenn Mitarbeiter Kinder bekommen, ist das in erster Linie ein freudiges Ereignis. Problematisch für Ihr Unternehmen wird es allerdings, wenn Beschäftigte mehrere Jahre in Elternzeit gehen und während dieser Zeit viele Monate Urlaub ansammeln. Um das zu verhindern, gibt der Gesetzgeber Ihnen das Recht, den Urlaub zu kürzen.

Von dieser Möglichkeit sollten Sie unbedingt Gebrauch machen. Nach § 17 Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG) dürfen Sie den Urlaub für jeden vollen Monat der Elternzeit um 1/12 kürzen.

1. Kürzen Sie nur für volle Monate der Elternzeit. Fehlt auch nur ein Tag zum vollen Monat, dürfen Sie den Urlaub für diesen nicht kürzen.
2. Hat der Arbeitnehmer bei Antritt der Elternzeit seinen Urlaub noch nicht vollständig genommen, kann er ihn in das

Jahr übertragen, in dem die Elternzeit endet. Den einmal entstandenen Anspruch dürfen Sie – wenn der Mitarbeiter nach der Elternzeit mit reduzierter Arbeitszeit weiterarbeitet – nicht entsprechend der neuen Arbeitszeiten kürzen (Europäischer Gerichtshof, Beschluss vom 13.6.2013, Az. C-415/12).

3. Urlaub und damit verbundene Urlaubsgeldansprüche können Mitarbeiter auch noch nach mehreren Elternzeiten geltend machen.
4. Bei Elternteilzeit reduziert sich der künftige Erholungsurlaub entsprechend der neuen Arbeitszeit. Eine Kürzung bereits erarbeiteter Urlaubsansprüche ist allerdings ausgeschlossen.

WICHTIG



Denken Sie bei Rückkehrern sofort an die notwendige Information über noch bestehende Urlaubstage PLUS an die Aufforderung, den Urlaub zu nehmen, PLUS an den Hinweis darauf, dass er ansonsten am Ende des Übertragungszeitraums verfällt!

Unbezahlter Urlaub nötig? Achten Sie auf die Sozialversicherung

Einige Mitarbeiter haben ihren Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub aufgebaut. Benötigen oder wünschen sie dann noch freie Tage, müssen sie unbezahlten Urlaub in Anspruch nehmen. Das ist möglich und kann jederzeit mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Die gegenseitigen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ruhen in diesem Fall.

Das heißt aber auch, dass Sie für die Abrechnung und die Versicherungspflicht Sonderregeln zu beachten haben.

WICHTIG



Auf unbezahlten Urlaub hat der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin keinen gesetzlichen Anspruch gegen das Unternehmen. Ob sie oder er unbezahlte Freizeit erhält oder nicht, ist Vereinbarungssache.

Mehrere Wochen Sonderurlaub? Prüfen Sie die Versicherungspflicht

Die Sozialversicherungspflicht eines Mitarbeiters resultiert aus dem Bezug von Arbeitsentgelt.

Wenn Mitarbeiter kein Arbeitsentgelt (oder keine Fortzahlung wie Urlaubsentgelt) erhalten, besteht für sie eigentlich keine Versicherungspflicht mehr.

ACHTUNG



- Bei unbezahlten Freistellungen von bis zu einem Monat gilt das Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 3 SGB IV allerdings als fortbestehend. Daraus folgt: Die Mitgliedschaft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung wird bei einem unbezahlten Urlaub von bis zu einem Monat nicht unterbrochen.
- Dauert die unbezahlte Freistellung aber länger als einen Monat, endet die Mitgliedschaft in der Sozialversicherung mit Ablauf des Monats.
- Das gilt auch, wenn nicht von vornherein feststeht, wie lange die Freistellung dauern soll. Im ersten Monat besteht die Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung weiter.

Empfehlen Sie einem Mitarbeiter bei unbezahltem Urlaub, der länger als einen Monat dauert, den Abschluss einer privaten Krankenversicherung bzw. eine freiwillige GKV-Mitgliedschaft.

TIPP



Um das Meldeverfahren richtig abzuwickeln, unterscheiden Sie 2 Fälle:

1. Der unbezahlte Urlaub dauert höchstens einen (Zeit-)Monat
Wenn Ihr Unternehmen einem Mitarbeiter unbezahlten Urlaub von maximal einem (Zeit-)Monat gewährt, hat das melderechtlich keine Auswirkungen. Die Zeit des unbezahlten Urlaubs wird einfach mit in den Meldezeitraum integriert.
2. Der unbezahlte Urlaub dauert länger als einen Monat
Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, endet das Beschäftigungsverhältnis im versicherungsrechtlichen Sinn. Sie müssen den betreffenden Mitarbeiter nach einem Monat abmelden.



Kein Verzicht auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch durch Prozessvergleich

Beachten Sie dieses aktuelle Urteil des BAG (3. Juni 2025, Az. 9 AZR 104/24).

Im Fall einigten sich Arbeitgeber und Beschäftigter Anfang 2023 auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der entsprechende gerichtliche Vergleich enthielt die Erklärung, dass der Urlaub „in natura“ gewährt worden sei. Tatsächlich war dies aber nicht der Fall, der Arbeitnehmer war krankheitsbedingt gar nicht in der Lage gewesen, den Urlaub zu nehmen. Also kam es wie es kommen musste: Der Arbeitnehmer verklagte den Arbeitgeber auf Abgeltung des Urlaubs (obwohl er am Vergleich beteiligt war).

Der Arbeitnehmer gewann. Während des laufenden Arbeitsverhältnisses ist der gesetzliche Mindesturlaub zwingend einzuhalten sei (§ 13 Abs. 1 Satz 1 BurlG). Eine anderslautende Vereinbarung sei nichtig (§ 134 BGB).

Auch ein Tatsachenvergleich sei nicht wirksam geschlossen worden. Ein solcher sei nur

in Fällen möglich, in denen die Parteien auf eine unsichere Tatsachenlage durch gegenseitiges Nachgeben klarstellend reagieren. Im konkreten Fall, so das BAG, bestand aufgrund der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers aber kein Zweifel am Bestehen des Urlaubsanspruches.

Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn im Zeitpunkt des Vergleichs bereits feststehe, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch nicht mehr „in natura“ wird nehmen können.

Fazit

Im bestehenden Arbeitsverhältnis können Beschäftigte also nicht auf ihren gesetzlichen Mindesturlaub verzichten. Denn dann fallen die Urlaubsansprüche noch unter die zwingenden Vorgaben des § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG. Beachten Sie dies in Ihren zukünftigen Gerichtsverfahren.

IMPRESSUM

Verleger: Personalwissen, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop

Redaktionell Verantwortlicher: Dilan Wartenberg, Theodor-Heuss-Str. 2-4, D-53177 Bonn

Satz: Hold. Verlags- & Werbeservice, Weilerswist

Postanschrift: Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn; Internet: www.vnrag.de; Kundendienst: Telefon: 02 28 / 95 50 150; Telefax: 02 28 / 36 96 480; E-Mail: Kundendienst@vnr.de

© Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Alle Informationen wurden mit Sorgfalt ermittelt und geprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigungen, auch auszugsweise, nicht gestattet. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.