Urlaubsverfall zum Jahresende:
So verhindern Sie jetzt noch unbeabsichtigtes Auflaufen von Urlaubsansprüchen

Live-Schaltung

mit Günter Stein, Arbeitsrechts-Experte und -Insider

PERSONALWISSEN



„Liebe ist wie Urlaub: Man kann gar nicht genug davon haben.“

Gerry Weber, Unternehmer

ONALWISSEN

Herzlich willkommen!

PERSONALWISSEN

Die schönste Zeit des Jahres …

- Der 31.12.2026 rast in Siebenmeilenstiefeln heran.
- Und damit die Themen „Resturlaub“ und „Urlaubsverfall“.

… und eigentlich spricht das Bundesurlaubsgesetz doch eine klare Sprache (§ 7 Abs. 3 BUrlG):

Die schönste Zeit des Jahres …

- **Regelfall**: Urlaub soll im laufenden Kalenderjahr genommen und gewährt werden.
- **Übertragung bis 31. März**: Nur **bei dringenden betrieblichen** oder in der **Person des Arbeitnehmers** liegenden Gründen möglich.

Doch dann schlägt die Rechtsprechung zu:

Die schönste Zeit des Jahres …

- Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können **Urlaubsansprüche über Jahre hinweg bestehen bleiben.**
- Selbst dann, wenn Ihre Mitarbeiter **niemals einen Urlaubsantrag** gestellt haben.
- Besonders teuer wird es, wenn der Arbeitnehmer Ihr **Unternehmen verlässt und diese Urlaubstage finanziell abgegolten werden müssen**.



Die schönste Zeit des Jahres …

- **Arbeitgeber können verhindern, dass sich Urlaubsansprüche immer weiter ansammeln.**
- Allerdings müssen Sie dazu **etwas ganz Bestimmtes** tun.
- Und es kommt entscheidend darauf an, **wann Sie es tun.**

Doch der Reihe nach:

Gesetz sagt 31. Dezember – Gerichte verlangen mehr

- § 7 Absatz 3 BUrlG: Urlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.
- Übertragung (nur) möglich, wie eben schon beschrieben.
- Sonst Verfall am 31.3. des Folgejahres.

Ausnahme:

Gesetz sagt 31. Dezember – Gerichte verlangen mehr

Arbeitnehmer ist seit Jahresbeginn durchgehend krank:

- Der gesetzliche Urlaub verfällt nach 15 Monaten – auch ohne vorherige Urlaubsbelehrung.

Arbeitnehmer erkrankt erst im Laufe des Jahres:

Hatten Sie vorher ausreichend Gelegenheit zur Urlaubsbelehrung und zur Ermöglichung der Urlaubsnahme, gilt:

- **Rechtzeitig informiert:** Urlaub verfällt bei fortdauernder Erkrankung nach 15 Monaten.
- **Information versäumt:** Urlaub bleibt auch nach Ablauf der 15 Monate bestehen (BAG, Urteil vom 20.12.2022, Az. 9 AZR 401/19)

Mehr dazu gleich. Erst einmal KLARTEXT:

Gesetz sagt 31. Dezember – Gerichte verlangen mehr

- **Sie** müssen die **Initiative ergreifen,** damit Ihr Arbeitnehmer seinen **Urlaub tatsächlich wahrnehmen kann.**
- Dafür müssen Sie ihn **rechtzeitig** informieren, auffordern und auf die Folgen einer unterlassenen Urlaubsnahme hinweisen.
- Ihre Belehrung muss 3 **Anforderungen zugleich** erfüllen:

Gesetz sagt 31. Dezember – Gerichte verlangen mehr

1. Dem Mitarbeiter mitteilen, **wie viele Urlaubstage** ihm **konkret** noch zustehen.
2. Ihn **ausdrücklich auffordern**, diesen **Urlaub so rechtzeitig zu beantragen,** dass er noch genommen werden kann.
3. Sagen, **wann die Urlaubstage verfallen**, wenn er sie trotz tatsächlicher Möglichkeit zur Urlaubsnahme aus freien Stücken liegen lässt. **UND:**

Gesetz sagt 31. Dezember – Gerichte verlangen mehr

☹ Ein **pauschaler Hinweis im Arbeitsvertrag**, dass Urlaub am Jahresende verfällt, reicht **NICHT.**

☹ **Allgemeine Rundmail** reicht **NICHT.**

☺ Information muss **individuell** erfolgen.

☺ **Textform** ausreichend.

☹ **Beweislast** für Zugang bei Ihnen:

Gesetz sagt 31. Dezember – Gerichte verlangen mehr

Zum Beispiel:

- **Persönliche Übergabe** gegen Empfangsbestätigung
- **E-Mail** mit ausdrücklicher Empfangsbestätigung
- **Digitales Mitarbeiterportal**
- **Übergabe** durch einen Vorgesetzten **mit Zeugen**

Die spannende Frage Nr. 1:

Wer bekommt Urlaubshinweis erst später – bei wem gelten Ausnahmen?

Fall 1: Arbeitnehmer ist das ganze Jahr krank

- Der Arbeitnehmer ist seit Dezember 2025 durchgehend arbeitsunfähig.
- Er bleibt auch während des gesamten Jahres 2026 krank.
- Seine Arbeitsunfähigkeit dauert bis über den 31. März 2028 hinaus an.

Folge:

Wer bekommt Urlaubshinweis erst später – bei wem gelten Ausnahmen?

- Der gesetzliche Urlaub aus 2026 verfällt am 31.03.2028 – auch ohne vorherigen Hinweis auf den Urlaubsanspruch aus 2026.
- Grund: Der Arbeitnehmer war **während des gesamten Urlaubsjahres arbeitsunfähig und konnte diesen Urlaub zu keinem Zeitpunkt nehmen.**

Fall 2:

Wer bekommt Urlaubshinweis erst später – bei wem gelten Ausnahmen?

Fall 2: Arbeitnehmer wird erst im Laufe des Jahres krank

- Ihr Arbeitnehmer arbeitet zunächst ganz normal.
- Am 1. September 2026 wird er dauerhaft arbeitsunfähig.
- Sie haben ihn bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht über Urlaub informiert.

Konsequenz ist erheblich:

Wer bekommt Urlaubshinweis erst später – bei wem gelten Ausnahmen?

- Weil Sie Ihre Hinweispflichten vor der Erkrankung versäumt haben, verfällt der gesetzliche Urlaub aus 2026 auch am 31.03.2028 nicht.
- Voraussetzung: Der Arbeitnehmer hätte vor seiner Erkrankung tatsächlich Gelegenheit gehabt, die Urlaubstage zu nehmen (BAG, Urteil vom 20.12.2022, Az. 9 AZR 401/19 sowie BAG, Urteil vom 31.01.2023, Az. 9 AZR 107/20).

ACHTUNG Sonderfall hierzu:

Wer bekommt Urlaubshinweis erst später – bei wem gelten Ausnahmen?

- Erkrankt Ihr Arbeitnehmer **bereits unmittelbar nach Beginn des Urlaubsjahres**, beispielsweise am 2. Januar, **UND**
- hatten Sie bis dahin **weder Gelegenheit zur ordnungsgemäßen Urlaubsbelehrung** noch zur **Ermöglichung der Urlaubsnahme**,
- **verfällt sein gesetzlicher Urlaub** bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit ebenfalls **15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres** (BAG, Urteil vom 31.01.2023, Az. 9 AZR 107/20).

Fall 3:

Wer bekommt Urlaubshinweis erst später – bei wem gelten Ausnahmen?

Fall 3: Arbeitnehmer geht in Elternzeit (auch hier gelten besondere Regeln)

Beispiel:

- Eine Arbeitnehmerin geht am **1. Oktober 2026 in Elternzeit**.
- Sie **kehrt am 1. Oktober 2027** in Ihr Unternehmen **zurück.**
- Bei Beginn ihrer Elternzeit stehen ihr noch **fünf Urlaubstage aus 2026** zu.

Hier gilt:

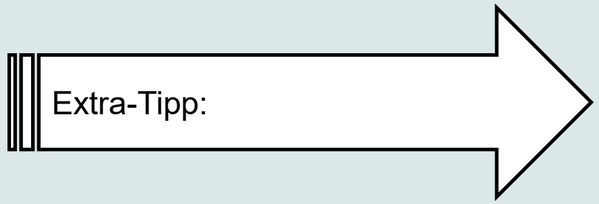
Wer bekommt Urlaubshinweis erst später – bei wem gelten Ausnahmen?

- **Während arbeitsfreier Elternzeit keine Informationspflicht** (LAG Hamm, Urteil vom 10.10.2024, Az. 13 SLa 222/24).
- **Sofort** nach Rückkehr über noch bestehenden Resturlaub und ggf. neuen Urlaub rechtzeitig informieren, damit der Resturlaub später verfallen kann.
- Anders bei **Elternteilzeit** -> Informationspflicht bleibt bestehen.

Fall 4:

Wer bekommt Urlaubshinweis erst später – bei wem gelten Ausnahmen?

- Individuelle Urlaubsbelehrung fest in **Checkliste für die Rückkehr aus der Elternzeit** aufnehmen.
- **Information idealerweise gleich am ersten Arbeitstag** über sämtliche noch bestehenden Urlaubstage und deren Verfallsfristen.
- Besonders wichtig, wenn sich me**hrere Elternzeiten oder Mutterschutzzeiten** aneinandergereiht haben. Dann können über viele Jahre erhebliche Urlaubsansprüche entstanden sein.



GRATIS für SIE:

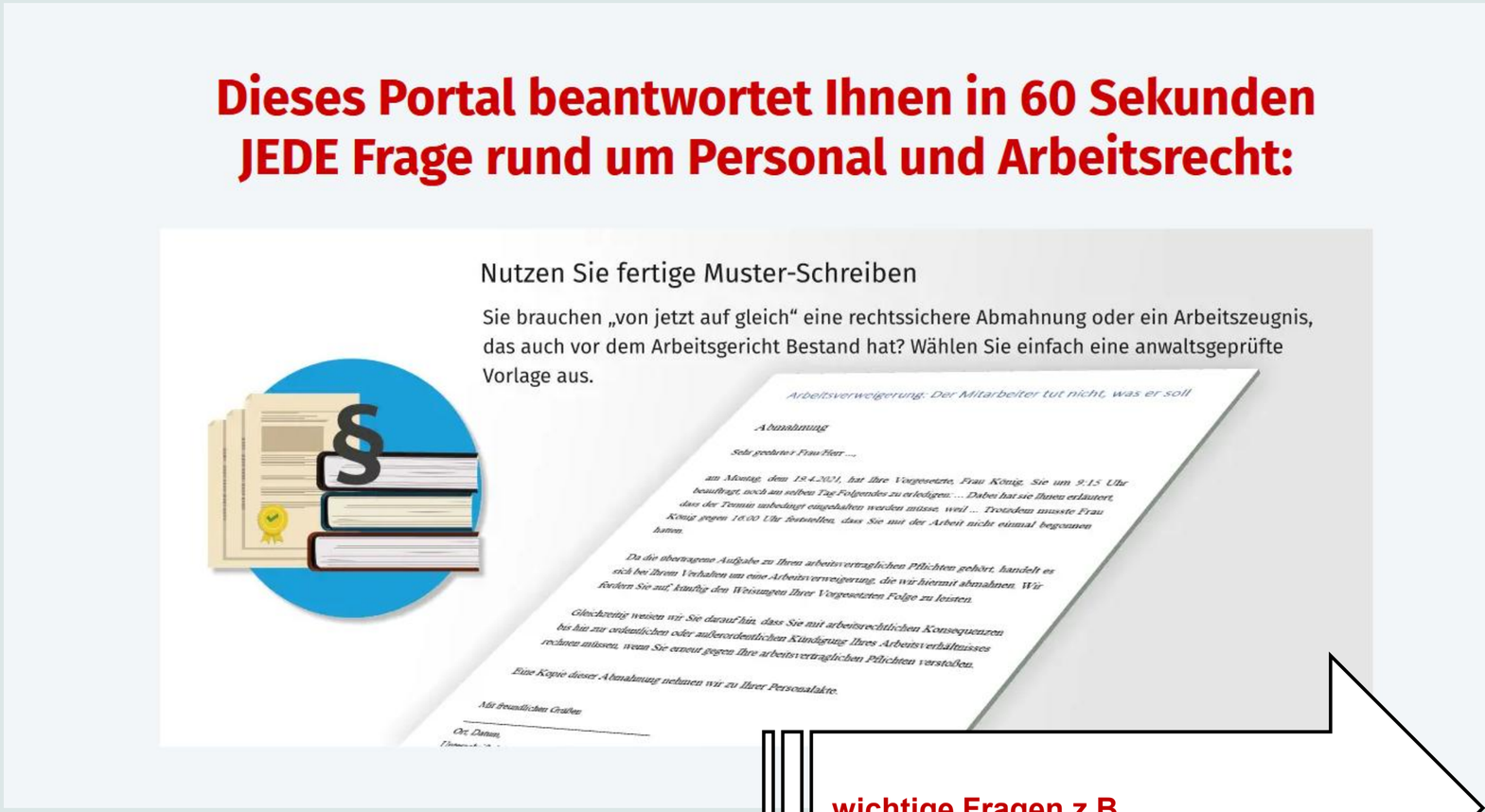
Niemals zuvor konnten Sie über die entscheidenden Fragen rund um Urlaub, Sonderurlaub und Resturlaub so sicher entscheiden!



+

GRATIS-Zugangsdaten:

- ✓ Mein Personalwissen“ – das PRAXIS-Portal für Arbeitgeber, Führungskräfte und Personaler, denen **PRAXIS-Wissen und schnelle, klare Antworten** wichtig sind, nutzen Sie GRATIS.



Fragen Sie! Zum Beispiel:

Krank im Auslandsurlaub – muss ich die Urlaubstage wirklich gutschreiben?

Kündigung zum Jahresende – muss ich den Resturlaub noch gewähren?

Genehmigter Weihnachtsurlaub – darf ich ihn wieder streichen?

Mitarbeiter will Urlaub nicht nehmen, sondern ausbezahlt bekommen. Ist das ein Risiko?



Und: SUPER-GAU verhindern

KEINE Information – das ist der Super-GAU

Was, wenn Sie die Belehrung bisher vergessen haben?

Beispiel:

- Stellen Sie sich vor, ein Arbeitnehmer hat (eigentlich hätte) noch gesetzlichen Resturlaub aus den Jahren 2017, 2018, 2019 und 2020.
- Er hat in diesen Jahren gearbeitet, hätte seinen Urlaub nehmen können, hat aber immer wieder Urlaubstage stehen lassen. Aber …

KEINE Information – das ist der Super-GAU

- … Sie haben Ihre **gesetzlichen Hinweispflichten versäumt.**

Folge:

- Diese **Urlaubsansprüche bestehen** grundsätzlich auch heute noch.

Wichtig ist dabei eine Unterscheidung:

KEINE Information – das ist der Super-GAU

- Die strengen gesetzlichen Regeln zum Urlaubsverfall gelten *zunächst* für den gesetzlichen Mindesturlaub.
- Das sind bei einer Fünftagewoche 20 Urlaubstag pro Jahr.
- Viele Arbeitnehmer haben aber 28, 30 oder noch mehr Urlaubstage.

Was gilt für diese zusätzlichen Urlaubstage?

KEINE Information – das ist der Super-GAU

- **Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag** entscheiden.
- Wenn dort **eigenständige Regelung**, dass der zusätzliche Urlaub unabhängig von vorheriger Urlaubsbelehrung verfällt, gilt diese Regelung.
- Fehlt eine solche klare Unterscheidung, gelten für den zusätzlichen Urlaub **dieselben Verfalls- und Verjährungsregeln wie für den gesetzlichen Mindesturlaub** (BAG, Urteil vom 20.12.2022, Az. 9 AZR 266/20).

Die **dramatische Falle:**

KEINE Information – das ist der Super-GAU

- Dreijährige Verjährungsfrist gilt bei den noch bestehenden **gesetzlichen Urlaubsansprüchen** NICHT, solange Information fehlt.Genauer: Sie „verschiebt“ sich.
- Frist beginnt erst mit **Ablauf des Jahres**, in dem Sie Ihre Aufforderungs- und Hinweispflichten ordnungsgemäß erfüllt haben (EuGH, Urteil vom 22.09.2022, RS. C-120/21; BAG, Urteil vom 20.12.2022, Az. 9 AZR 266/20)

Und noch etwas ist wichtig:

KEINE Information – das ist der Super-GAU

- Diese Rechtsprechung gilt **auch für alte Urlaubsansprüche aus der Zeit vor dem grundlegenden EuGH-Urteil vom 6. November 2018.**
- Das BAG gewährt Arbeitgebern keinen Vertrauensschutz.
- Auch gesetzliche Urlaubsansprüche aus der Zeit vor 2018 bleiben bestehen, wenn Sie Ihre Hinweispflichten versäumt haben und der Urlaub weder aus anderen Gründen verfallen noch erfüllt worden ist

Klare Empfehlung: Bei alten Urlaubsansprüchen immer **zwei Dinge** prüfen:

KEINE Information – das ist der Super-GAU

❶ Welche Urlaubstage gehören zum gesetzlichen Mindesturlaub und welche zum zusätzlich gewährten Urlaub?

❷Enthalten Ihre Arbeitsverträge oder Tarifverträge für den Mehrurlaub tatsächlich eigenständige Regelungen zum Verfall?

Bei Verträgen, die lediglich pauschal 30 Urlaubstage vorsehen, gelten für sämtliche 30 Tage grundsätzlich dieselben Regeln zum Verfall und zur Verjährung!



Die Frage aller Fragen

Kann eine Urlaubsbelehrung jetzt noch etwas bewirken?

Die Frage aller Fragen

Ja!

- Aber wichtige Grenze beachten.
- Information muss **so rechtzeitig erfolgen**, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub tatsächlich noch nehmen kann.

Schnell nachgerechnet:

Die Frage aller Fragen

- Gezählt ab morgen, Freitag, dem 27. November, bis einschließlich Silvester, dem 31. Dezember.
- Bei einer **regulären Fünftagewoche** sind das genau **25 Wochentage von Montag bis Freitag**.
- Da der erste Weihnachtsfeiertag auf einen Freitag fällt, bleiben höchstens **24 reguläre Arbeitstage (**wenn Heiligabend und Silvester in Ihrem Betrieb volle Arbeitstage sind). Sonst entsprechend weniger.



Die Frage aller Fragen

- Ein Mitarbeiter hat noch acht Urlaubstage offen.
- Sie informieren ihn **heute konkret** und ermöglichen ihm, diese Tage bis zum Jahresende zu nehmen.
- Dann verfällt sein Urlaub bei ordnungsgemäßer Belehrung und freiwilliger Nicht-Inanspruchnahme am 31. Dezember.

Anders hier:

Die Frage aller Fragen

Beispiel: 30 offene Urlaubstage

- Bis zum 31.12.2026 sind bei einer Fünftagewoche maximal noch 24 Urlaubstage möglich.
- Die 24 Tage müssen dem Arbeitnehmer nach der Belehrung tatsächlich zur Urlaubsnahme zur Verfügung stehen.

Folge bei ordnungsgemäßer Belehrung und freiwilliger Nichtinanspruchnahme:

Die Frage aller Fragen

Beispiel: 30 offene Urlaubstage

24 Urlaubstage (je nach Betriebstagen weniger) verfallen am 31.12.2026. (Bei weniger verfügbaren Arbeitstagen verfallen entsprechend weniger Urlaubstage)

6 Urlaubstage (oder ggf. etwas mehr) **bleiben** bestehen und müssen 2027 noch gewährt werden.

Grund:

Die Frage aller Fragen

Für diese 6 Tage bestand 2026 keine tatsächliche Möglichkeit mehr zur Urlaubsnahme (LAG Niedersachsen, Urteil vom 24.06.2026, Az. 7 SLa 890/25).

Und was gilt für alte Urlaubsansprüche, beispielsweise 40 Tage, wenn Sie erstmals jetzt informieren?

Hier gilt …

Die Frage aller Fragen

… bei Information jetzt (26. November 2026) und z.B. bei einer regulären Fünftagewoche noch möglichen 24 Arbeitstagen Urlaub:

Nimmt Ihr Mitarbeiter diese Urlaubstage nicht, verfallen nach der aktuellen Entscheidung des LAG Niedersachsen grundsätzlich 24 Urlaubstage am 31. Dezember und …

Die Frage aller Fragen

… die übrigen 16 Urlaubstage bleiben bestehen!

Diese müssen Sie dem Arbeitnehmer auch 2027 noch zur Urlaubsnahme ermöglichen (LAG Niedersachsen, Urteil vom 24.06.2026, Az. 7 SLa 890/25).

Deshalb:

Die Frage aller Fragen

- Wenn Sie alte Urlaubsansprüche entdecken, erfassen Sie zunächst genau, aus welchen Jahren diese stammen.
- Informieren Sie den Arbeitnehmer über seinen gesamten noch bestehenden Urlaub.
- Ermöglichen Sie ihm die Urlaubsnahme im verbleibenden Jahr 2026.
- Und nehmen Sie die übrigen Urlaubstage ausdrücklich in Ihre Urlaubsbelehrung zu Beginn des Jahres 2027 auf.

Tipp:

GRATIS für SIE:

Niemals zuvor konnten Sie über die entscheidenden Fragen rund um Urlaub, Sonderurlaub und Resturlaub so sicher entscheiden!

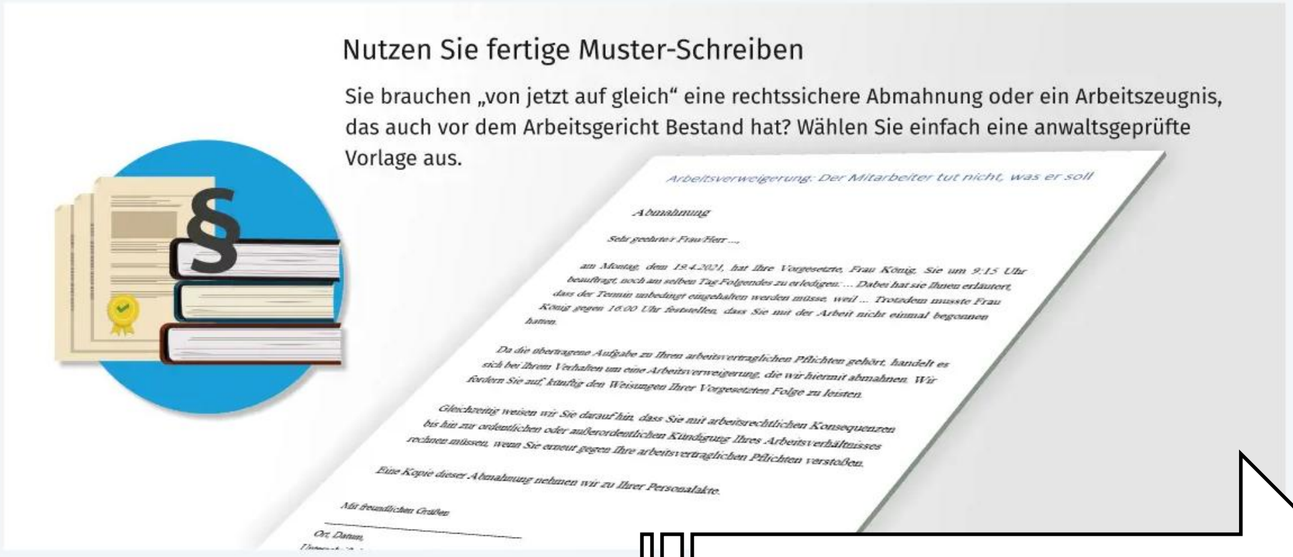


+

GRATIS-Zugangsdaten:

- ✓ Mein Personalwissen“ – das PRAXIS-Portal für Arbeitgeber, Führungskräfte und Personaler, denen **PRAXIS-Wissen und schnelle, klare Antworten** wichtig sind, nutzen Sie GRATIS.

Dieses Portal beantwortet Ihnen in 60 Sekunden JEDE Frage rund um Personal und Arbeitsrecht:



Und nicht vergessen:

PERSONALWISSEN

Fragen Sie! Zum Beispiel:

Krank im Auslandsurlaub – muss ich die Urlaubstage wirklich gutschreiben?

Kündigung zum Jahresende – muss ich den Resturlaub noch gewähren?

Genehmigter Weihnachtsurlaub – darf ich ihn wieder streichen?

Mitarbeiter will Urlaub nicht nehmen, sondern ausbezahlt bekommen. Ist das ein Risiko?



Herzlichen Dank und bis zum nächsten Mal!

PERSONALWISSEN