

Resturlaub 2025





Pla2na / Shutterstock.com

175 Millionen Tage noch auf den Urlaubskonten – was passiert damit?

Von Rolf Winkel

Auf Sommer, Sonne oder Meer freuen sich derzeit viele. Oder auf Berge, Täler und Seen – doch egal wo: Die Urlaubswochen sind für viele Arbeitnehmende die schönsten Wochen des Jahres. Umso mehr verwundert es, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Schnitt am Ende eines Jahres fünf Urlaubstage ungenutzt lassen. Im Folgenden

erfahren Sie, welche Regeln gelten, wenn Sie auch die Urlaubstage von 2025 und gegebenenfalls auch offene Ansprüche aus den Vorjahren noch nutzen wollen. Anschließend erfahren Sie, worauf Sie arbeitsrechtlich achten müssen, wenn Sie in Ihrem Betrieb einen Urlaubsantrag stellen und zu Ihrem Wunschtermin Ferien machen möchten.

Resturlaub – wann er (nicht) verfällt

Die aktuellsten Daten zur Urlaubsnutzung stammen von Ende 2023 aus einer Onlinebefragung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Im Schnitt hatten die Befragten Anspruch auf 29,8 Tage Jahresurlaub. Erstaunlich dabei: Zum Jahresende waren davon noch fünf Tage ungenutzt. Das ist zwar recht wenig im Vergleich mit Japan, wo es zum Teil noch als ungehörig gilt, allzu viel Urlaubsansprüche zu nutzen. Doch immerhin bleiben damit auch in Deutschland rund 17 Prozent der Urlaubsansprüche ungenutzt. Bei etwa 35 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten macht das 175 Millionen Tage Resturlaub. Das dürfte Ende 2025 ähnlich ausgesehen haben. Droht in diesen Fällen ein Verfall des Urlaubs? Oft kann Entwarnung gegeben werden.

Die Grundregeln hierzu finden sich im Bundesurlaubsgesetz: „Der Urlaub muss im laufenden

Kalenderjahr gewährt und genommen werden“, heißt es im Gesetz. Eine Übertragung von Urlaubsansprüchen auf das kommende Jahr ist danach nur in Ausnahmefällen möglich. Etwa dann, wenn [Arbeitnehmer krankheitsbedingt](#) im laufenden Jahr keinen Urlaub nehmen konnten. Oder wenn ein für November oder Dezember beantragter Urlaub – etwa wegen eines plötzlich eingehenden Auftrags – vom Arbeitgeber nicht bewilligt wurde. Am 31. März des folgenden Jahres ist laut Gesetz Schluss mit der Übertragung des Resturlaubs: In den erlaubten Übertragungsfällen muss der Resturlaub nämlich „in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden“, steht im Bundesurlaubsgesetz. Dann ist das Ende der Fahnenstange erreicht, könnte man meinen.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hat jedoch die harten deutschen gesetzlichen Regelungen aufgeweicht. Der EuGH betont die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Das Gericht entschied – verbindlich für Deutschland: Ansprüche auf Resturlaub dürfen nur unter ganz engen Voraussetzungen verfallen. Arbeitnehmer seien in einem Arbeitsverhältnis die schwächere und schützenswerte Partei. Es müsse dafür gesorgt werden, dass das soziale Grundrecht auf Erholungsurlaub genutzt werde. Der EuGH befand daher: Der Arbeitgeber muss zum Urlaub auffordern – und zwar schriftlich und deutlich. Ein Aushang am Schwarzen Brett reicht dabei nicht. Er ist verpflichtet „konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun“. Gleichzeitig

müsse der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer „klar und rechtzeitig [mitteilen], dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugs- oder eines zulässigen Übertragungszeitraums oder am [Ende des Arbeitsverhältnisses](#), wenn dies in einen solchen Zeitraum fällt, verfallen wird“ (Urteile vom 6.11.2018, C-619/16 und C-684/16).

Wie ein rechtlich verbindlicher Hinweis des Arbeitgebers auf zu nehmenden (Rest-)Urlaub auszu-sehen hat, können Sie beispielsweise folgendem Musterschreiben der Handwerkskammer Ulm entnehmen: <https://www.hwk-ulm.de/verfall-von-urlaub-hinweispflicht-des-arbeitgebers/> Unterlässt der Arbeitgeber eine entsprechende Mitteilung, so gilt der Urlaubsanspruch sozusagen in alle Ewigkeit. Die harten Regeln des Bundesurlaubsgesetzes greifen nur, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweispflicht nachgekommen ist.

Verjährungsfrist des BGB greift nicht immer

Mitunter gibt es gerade in Klein- und Kleinstbetrieben einen sehr laxen Umgang mit Urlaubsansprüchen. Da werden Jahr für Jahr Urlaubsansprüche in die Zukunft verschoben. Teilweise erhöht sich so der offene Anspruch auf Urlaubstage jährlich. Ein solcher Verzicht auf die Wahrnehmung von Urlaubsansprüchen ist in Deutschland wohl nicht so weit verbreitet wie in etwa in Japan, doch auch alles andere als selten. Die beschriebene Praxis verläuft vielfach einvernehmlich. Das bedeutet: Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind damit einverstanden. Teilweise würde es in Betrieben sogar zu katastrophalen Verhältnissen führen, wenn der Urlaub komplett und auf einen Schlag genutzt würde. Doch was gilt dann, wenn das Arbeitsverhältnis endet (egal aus welchem Grund)? Unterliegen dann Urlaubsansprüche der Verjährung?

Mit dieser Frage haben sich Arbeitsgerichte mehrfach beschäftigt, das Bundesarbeitsgericht (BAG) zum Beispiel am 29.9.2020)

Verhandelt wurde vor dem BAG über den Fall einer Steuerfachgehilfin und Bilanzbuchhalterin, die bis Ende Juli 2017 über 20 Jahre in einer Steuerberatungskanzlei beschäftigt war und zum Schluss die Abgeltung von 101 Urlaubstagen verlangte. Die Betroffene hatte pro Kalenderjahr Anspruch auf 24 Arbeitstage Erholungsurlaub, die sie aber nur selten genommen hatte. Mit Schreiben vom 1. März 2012 bescheinigte ihr ihr Arbeitgeber, dass der „Resturlaubsanspruch von 76 Tagen aus dem Kalenderjahr 2011 sowie den Vorjahren“ am 31. März 2012 nicht verfalle, weil sie ihren Urlaub wegen des hohen Arbeitsaufwandes in seiner Kanzlei nicht habe antreten können. Bis zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses nahm die Betroffene wiederum ihren Urlaub nur teilweise in Anspruch. Mit ihrer im Februar 2018 erhobenen Klage verlangte sie nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

die Abgeltung von 101 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 und den Vorjahren – was ihr Arbeitgeber ablehnte.

Das BAG war sich unsicher. Einerseits war klar: Der Arbeitgeber hatte die Beschäftigte nicht aufgefordert, den ihr zustehenden Urlaub zu nutzen. Andererseits gibt es die dreijährige Verjährungsfrist aus § 195 des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Dort heißt es sehr klar: „Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt drei Jahre.“ Daher gab das BAG den Ball mit einem „Vorabentscheidungsersuchen“ an den EuGH weiter. Dieser entschied am 22.9.2022: Der Arbeitgeber habe die Angestellte weder aufgefordert, Urlaub zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfallen könne. Deshalb greife weder die Verfalls- noch die Verjährungsfrist. Nach der EuGH-Entscheidung (C-120/21) beginnt die dreijährige Verjährungsfrist grundsätzlich erst zu laufen, wenn der Arbeitgeber seinen Hinweis- und Aufforderungspflichten ordnungsgemäß nachgekommen ist.

Biallo-Tipp:

Eine ausdrückliche gesetzliche Insolvenzversicherung ist für Urlaubsansprüche – anders als für betriebliche Langzeitkonten, in denen Lohnansprüche angespart werden – nicht vorgesehen. Kurz gesagt: Wer seinen Urlaub regelmäßig nimmt, lebt im Zweifelsfall nicht nur gesünder, sondern ist auch arbeitsrechtlich eher auf der sicheren Seite. Wer seinen Urlaub dagegen anspart, riskiert im Falle einer [Insolvenz](#) des Arbeitgebers, dass er später leer ausgeht.

Volodymyr TVERDOKHLIB/ Shutterstock.com



Auch kein Verfall von Urlaubsansprüchen bei Tod

Am 6.11.2018 entschied der EuGH über einen traurigen Aspekt des Streites um den Resturlaub: Was passiert mit dem Resturlaub, wenn Arbeitnehmer sterben? Das EuGH-Urteil enthält dazu unter anderem die etwas skurril anmutende Feststellung, dass der „mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub verfolgte Zweck, dem Arbeitnehmer Erholung zu ermöglichen und einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zur Verfügung zu stellen, nach dem Tod des Arbeitnehmers nicht mehr verwirklicht werden“ könne. Dem wird man kaum widersprechen können. Der

Gerichtshof stellte klar, dass der Urlaubsanspruch in solchen Fällen auf die [Erben des Verstorbenen](#) übergehe (Az.: C 569/16 und C 570/16). Damit stellte sich das Gericht – wie in den anderen Urlaubs-Streitfällen – deutlich gegen die (frühere) Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts. Klar ist damit: Erben können gegenüber dem Arbeitgeber eines Verstorbenen eine Abgeltung von restlichen Urlaubsansprüchen geltend machen. Im Streitfall sind für die Forderungen die Arbeitsgerichte zuständig.

Sonderregelung: Urlaubsverfall bei lang andauernder Krankheit

Für den Verfall von Urlaubsansprüchen bei [länger dauernder Krankheit](#) gilt Folgendes: In solchen Fällen verfällt der Urlaubsanspruch grundsätzlich erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres, also regelmäßig am 31. März des übernächsten Jahres (so etwa das Bundesarbeitsgericht mit einem Urteil vom 7.8.2012, Az: 9 AZR 353/10:

Beispiel 1: Ein Arbeitnehmer war 2024 das ganze Jahr über [arbeitsunfähig erkrankt](#). Seit Anfang 2025 wieder arbeitsfähig. Sein nicht genommener Urlaub aus 2024 verfällt am 31.3.2026. Voraussetzung ist dabei allerdings, dass der Arbeitgeber genau auf diese Folge des möglichen Verfalls hingewiesen hat.

Beispiel 2: Ein Arbeitnehmer ist seit Anfang 2024 ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt, inzwischen erhält er eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung. In diesem Fall spielt nach derzeitiger Rechtsauffassung die Frage, ob der Arbeitgeber genügend deutlich auf die Verpflichtung, den Urlaub zu nehmen, hingewiesen hat, keine Rolle. Denn der Urlaub hätte ja ohnehin nicht genommen werden können. Folge: Der Urlaub aus einem Kalenderjahr verfällt 15 Monate nach dessen Ende. Der Urlaubsanspruch aus 2024 verfällt damit am 31.3.2026 (so das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom 31.1. 2023, Az.: 9 AZR 107/20).

Anders sieht die Rechtslage bei einer durchgängigen Langzeiterkrankung eines Arbeitnehmers aus:

New Africav / Shutterstock.com





Horst Biallo (Gründer & Herausgeber)

Mehr Experten-Ratgeber

Lesen Sie auf biallo.de weitere Experten-Ratgeber aus den Bereichen:

- **Anlegen & Sparen**
- **Immobilien & Baufinanzierung**
- **Familie & Vorsorge**
- **Konten & Karten**
- **Kredit**
- **Recht & Steuer**

Mit dem kostenlosen



Newsletter

von biallo.de immer
aktuell informiert!

So können Sie uns unterstützen

Wenn Ihnen unser ausführlicher und werbefreier Experten-Ratgeber gefallen hat, dann können Sie unser Team unterstützen, indem Sie uns als Wertschätzung eine Tasse Kaffee oder Tee spendieren

Paypal: <https://www.paypal.me/biallode/1,90>

Banküberweisung: IBAN DE17 7009 1600 0002 5462 13

Stichwort: RDW



Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Regeln rund um den Urlaub

Anspruch auf Urlaub

Nach § 2 des Bundesurlaubsgesetzes haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf Erholungsurlaub, auch Teilzeitkräfte. In den meisten Tarifverträgen ist ein Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen pro Jahr vorgesehen. Sonderregelungen für einzelne Arbeitnehmergruppen ergeben sich auch aus dem Schwerbehindertenrecht (SGB IX), dem Jugend-arbeitsschutzgesetz und dem Seemannsgesetz.

Wenn es keine arbeitsvertraglichen, tariflichen oder betrieblichen Regeln zum Urlaub gibt, grei-

fen die Mindeststandards des Bundesurlaubsgesetzes. Danach beträgt der gesetzlich garantierte (Mindest-)Urlaub grundsätzlich 24 Werktage (Mindest-)Urlaub grundsätzlich 24 Werktage jährlich, das entspricht im Regelfall vier Arbeitswochen. Denn als Werktage (nicht Arbeitstage!) gelten dabei alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind – also auch die Samstage.

Antrag auf Urlaub und Urlaubsgenehmigung

Grundsätzlich entscheidet der Arbeitgeber darüber, wann er dem Arbeitnehmer Urlaub gewährt. Wenn es um den Urlaubszeitraum geht, muss er die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer aber berücksichtigen – es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder die Ferienwünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Dringende betriebliche Belange können beispielsweise dann eine Urlaubsgenehmigung verhindern, wenn gerade „Hochsaison“ in einem Betrieb ist (etwa im Hochsommer in einer Eisdiele oder in der Weihnachtszeit in einem Kaufhaus).

In Firmen mit Betriebsrat hat dieser nach § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes in Urlaubsfragen ein Mitbestimmungsrecht. Dies gilt für die „Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird“, heißt es im Gesetz.

Gar nicht so selten scheinen Chefs sich allerdings vor der Entscheidung über Urlaubsanträge zu drücken. Das Arbeitsrecht bezieht dazu eine klare Position: Arbeitgeber müssen zügig über einen

Urlaubsantrag entscheiden. Das hat Ende 2003 beispielsweise das Arbeitsgericht Frankfurt/Main (Az.: 5 Ga 286/03) entschieden. Dabei ging es um einen bosnischen Reifenmonteur, der zum Jahreswechsel 2003/2004 in seine Heimat fahren wollte und drei Monate vorher den Urlaub beantragt hatte. Die Firma reagierte zunächst nicht. Erst kurz vor Weihnachten aber teilte sie ihm dann mit, er dürfe nicht fahren – im Betrieb sei zu viel zu tun. Der Monteur rief darauf das Frankfurter Arbeitsgericht an. Im Eilverfahren entschieden die Richter: Firmen dürfen sich für die Genehmigung oder Ablehnung nicht – wie hier geschehen – monatelang Zeit lassen. Der Bosnier durfte fahren, entschied das Gericht per einstweiliger Verfügung.

Eindeutige Fristen, bis wann Arbeitgeber über einen Urlaubsantrag entschieden haben müssen, sieht das Bundesurlaubsgesetz allerdings nicht vor. Es gibt hierzu jedoch eine gefestigte Rechtsprechung der Arbeitsgerichte. Danach hat sogar die in den meisten Betrieben übliche Eintragung in Urlaubslisten eine gewisse Verbindlichkeit: „Vom Arbeitgeber wird verlangt werden müssen, dass er entweder in angemessener Zeit den Urlaubswünschen seines Arbeitnehmers widerspricht, wenn er nicht beabsichtigt, dem Arbeit-

nehmer den Urlaub in der beauftragten Zeit zu gewähren. Erfolgt dieser Widerspruch nicht innerhalb einer angemessenen Zeitspanne, so darf der Arbeitnehmer davon ausgehen, dass sein Urlaub entsprechend seinem Urlaubswunsch als gewährt gilt“, entschied das Landesarbeitsgericht Düssel-

Vorrangregelungen

Viele wollen im Frühling oder im Sommer urlauben. Doch kein Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch darauf, zu einem konkreten Termin Urlaub gewährt zu bekommen. Wenn zu viele Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt Urlaub beantragen, muss der Arbeitgeber abwägen, wer den Zuschlag bekommt. Und dabei geht's nicht nach Sympathie oder Augenfarbe, sondern nach „sozialen Gesichtspunkten“ – so das Bundesurlaubsgesetz. Dazu gehört zum Beispiel, dass Eltern von schulpflichtigen Kindern meist den Vorrang bekommen, wenn es um Urlaub in den Schulferien geht. Denn außerhalb der Schulferien können diese Arbeitnehmer ja gar nicht mit ihren Kindern in Urlaub fahren.

Wichtig ist auch, wann der Ehepartner des Arbeitnehmers Urlaub machen kann. Wenn der beispielsweise Lehrer ist, kann er auch nur in den Schulferien Urlaub nehmen. Damit sind dann

dorf bereits am 8. Mai 1970. Als angemessen sahen die Düsseldorfer Richter „einen Zeitraum von einem Monat nach Vorlage des Urlaubswunsches oder der Eintragung in die Urlaubsliste“ an.

– wenn sie gemeinsam Urlaub machen möchten – beide Partner an die Schulferien gebunden. Um Härten gegenüber denjenigen, die beim gewünschten Urlaubstermin nicht zum Zuge kommen, zu vermeiden, können sich Arbeitnehmer untereinander beispielsweise auf ein rollierendes Modell einigen nach dem Motto: „Dieses Jahr fährst Du und nächstes Jahr ich.“ Theoretisch kann der Streit darüber, welche Urlaubsansprüche vorrangig sind, auch vor dem Arbeitsgericht ausgetragen werden. Beispielsweise hat das Arbeitsgericht Frankfurt am 14.12.2001 entschieden, dass ein Vater eines schulpflichtigen Kindes in den Weihnachtsferien in Urlaub fahren durfte. Der Arbeitgeber wollte damals dem Urlaubsantrag eines Kollegen Vorrang geben, der sich in den Ferien um seine schwangere Ehefrau kümmern wollte. Das könne er auch nach den Weihnachtsferien noch tun, befand das Gericht (Az. 9 Ga 191/01).

Keine Selbstbeurlaubung

Wenn sich ein Arbeitgeber nicht an diese Regeln hält und beispielsweise die Entscheidung über einen Urlaubsantrag auf die lange Bank schiebt, dürfen Arbeitnehmer sich keineswegs selbst be-

urlauben. Eine Selbstbeurlaubung gibt einem Arbeitgeber im Regelfall das Recht zu einer Abmahnung, wenn nicht sogar zu einer [Kündigung des Arbeitsverhältnisses](#).



Betriebsurlaub

Prinzipiell können große Teile des Urlaubs als Betriebs- beziehungsweise Werksurlaub verplant werden – aber nicht der komplette Urlaub. In Firmen ohne Betriebsrat kann der Chef den Betriebsurlaub sogar per Direktionsrecht einführen. Wo es einen Betriebsrat gibt, ist die kollektive Urlaubsregelung mitbestimmungspflichtig. Übrigens: Das ist ein Grund mehr, auch in Kleinbetrieben einen Betriebsrat zu wählen.

Falls sich Arbeitgeber und die betriebliche Interessenvertretung über den Betriebsurlaub nicht einigen können, hat die Einigungsstelle das letzte Wort. Das Bundesarbeitsgericht befand in einem Beschluss vom 28. Juli 1981 (Az.: 1 ABR 79/79), in dem es um die Betriebsurlaubsregelung bei einem Flugzeugbauer mit 1.400 Beschäftigten ging, dass Betriebsferien nicht nur für den Betrieb, sondern

auch für die Arbeitnehmer Vorteile böten: „Es entfallen die durch Urlaubsvertretungen, Vor- und Nacharbeiten bedingten Belastungen.“ Gleichzeitig brächten Betriebsferien häufig für die Arbeitnehmer auch Nachteile mit sich: Der Arbeitnehmer „wird genötigt, Urlaub in einer Zeit zu nehmen, in der die Kosten für Urlaubsreisen höher sind als zu anderen Zeiten des Jahres“. Ein Kompromiss könne – so das Gericht – daher beispielsweise darin liegen, dass 3/5 des Jahresurlaubs für Betriebsferien und die verbleibenden 2/5 für individuell verplanbaren Urlaub vorgesehen seien. Auch andere Regelungen sind möglich. Klar ist dabei allerdings: Ein erheblicher Teil des Urlaubs muss dem Arbeitnehmer in jedem Fall zur freien Verfügung bleiben.

Erreichbarkeit im Urlaub

Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Urlaubsadresse mitzuteilen. Sie brauchen auch nicht per Notebook oder Handy im Urlaub erreichbar zu sein. Dies hat das Bundesarbeitsgericht am 20. Juni 2000 entschieden (Az.: 9 AZR 405/99). „Dem Arbeitnehmer ist uneingeschränkt zu ermöglichen, anstelle der geschuldeten Arbeitsleistung, die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit selbstbestimmt zu nutzen. Das ist dann nicht gewährleistet, wenn der Arbeitnehmer trotz der Freistellung ständig damit rechnen muss, zur Arbeit abgerufen zu werden“, erläuterte das oberste deutsche Arbeitsgericht. Und genau das ist der Fall, wenn ein Arbeitnehmer jederzeit mit einem Anruf seines Arbeitgebers rechnen muss.

Im zitierten Urteil vom Juni 2000 ging es auch um eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, durch die Letzterer sich verpflichtete,

auf Wunsch des Arbeitgebers den Urlaub im Bedarfsfall abzubrechen. Eine solche Abmachung haben die obersten bundesdeutschen Arbeitsrichter als „rechtsunwirksam“ angesehen. Niemand braucht sich also daran zu halten.

Biallo-Tipp:

Die betriebliche Praxis sieht inzwischen mitunter anders aus. Für manche Arbeitnehmer ist es inzwischen leider „normal“, mit dem Smartphone erreichbar zu sein für den Chef. Dann sollte man sich allerdings auch im Klaren sein, dass es sich hierbei um ein besonderes Zugeständnis an den Arbeitgeber handelt. Dafür kann man auch Gegenleistungen erwarten.

Krankheit im Urlaub

Auch wer im Urlaub krank wird, hat Anspruch auf die übliche Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Das bedeutet: Der Urlaubsanspruch wird dann nicht weiter „verbraucht“ und der Lohn wird vom Arbeitgeber bis zu sechs Wochen lang fortgezahlt. Die Arbeitsunfähigkeit muss allerdings nachgewiesen werden – und zwar durch ein ärztliches Attest. Dieses kann selbstverständlich auch von einem ausländischen Arzt ausgestellt werden. Eine amtsärztliche Bescheinigung darf der Arbeitgeber nicht verlangen.

Luis Molinerol/ Shutterstock.com



Biallo-Tipp:

Bei einer Erkrankung im Urlaub sollte sich der betroffene Arbeitnehmer sicherheitshalber schon am ersten Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beschaffen und seinen Chef umgehend telefonisch oder per Fax über seine Erkrankung unterrichten. Denn zeigt er die Krankschreibung erst nach seiner Rückkehr an, kann er im Nachhinein keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Neugewährung der verloren gegangenen Urlaubstage geltend machen.

Wichtig ist auch: Die durch Attest nachgewiesenen Krankheitstage dürfen nicht einfach an den Urlaub „angehängen“ werden. Eine Verlängerung des Urlaubs ist zwar prinzipiell möglich – aber nur nach vorheriger Absprache mit dem Arbeitgeber.

Rückruf durch den Chef

Eine Vereinbarung, dass ein urlaubender Arbeitnehmer jederzeit von seinem Chef aus dem Urlaub abberufen werden kann, ist rechtsunwirksam. Wenn sie dennoch geschlossen wird, brauchen sich Arbeitnehmer nicht daran zu halten, entschied das Bundesarbeitsgericht am 20. Juni 2000:

„Eine solche Abrede verstößt gegen zwingendes Urlaubsrecht und ist rechtsunwirksam“, befand das BAG unter Bezug auf § 13 Bundesurlaubsgesetz (Az.: 9 AZR 405/99).

Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt

Arbeitnehmern steht in der Regel zweierlei zu: Zum einen das Urlaubsentgelt – das ist die Lohnfortzahlung im Urlaub. Zum anderen das zusätzliche Urlaubsgeld. Der Lohn wird während des Urlaubs weiterbezahlt. Das Urlaubsentgelt bemisst sich dabei nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen (das entspricht drei Monaten) vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Geregelt ist dies in § 11 des Bundesurlaubsgesetzes. Kurzarbeit, Arbeitsausfälle oder unverschuldete Arbeits-

versäumnisse, welche im Berechnungszeitraum eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Vom Urlaubsentgelt zu unterscheiden ist das Urlaubsgeld. Dieses ist eine zusätzliche Leistung neben dem Urlaubsentgelt. Ein gesetzlicher Anspruch auf Urlaubsgeld besteht nicht, es wird nur bezahlt, wenn dies in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

Verpasste Rückkehr

Fluglotsenstreik, Vulkanausbruch oder andere Naturkatastrophen. Es gibt viele Gründe, die Arbeitnehmer daran hindern können, rechtzeitig aus dem Urlaub zurückzukehren.

In solchen Fällen muss man den Chef so schnell wie möglich über die zwangsweise verschobene Rückkehr informieren. Mit Sanktionen – etwa einer Abmahnung – muss dann niemand rechnen. Lohn muss der Arbeitgeber dann allerdings auch nicht zahlen. Denn grundsätzlich gilt: Gehalt gibt es nur

für Arbeit. Und das Warten auf eine Flugerlaubnis mag zwar nervtötend sein, Arbeit ist es jedenfalls nicht.

Die unfreiwillig entstehenden Mehrurlaubstage können auf dem Urlaubszeitkonto des Arbeitnehmers verbucht werden. Ist der Urlaub bereits verbraucht, muss der Betroffene ggf. unbezahlten Sonderurlaub nehmen.

Verschiebung des Urlaubs

Hat der Arbeitgeber „Ja“ zu einem Urlaubsantrag eines Arbeitnehmers gesagt, so sind beide Seiten gebunden: Hier gilt der Grundsatz: Abgemacht ist abgemacht.

Gebunden ist zum einen der Arbeitnehmer: Selbst, wenn das Kind oder der Ehepartner erkrankt ist, kann er einen bereits bewilligten Urlaubsantrag nicht einfach wieder zurücknehmen. Einen Rechtsanspruch auf eine kurzfristige Verlegung des Urlaubs gibt es nicht.

Genauso wie der Arbeitnehmer ist auch der Betrieb an die einmal gegebene Urlaubszusage gebunden. Die (künftigen) Urlauber können also nicht einfach als verfügbarer Personenpuffer in die betriebliche Personalplanung eingebaut werden. Der Arbeitgeber darf zwar zunächst den Urlaubsantrag wegen dringender betrieblicher Belange ablehnen. So darf er etwa wegen eines wichtigen Auftrags, der dringend zu erledigen ist, „Nein“ zum Urlaubsantrag sagen. Ist der Urlaub aber einmal erteilt, so muss sich auch der Chef daran halten.

Impressum

biallo.de

Ihr Geld verdient mehr.

Inhaltlich Verantwortlicher
gemäß §Abs. 2 MStV:

Biallo & Team GmbH
Achselschwanger Str. 5, 86919
Utting

Telefon: +49 8806 33384 0
Telefax: +49 8806 33384 19

E-Mail: info@biallo.de
Internet: <https://www.biallo.de>

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:
Samuel Biallowons
Registergericht: Amtsgericht Augsburg
Registernummer: HRB 18274
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer gemäß
§ 27 a Umsatzsteuergesetz: DE 213264656
Inhaltlich verantwortlich gemäß §§ 5 TMG, 55 RStV:
Samuel Biallowons

Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Urheberrecht: Alle in diesem Dokument veröffentlichten Inhalte und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Form der Verwertung bedarf unserer vorherigen schriftlichen Zustimmung. Dies gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Be- und Verarbeitung, Speicherung, Übersetzung sowie Wiedergabe von Inhalten in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien und Systemen. Downloads von unseren Webseiten sind nur für den persönlichen, privaten und nicht kommerziellen Gebrauch gestattet.

Das Impressum von biallo.de gilt auch für unsere Seiten auf

YouTube



Twitter



Instagram



Facebook



Linkedin



Der „Ratgeber der Woche“ ist ein Service der Verbraucher-Redaktion Biallo & Team GmbH, Achselschwanger Str. 5, 86919 Utting. Sie können uns erreichen unter redaktion@biallo.de oder per Telefon: +49 8806 33384 0

Weitere Informationen unter <https://www.biallo.de>
Es ist uns jedoch **gesetzlich untersagt**, individuell fachlich zu beraten.

