

Pfister Roth Vogt Braun | Postfach 10 02 61 | 72302 Balingen

## MERKBLATT

weitere Merkblätter unter [www.prvb.de](http://www.prvb.de)**Geschäftsführer:****Holger Pfister**, Diplom-Betriebswirt (BA), Steuerberater  
Fachberater für internationales Steuerrecht**Holger Roth**, Diplom-Betriebswirt (BA), Steuerberater  
Fachberater für Unternehmensnachfolge (DStV e. V.)**Alexander Vogt**, Diplom-Kaufmann, Steuerberater  
Fachberater für Restrukturierung und Unternehmensplanung (DStV e. V.)**Hauptsitz:**Grünewaldstraße 1  
72336 Balingen**Zweigniederlassung:**Europaplatz 2  
72458 AlbstadtTelefon +49 7433 9699 - 0  
Telefax +49 7433 9699 - 40Telefon +49 7431 94928 - 0  
Telefax +49 7431 94928 - 40  
STOLLENFABRIKinfo@prvb.de  
www.prvb.de

# Urlaubsverfall, Urlaubsabgeltung und Arbeitgeberpflichten

## Inhalt

- I. Grundsatz: Urlaubsanspruch
- II. Wann Urlaub verfällt
- III. Bedeutung des Arbeitsvertrags
- IV. Besonderheiten bei Geschäftsführern und Gesellschaftern
- V. Sonderfall bei Krankheit
- VI. Sonderfall bei Elternzeit
- VII. Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- VIII. Sozialversicherung und Lohnsteuer bei Urlaubsabgeltung
- IX. Risiken für Arbeitgeber
- X. Sozialversicherungsprüfung
- XI. Praxisempfehlung - Was Arbeitgeber jährlich konkret tun sollten
- XII. Musterformular prvb

Die Regelungen zum Urlaubsverfall und zur Urlaubsabgeltung haben sich durch aktuelle Rechtsprechungen in den letzten Jahren deutlich verändert. Urlaub verfällt nicht mehr automatisch zum Jahresende, wenn Arbeitgeber ihre Informations- und Mitwirkungspflichten gegenüber den Arbeitnehmern nicht erfüllen.

Dieses Merkblatt informiert Sie über die geltenden Regelungen für Arbeitnehmer und Minijobber, die Risiken für Arbeitgeber sowie darüber, welche Maßnahmen erforderlich sind, damit Urlaubsansprüche ordnungsgemäß verfallen können.

## I. Grundsatz: Urlaubsanspruch

Arbeitnehmer und Minijobber haben nach dem Bundesurlaubsgesetz (BurlG) Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche. Dies entspricht 20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche. Die Anzahl der Urlaubstage richtet sich nach den Arbeitstagen pro Woche, nicht nach der Arbeitszeit oder Vergütung.

Der Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Eine Übertragung auf das Folgejahr ist nur ausnahmsweise zulässig, etwa aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen. In diesem Fall muss der übertragene Resturlaub bis spätestens zum 31.03. des Folgejahres genommen werden, andernfalls verfällt er.

## II. Wann Urlaub verfällt

Nach aktueller Rechtsprechung des EuGH und des Bundesarbeitsgerichts verfällt Urlaub nur, wenn der Arbeitgeber seine Hinweis- und Mitwirkungspflichten erfüllt hat. Diese Information muss rechtzeitig erfolgen, sodass der Arbeitnehmer den Urlaub noch im Kalenderjahr nehmen kann. Folglich muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer:

- konkret schriftlich (Hinweistext auf Lohnabrechnung oder per E-Mail) über den bestehenden Urlaubsanspruch informieren
- zur Inanspruchnahme auffordern
- klar darauf hinweisen, dass der Urlaub sonst verfällt

Ohne diesen Hinweis kann Urlaub über Jahre bestehen bleiben.

## III. Bedeutung des Arbeitsvertrags

Der Arbeitsvertrag spielt eine wichtige Rolle bei der Frage, wann Urlaub verfällt. Im Arbeitsvertrag muss klar zwischen gesetzlichem Urlaub und vertraglichem Zusatzurlaub unterschieden werden. Fehlt diese Differenzierung, gelten häufig automatisch die strengeren gesetzlichen Regelungen. Eine Überprüfung der Arbeitsverträge, von einem Anwalt spezialisiert auf Arbeitsrecht, kann daher sinnvoll sein.

Typische Regelungen im Arbeitsvertrag betreffen:

- Höhe des Urlaubsanspruchs
- Übertragbarkeit von Resturlaubstagen ins Folgejahr
- Verfallfristen für vertraglichen Mehrurlaub

**Wichtig:** Der gesetzliche Mindesturlaub unterliegt den strengen Vorgaben des Bundesurlaubsgesetzes und der aktuellen Rechtsprechung. Der Mehrurlaub kann im Arbeitsvertrag teilweise anders geregelt werden, z. B. kürzere Verfallfristen und andere Übertragungsregelungen.

## IV. Besonderheiten bei Geschäftsführern und Gesellschaftern

Für Geschäftsführer bzw. Gesellschafter-Geschäftsführer ergibt sich der Urlaubsanspruch aus dem Geschäftsführervertrag heraus. Eine Urlaubsabgeltung bei Vertragsbeendigung ist möglich, wenn sie vertraglich geregelt ist. Bei Gesellschafter-Geschäftsführern findet das Bundesurlaubsgesetz regelmäßig keine Anwendung. Nicht genommener Urlaub oder Urlaubsabgeltungen ohne klare vertragliche Regelung kann unter Umständen als verdeckte Gewinnausschüttung beurteilt werden.

## V. Sonderfall bei Krankheit

Ist ein Arbeitnehmer dauerhaft arbeitsunfähig, verfällt der Urlaub 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres. Beispielsweise besteht Urlaub aus 2024, so verfällt der Urlaub erst zum 31. März 2026. In diesem Fall ist dringend zu empfehlen, nach Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit unverzüglich ein entsprechendes Hinweisschreiben hinsichtlich der noch vorhandenen Resturlaubsansprüche und deren drohenden Verfalls dem Arbeitnehmer zuzustellen, da die Verjährungsfrist erst mit Schluss des Jahres beginnt, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über den konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen informiert hat. Ansonsten verjähren die Urlaubsansprüche nicht.

## VI. Sonderfall bei Elternzeit

Für jeden vollen Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer in Elternzeit ist, hat der Arbeitgeber das Recht, den jährlichen Urlaubsanspruch um ein Zwölftel zu kürzen. Ist der Arbeitnehmer also ein Jahr lang in Elternzeit, kann der Erholungsurlaub für dieses Jahr komplett entfallen. Arbeitgeber müssen dies aber ausdrücklich schriftlich erklären. Empfehlenswert ist eine Unterschrift vom Arbeitnehmer einzuholen, bevor die Elternzeit beginnt.

Der bestehende Resturlaub verfällt während der Elternzeit nicht. Dieser kann nach der Elternzeit genommen werden. Endet das Arbeitsverhältnis nach der Elternzeit, wird der Resturlaub als Urlaubsabgeltung ausbezahlt. Für angebrochene Monate (Elternzeit mit Teilmonaten z.B. 15.03.-14.04.) darf der Urlaub nicht um ein Zwölftel gekürzt werden.

## VII. Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kann Urlaubsanspruch wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden, muss er als Urlaubsabgeltung ausbezahlt werden. Die Berechnung erfolgt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beendigung.

Die Abgeltung ist ausschließlich bei Beendigung zulässig und darf während des laufenden Arbeitsverhältnisses

nicht ausbezahlt werden. Die Auszahlung von Urlaubsabgeltung während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses ist grundsätzlich unzulässig und unwirksam (§ 134 BGB, § 7 Abs. 4 BUrlG). Es kann zu einer doppelten Beanspruchung kommen, da der Arbeitnehmer trotz erhaltener Zahlung den Urlaub erneut einfordern kann.

### VIII. Sozialversicherung und Lohnsteuer bei Urlaubsabgeltung

Die Urlaubsabgeltung gilt als normaler Arbeitslohn und wird als „sonstiger Bezug“ behandelt. Daher gilt:

- voll steuerpflichtig
- voll beitragspflichtig
- Risiko bei Minijobbern („Phantomlohn“): Hat ein Minijobber über das gesamte Jahr hinweg die Minijobgrenze ausgeschöpft und besteht zusätzlich aber noch ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung, gehört auch dieser Anspruch zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt. Das gilt selbst dann, wenn die Urlaubsabgeltung nicht ausgezahlt wird. In der Sozialversicherung gilt das sogenannte Entstehungsprinzip. Das bedeutet: Arbeitsentgelt ist beitragspflichtig, sobald ein rechtlicher Anspruch darauf besteht – unabhängig davon, ob es tatsächlich auch ausgezahlt wurde.

Folge: Durch den zusätzlichen (fiktiven) Anspruch wird die Minijobgrenze überschritten. Der Minijob wird dadurch rückwirkend sozialversicherungspflichtig (kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis mehr). Dies kann zu erheblichen Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer führen.

### IX. Risiken für Arbeitgeber

Wenn Arbeitgeber ihre Hinweispflicht nicht erfüllen, kann sich der Urlaub über mehrere Jahre ansammeln. Bei Kündigung des Arbeitnehmers muss dann mehrjähriger Urlaub ausbezahlt werden.

### X. Sozialversicherungsprüfung

Bei Sozialversicherungs- und Lohnsteueraußenprüfungen wird häufig überprüft:

- korrekte Abrechnung von Urlaubsabgeltung
- Einhaltung der Minijobgrenze
- richtige Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer

Fehler können zu hohen Nachforderungen von Beiträgen und Säumniszuschlägen führen.

### XI. Praxisempfehlung

#### Was Arbeitgeber jährlich konkret tun sollten:

- jährliche Urlaubsinformationen Übersicht über Urlaubstage an Arbeitnehmer senden (aufgesplittet in gesetzlichen und vertraglichen Urlaub + wie viele Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr noch bestehen)
- rechtzeitige Aufforderung aller Arbeitnehmer zum Urlaub (empfehlenswert im 1. Halbjahr)
- klare Formulierung, dass Urlaub sonst verfällt
- Wir empfehlen, die Nachweise über die Informationspflicht vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer schriftlich vom Arbeitnehmer bestätigen zu lassen (z. B. durch Unterschrift oder Empfangsbestätigung). Diese Bestätigungen sollten zu den Personalunterlagen genommen und sorgfältig aufbewahrt werden, um im Streitfall einen entsprechenden Nachweis führen zu können.

Zu beachten ist auch, dass der Arbeitgeber die Beweislast dafür trägt, dass er seinen Mitwirkungspflichten nachgekommen ist. Urlaubsansprüche auf der Lohnabrechnung (Urlaubsstatistik) auszuweisen genügen der Hinweispflicht nicht.

### XII. Musterformular prvb

Zu Ihrer Unterstützung haben wir ein Muster auf unserer Homepage zum Download bereitgestellt. Das Schreiben ist im Bereich „Formulare“ zu finden: [Downloads | prvb](#) und kann gerne als Muster-Informationsschreiben für Ihre Arbeitnehmer verwendet werden.

**Bitte beachten Sie, dass es sich hierbei in erster Linie um ein arbeitsrechtliches Thema handelt. Wenn Sie rechtliche Sicherheit wünschen – beispielsweise bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen, Urlaubsregelungen oder Geschäftsführervereinbarungen – empfehlen wir, zusätzlich einen Fachanwalt für Arbeitsrecht einzubeziehen. Gerne sprechen wir Ihnen auf Wunsch eine entsprechende Empfehlung aus unserem Netzwerk aus.**