

## Urlaubsplanung 2026: Zeit für Feriengefühle - ARAG Expertin Jennifer Kallweit zum gesetzlichen Urlaubsanspruch



Wirtschaft Finanzen Recht Versicherung

© Pixabay

**Während andere schon die Weihnachtsdekoration aus dem Keller hochgeholt haben und die ersten Adventskerzen anzünden, brennt in vielen Büros die Urlaubsplanung. Denn bis Ende November müssen viele Beschäftigte ihre Urlaubswünsche einreichen. Leider kommt es da schnell zu Terminkollisionen. Doch wer hat Vorrang, wenn mehrere gleichzeitig frei haben wollen? Und können Resttage verfallen? ARAG Expertin Jennifer Kallweit erklärt, worauf es beim Urlaubsanspruch ankommt und was Beschäftigte wissen sollten.**

### **Wie viele Urlaubstage im Jahr müssen Arbeitnehmer bekommen?**

Jennifer Kallweit: Urlaub ist mehr als eine Auszeit vom Job. Er dient dem Schutz der Gesundheit und ist gesetzlich garantiert. Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) haben Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens vier Wochen bezahlten Erholungsurlaub pro Jahr. Das bedeutet bei einer Fünf-Tage-Woche 20 Arbeitstage, bei einer Sechs-Tage-Woche 24 Werkstage. Diese gesetzliche Mindestregelung kann durch Arbeits- oder Tarifverträge zugunsten der Beschäftigten erweitert, nicht aber reduziert werden.

### **Wann müssen Urlaub und Resturlaub genommen werden?**

Jennifer Kallweit: Grundsätzlich sollte der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Doch viele Arbeitnehmer haben am Jahresende noch offene Urlaubstage. Diese müssen nicht automatisch verfallen. Resturlaub kann auf das Folgejahr übertragen werden, wenn dringende persönliche oder betriebliche Gründe den Urlaub verhindert haben. Allerdings gilt: Übertragener Urlaub muss in der Regel spätestens bis zum 31. März des neuen Jahres genommen werden.

### **Können Resturlaubstage verfallen?**

Jennifer Kallweit: Haben Beschäftigte noch offene Urlaubstage für das laufende Jahr, muss der Arbeitgeber sie über die Anzahl und mögliche Verfallfristen informieren. Ihn trifft laut Europäischem Gerichtshof und Bundesarbeitsgericht eine sogenannte Mitwirkungspflicht. Tut er das nicht, kann der Anspruch auf Urlaub selbst über Jahre hinweg bestehen bleiben. Erst wenn der Arbeitgeber ausreichend belehrt und die Möglichkeit eingeräumt hat, den Urlaub auch zu nehmen, können Resturlaubstage tatsächlich verfallen.

### **Dürfen Arbeitnehmer selbst entscheiden, wann sie Urlaub nehmen und gibt es Kollegen, die Vorrang bei der Urlaubsplanung haben?**

Jennifer Kallweit: Arbeitnehmer entscheiden grundsätzlich selbst, wann sie Urlaub nehmen möchten, soweit keine dringenden betrieblichen Belange oder die Interessen anderer Mitarbeiter entgegenstehen. Arbeitgeber dürfen den Urlaub nur dann verweigern, wenn ein Konflikt mit wichtigen betrieblichen Notwendigkeiten oder sozialen Kriterien besteht. Besonders zu berücksichtigen sind dabei Faktoren wie Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, schulpflichtige Kinder, alleinerziehende Eltern oder pflegebedürftige Angehörige.

Zur rechtlichen Absicherung empfehle ich, Urlaubsanträge schriftlich einzureichen und eine Genehmigung des Arbeitgebers einzuholen. Mündliche Zusagen oder Zustimmungen unter Vorbehalt sind schwer nachweisbar und bieten im Streitfall kaum Sicherheit.

### **Wie sieht es mit Feiertagen und Brückentagen aus?**

Jennifer Kallweit: Heiligabend und Silvester gelten nicht als gesetzliche Feiertage. Ob Arbeitnehmer an diesen Tagen frei haben, hängt vom Arbeitgeber ab. Gesetzliche Feiertage wie der 25. und 26. Dezember oder der 1. Mai sind dagegen generell arbeitsfrei, wobei laut ARAG Experten Ausnahmen für bestimmte Berufsgruppen wie Sicherheitspersonal oder im Gesundheitswesen gelten können.

Beliebte Brückentage sind nicht gesetzlich garantiert. Wer zuerst Urlaub beantragt, hat zwar oft gute Chancen, doch auch hier müssen soziale Aspekte beachtet werden. Manche Unternehmen regeln die Nutzung besonders begehrter Tage rotierend oder nach sozialen Kriterien.

### **Was gilt für halbe Urlaubstage und Sonderurlaub?**

Jennifer Kallweit: Halbe Urlaubstage sind im Rahmen des Mindesturlaubs kein gesetzlicher Anspruch. Für darüber hinaus vereinbarten Urlaub gilt: Nur bei einem vertraglichen Anspruch oder wenn eine sogenannte betriebliche Übung über längere Zeit entstanden ist und vom Arbeitgeber stillschweigend akzeptiert wurde, können auch halbe Urlaubstage verbindlich werden.

Sonderurlaub kann in besonderen Lebenssituationen wie Hochzeit, Geburt des eigenen Kindes oder Todesfall in der Familie beansprucht werden. In vielen Fällen sind konkrete Regelungen dazu in Arbeits- oder Tarifverträgen festgeschrieben. Bildungsurlaub ist in allen Bundesländern außer Bayern und Sachsen gesetzlich verankert. Arbeitgeber können die Freistellung allerdings ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe dagegensprechen. In dem Fall sollten sie aber Alternativen anbieten. In den meisten Bundesländern muss der Antrag sechs Wochen vor der Maßnahme erfolgen, in Mecklenburg-Vorpommern acht Wochen.

### **Dürfen Arbeitnehmer sich restliche Urlaubstage oder Überstunden auszahlen lassen?**

Jennifer Kallweit: Überstunden müssen in der Regel vergütet oder durch Freizeitausgleich abgegolten werden. Die Verjährungsfrist beträgt drei Jahre, kann aber durch Arbeits- oder Tarifverträge verkürzt werden.

Eine Auszahlung von nicht genommenen Urlaubstagen während des Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich nicht vorgesehen, um finanzielle Anreize für den Verzicht auf Erholung zu vermeiden. Nur beim Ausscheiden aus dem Unternehmen kann noch bestehender Resturlaub abgegolten werden.

Tipps zur Urlaubsplanung auch im Radiointerview auf [ARAG OnAir](#) .