



Onepager / About Work GmbH

Resturlaub: Wann verfallen Urlaubsansprüche wirklich?

Was Unternehmen wissen sollten

Urlaub ist eigentlich dafür da, sich zu erholen.
In der Praxis sehen wir aber etwas anderes: Zum Jahresanfang oder spätestens im März entsteht plötzlich Druck. Mitarbeitende nehmen schnell noch Urlaub – aus Angst, dass ihre Tage verfallen.

Und genau hier beginnt das Problem.
Denn: Resturlaub verfällt nicht automatisch.

Viele Unternehmen verlassen sich auf Annahmen – und gehen damit ein unnötiges Risiko ein.

Was ist Resturlaub überhaupt?

Resturlaub sind alle Urlaubstage, die bis zum Jahresende nicht genommen wurden.

Grundsätzlich gilt:
Der Urlaub soll im laufenden Kalenderjahr genommen werden.
Aber: Es gibt klare Ausnahmen – und genau die werden oft übersehen.

Wann verfällt Resturlaub wirklich?

Der klassische Denkfehler:
„Urlaub verfällt automatisch zum 31.12. oder spätestens zum 31.03.“

👉 Das stimmt so nicht.

Urlaub kann nur dann verfallen, wenn Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden:

- aktiv über den verbleibenden Urlaub informieren
- transparent auf den möglichen Verfall hinweisen
- und sie auffordern, den Urlaub zu nehmen

👉 Passiert das nicht, bleibt der Anspruch bestehen – teilweise über Jahre hinweg.

Übertragung ins neue Jahr – wann ist das möglich?

Resturlaub kann ins Folgejahr übertragen werden, zum Beispiel wenn:

- betriebliche Gründe dagegensprechen (z. B. Auftragsspitzen)
- Mitarbeitende krank waren
- eine Urlaubssperre bestand
- keine klare Information durch den Arbeitgeber erfolgt ist

In diesen Fällen gilt in der Regel:

👉 Abbau bis zum 31. März des Folgejahres

Wichtige Ausnahme: Krankheit

Ein besonders relevanter Punkt, der oft übersehen wird:

Wenn Mitarbeitende langfristig krank sind, verfällt der Urlaub nicht zum 31.12. oder 31.03.

👉 Hier gilt eine Frist von 15 Monaten nach Ablauf des Urlaubsjahres.

Das kann schnell zu erheblichen Restansprüchen führen.

Kann Resturlaub ausgezahlt werden?

Grundsätzlich: Nein.

Urlaub dient der Erholung – nicht der Auszahlung.

👉 Eine finanzielle Abgeltung ist nur möglich, wenn:

- das Arbeitsverhältnis endet
 - und der Urlaub nicht mehr genommen werden kann
-

Was bedeutet das für Unternehmen konkret?

In der Praxis sehen wir häufig:

- fehlende oder unklare Prozesse
- keine systematische Information der Mitarbeitenden
- falsche Annahmen über Verfallfristen

Das Ergebnis:

- 👉 offene Urlaubsansprüche, die bestehen bleiben
- 👉 Rückstellungen in der Bilanz
- 👉 arbeitsrechtliche Risiken

Zur Einordnung:

Im Schnitt bleiben in Deutschland rund fünf Urlaubstage pro Mitarbeitendem ungenutzt.

Typische Fragen aus der Praxis

- Wann verfällt Resturlaub wirklich – und wann nicht?
 - Wie muss ich meine Mitarbeitenden korrekt informieren?
 - Was gilt bei Krankheit, Elternzeit oder Kündigung?
 - Welche Auswirkungen hat das auf meine Zahlen?
-

Unser Ansatz bei About Work

Wir schauen uns solche Themen nicht nur rechtlich an, sondern vor allem praktisch:

- 👉 Wie sind eure Prozesse aktuell aufgestellt?
- 👉 Wo entstehen Risiken – oft unbemerkt?
- 👉 Und wie lässt sich das sauber und einfach lösen?

Denn am Ende geht es nicht um Paragraphen.
Es geht darum, klare Strukturen zu schaffen, die im Alltag funktionieren.

Lassen Sie uns gemeinsam drauf schauen

Wenn Sie unsicher sind, wie sauber das Thema Resturlaub bei Ihnen geregelt ist, sprechen Sie uns gerne an.

Oft reichen kleine Anpassungen, um große Risiken zu vermeiden.

✉ info@about-work.de

☎ +49 231 96374580

🌐 www.about-work.de

