



Urlaub, Resturlaub, Überstunden – das gilt rechtlich

ARAG Experten informieren, was Arbeitnehmer wirklich wissen müssen

Kaum ist das alte Jahr vorbei, denken viele Arbeitnehmer bereits an den nächsten Urlaub. Oder daran, welche Urlaubstage aus 2025 noch auf dem Konto schlummern. Dabei gibt es eine Menge Regeln zu beachten. Die ARAG Experten erklären, was Arbeitnehmern gesetzlich zusteht, welche Rechte sie bei Resturlaub haben und wie Überstunden, Sonderurlaub oder Brückentage gehandhabt werden.

Gesetzlicher Anspruch auf Jahresurlaub

Grundsätzlich steht jedem Arbeitnehmer bezahlter Erholungsurlaub zu. Laut Bundesurlaubsgesetz beträgt der Mindesturlaub vier Wochen im Jahr. Bei einer Sechs-Tage-Woche entspricht das 24 Werktagen, bei einer Fünf-Tage-Woche 20 Arbeitstagen. Auch Teilzeitkräfte, Praktikanten, Auszubildende, Zeitarbeitnehmer und geringfügig Beschäftigte haben laut ARAG Experten Anspruch auf Urlaub, wobei sich der Umfang nach den Arbeitstagen pro Woche richtet.

Urlaub nehmen – wann geht das?

Arbeitnehmer können grundsätzlich selbst bestimmen, wann sie ihren Urlaub nehmen. Allerdings muss der Arbeitgeber die Belange anderer Mitarbeiter berücksichtigen. Vorrang haben oft Kollegen mit schulpflichtigen Kindern, ältere Beschäftigte oder solche mit längerer Betriebszugehörigkeit. Auch betriebliche Notwendigkeiten, wie Hochsaison, Inventur oder Jahresabschluss, können den Urlaubswunsch beeinflussen. Die ARAG Experten weisen allerdings darauf hin, dass Urlaub nicht einfach verweigert werden darf, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe vorliegen. Und mündliche Zusagen sollten Arbeitnehmer sich schriftlich bestätigen lassen. So haben beide Seiten Klarheit.

Resturlaub: Verfall oder Mitnahme ins neue Jahr

Nicht genommene Urlaubstage sollten möglichst im laufenden Jahr genommen werden. Kann das aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht geschehen, darf der Resturlaub in der Regel bis zum 31. März des Folgejahres übertragen werden. Seit mehreren Urteilen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) (Az.: C-619/16 und C-684/16) und Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (Az.: 9 AZR 541/15) gilt jedoch: Urlaub darf nicht automatisch verfallen. Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeiter aktiv auf offene Urlaubstage hinweisen und sicherstellen, dass diese genommen werden können. Unterlässt der Arbeitgeber dies, können Resturlaubstage auch über die dreijährige Verjährungsfrist hinaus bestehen. Die ARAG Experten nennen einen konkreten Fall: Eine Steuerfachangestellte hatte nach mehr als 20 Jahren über 100 Resturlaubstage. Ihr Arbeitgeber wollte nur 14 Tage auszahlen. Nach vier Instanzen mussten ihr schließlich

ARAG Verbraucherinformation

Düsseldorf, 09.01.2026 2/3



76 Tage abgegolten werden, da der Arbeitgeber nicht für die Urlaubsnahme gesorgt hatte (EuGH, Az.: C-120/21).

Auszahlung von Resturlaub, Überstunden und halbe Urlaubstage

Resturlaub wird laut ARAG Experten grundsätzlich nicht ausgezahlt, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer auf Erholung verzichten. Eine Auszahlung ist nur bei Ausscheiden aus dem Unternehmen möglich. Diese sogenannte Urlaubsabgeltung umfasst dann auch die noch offenen Urlaubstage.

Überstunden verfallen nicht automatisch. In der Regel müssen sie innerhalb von drei Jahren ausgeglichen werden, sofern vertraglich nichts anderes geregelt ist. Arbeitgeber können Überstunden entweder vergüten oder in Freizeit ausgleichen, aber auch das muss vertraglich geregelt sein. Steht eine Freizeitausgleichsklausel nicht im Arbeitsvertrag, bleibt nur die Vergütung.

Die ARAG Experten weisen darauf hin, dass Arbeitgeber nicht verpflichtet sind, halbe Urlaubstage zu gewähren. Es gibt allerdings eine Ausnahme: Wird eine betriebliche Übung daraus, also über mehrere Jahre regelmäßig praktiziert, kann ein Anspruch entstehen. Ein Beispiel aus der Praxis: Ein Arbeitnehmer erhielt jahrelang zehn halbe Urlaubstage für die Weinrente. Später genehmigte der Chef nur noch sechs. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg sah hierin trotz des langen Zeitraums keine betriebliche Übung, denn dazu hätte die Halbe-Tage-Regelung für die gesamte Belegschaft oder zumindest für eine große Gruppe der Arbeitnehmer gelten müssen (Az.: 4 Sa 73/18).

Feiertage, Brückentage und Sonderurlaub

Heiligabend und Silvester sind laut ARAG Experten keine gesetzlichen Feiertage, daher hängt die Freistellung vom Arbeitgeber ab. Der 25. und 26. Dezember und der 1. Januar sind dagegen gesetzlich geschützt. Auch auf Brückentage gibt es laut ARAG Experten keinen Rechtsanspruch. Häufig gilt dabei das Prinzip „wer zuerst kommt“. Sozial relevante Belange wie Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder Betriebszugehörigkeit müssen allerdings auch bei Brückentagen berücksichtigt werden.

Sonderurlaub kann in Ausnahmesituationen, wie z. B. der eigenen Hochzeit, der Geburt eines Kindes oder eines Todesfalls in der Familie, beantragt werden. Die ARAG Experten weisen darauf hin, dass Bildungsurlaub in fast allen Bundesländern gesetzlich verankert ist, Bayern und Sachsen ausgenommen. Die Freistellung sollte aber rechtzeitig beantragt werden. Der Arbeitgeber kann nur ein Veto einlegen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Weitere interessante Informationen unter:

<https://www.arag.de/versicherungs-ratgeber/>

ARAG Verbraucherinformation

Düsseldorf, 09.01.2026 3/3



Sie wollen mehr von den ARAG Experten lesen oder hören?
Dann schauen Sie im [ARAG newsroom](#) vorbei.

Ihre Ansprechpartnerin

Jennifer Kallweit

Konzernkommunikation/Marketing ARAG SE

Fachreferentin Kommunikation/Verbraucher-PR

Telefon: 0211 963-3115

E-Mail: Jennifer.Kallweit@ARAG.de www.ARAG.com

Sie möchten unsere Verbraucher-Informationen nicht mehr erhalten? Melden Sie sich [hier](#) ab.

Die ARAG ist das größte Familienunternehmen in der deutschen Assekuranz und versteht sich als vielseitiger Qualitätsversicherer. Sie ist der weltweit größte Rechtsschutzversicherer. Aktiv in insgesamt 19 Ländern – inklusive den USA und Kanada – nimmt die ARAG über ihre internationalen Niederlassungen, Gesellschaften und Beteiligungen in vielen internationalen Märkten mit ihren Rechtsschutzversicherungen und Rechtsdienstleistungen eine führende Position ein. Ihren Kunden in Deutschland bietet die ARAG neben ihrem Schwerpunkt im Rechtsschutzgeschäft auch eigene einzigartige, bedarfsoorientierte Produkte und Services in den Bereichen Komposit und Gesundheit. Mit mehr als 6.100 Mitarbeitenden erwirtschaftet der Konzern ein Umsatz- und Beitragsvolumen von über 2,8 Milliarden €.

ARAG SE ARAG Platz 1 · 40472 Düsseldorf **Aufsichtsratsvorsitzender** Dr. Dr. h. c. Paul-Otto Faßbender
Vorstand Dr. Renko Dirksen (Vorsitzender) · Dr. Matthias Maslaton · Wolfgang Mathmann · Dr. Shiva Meyer ·
Hanno Petersen · Dr. Jörg Schwarze

Sitz und Registergericht Düsseldorf · HRB 66846 · USt-ID-Nr.: DE 119 355 995