

# Habe ich einen Anspruch auf Urlaubsgeld?

„Ich habe in der Zeitung gelesen, dass nur jeder zweite Arbeitnehmer Urlaubsgeld bekommt. In Kürze unterschreibe ich meinen ersten Arbeitsvertrag. Bekomme ich Urlaubsgeld dann automatisch oder muss ich das verhandeln?“

**ZASTER-Experte Jochen Mai vom Bewerberportal [Karrierebibel.de](https://www.karrierebibel.de) klärt auf:** Über eines müssen Sie sich im Klaren sein: Es besteht kein allgemeiner, gesetzlicher Anspruch auf Urlaubsgeld für Arbeitnehmer. Vielmehr handelt es sich dabei um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Allerdings ist diese Sonderzahlung in verschiedenen Branchen, wie etwa im Steinkohlebergbau oder im Versicherungswesen, fester Bestandteil von Tarifverträgen. Zudem gibt es einzelne Betriebe, die für ihre Mitarbeiter entsprechende Vereinbarungen aufgesetzt haben. Dann steht das Urlaubsgeld beispielsweise als 13. Gehalt im Arbeitsvertrag. Allerdings müssen Sie bedenken, dass Ihr Jahresgehalt dementsprechend einfach anders aufgeteilt ist – es handelt sich also im Endeffekt vielmehr um ein gedankliches Urlaubsgeld.

Wenn Sie nun eine Anstellung in einem Unternehmen ohne Tarifbindung und Zusatzregelung aufnehmen, haben Sie natürlich die Möglichkeit, sich eine entsprechende Vereinbarung in den Arbeitsvertrag schreiben zu lassen. Es gilt immer wieder die alte Regel: Wenn es nirgends schriftlich festgelegt ist, besteht kein Anspruch. Davon würde ich Ihnen aber abraten. Verhandeln Sie stattdessen ein gutes Jahresgehalt – das ist das Entscheidende. Stellen Sie sich die Frage: Wieviel ist meine Arbeitskraft wert? Alles darüber hinaus ist dann ein Bonus.

**Das gefühlte Extra aus dem Urlaubsgeld ist, wie gesagt, nicht**

**viel mehr als ein Rechenspiel**, denn es ist genauso Bestandteil Ihres Jahresgehalts. Ich selbst hatte in der Vergangenheit eine Anstellung mit 13,75 Monatsgehältern. Davon bekam ich ein Monatsgehalt als Urlaubsgeld vor dem Sommer und 0,75 Monatsgehälter als Weihnachtsgeld. Im Anschluss habe ich einen Vertrag mit zwölf Monatsgehältern unterschrieben und aufs Jahr gesehen mehr verdient.



*Verhandeln Sie statt dem Urlaubsgeld ein gutes Jahresgehalt – das ist das Entscheidende.*

**Ihr Urlaubsgeld müssen Sie genau wie Ihr Gehalt entsprechend versteuern**, um am Ende mit allen Abzügen auf eine Rückzahlung zu hoffen. In der Besteuerung ergibt sich also ebensowenig ein Unterschied, egal ob Sie die Höhe des Jahresgehalts nun direkt oder als Kombination zwischen Gehalt und Urlaubsgeld vertraglich vereinbaren.

**Dahingehend ist es für manche Beschäftigte sinnvoller, beim Chef eine sogenannte Erholungsbeihilfe zu beantragen.** Bis zu

einer Summe von 156 Euro im Jahr kann der Arbeitgeber Ihnen das steuer- und sozialabgabenfrei zahlen. Der Rahmen kann durch Ehepartner und Kinder erhöht werden – eine vierköpfige Familie kommt so auf einen Freibetrag von 364 Euro jährlich. Diese Option können Sie Ihrem Arbeitgeber statt dem Urlaubsgeld gegebenenfalls vorschlagen, denn es ist für beide Seiten günstiger, solange sich der Betrag innerhalb der genannten Grenzen bewegt. Natürlich müssen Sie bedenken, dass diese Summen in der Regel deutlich unter dem möglichen Urlaubsgeld liegen, welches meist einem halben oder ganzen Monatsgehalt entspricht.

*Es ist für manche Beschäftigte sinnvoller, beim Arbeitgeber eine sogenannte Erholungsbeihilfe zu beantragen.*

**Es gilt immer wieder die alte Regel:** Wenn es nirgends schriftlich festgelegt ist, besteht kein Anspruch. Eine Ausnahme bildet jedoch das, was Arbeitsrechtler als betriebliche Übung bezeichnen: Falls der Arbeitgeber mindestens drei Mal ein Urlaubsgeld an seine Belegschaft zahlt, besteht ein rechtlicher Anspruch, dass er das auch weiterhin tut. Wenn überhaupt, würde ich das an Ihrer Stelle jedoch nur mündlich ansprechen, denn der Arbeitgeber dürfte nicht sehr glücklich sein, wenn Sie ihm gleich mit dem Anwalt kommen. Sonst flattern Ihnen womöglich ein, zwei Abmahnungen ins Haus, weil er genauer hinschaut, und anschließend kommt unter diesem Vorwand die Kündigung.

**Größere Betriebe sichern sich ohnehin dagegen ab, indem sie das Urlaubsgeld unter Vorbehalt bezahlen, dass eine solche Regelung nicht in Kraft tritt.** Vielmehr passiert es teilweise in kleinen und mittelständischen Betrieben, die diesbezüglich nicht so bewandert sind.

Wenn Sie sich nun in deren Lage versetzen, werden Sie verstehen, warum Sie das Ganze vielleicht lieber behutsam angehen möchten – oder sogar einen Verzicht signalisieren.

Zwei Fälle sind denkbar, wenn der Arbeitgeber aufhört, das zuvor freiwillig gezahlte Urlaubsgeld auszuschütten:

1. Der Arbeitgeber möchte Ihnen für Ihre Leistung einen Dankzettel verpassen. In diesem Fall ist es ratsam, eine weitere Konfrontation zu vermeiden, damit er Sie nicht vor die Tür setzt.
2. Dem Betrieb geht es finanziell schlecht, und er kann sich die Sonderzahlung nicht mehr leisten. In diesem Fall ist es eine Überlegung wert, sich auch für Ihre Kollegen solidarisch zu zeigen und auf den Anspruch zu verzichten, damit erstmal alle ihren Job behalten.

Alternativ können Sie auch ihr Verständnis bekunden und vorschlagen, das Urlaubsgeld einfach etwas niedriger anzusetzen. Falls Sie auf Ihren Arbeitgeber zugehen, könnten Sie etwa Folgendes sagen: „Es besteht eigentlich ein Rechtsanspruch auf eine Weiterzahlung des Urlaubsgeldes – wie machen wir das jetzt?“

*Sie sollten Ihren Arbeitsplatz besser nicht gefährden, indem Sie auf Urlaubsgeld pochen.*

**Zusammenfassend lässt sich festhalten:** Für einige Menschen, die aus verschiedenen Gründen nur sehr schwer finanziell über die Runden kommen, ist die Versuchung natürlich groß, durch das Urlaubsgeld etwas mehr reinzubekommen. Für Minijobber besteht die Gefahr, durch das Urlaubsgeld die steuerfreie Grenze zu überschreiten und abgabepflichtig zu werden. Für Angestellte auf Mindestlohn-Basis gibt es keine eindeutige gesetzliche Regelung. Sie sollten daher Ihren Arbeitsplatz nicht gefährden, indem Sie auf Urlaubsgeld pochen.

Auch wenn Sie bereits angestellt sind, ist das Urlaubsgeld nicht das eigentliche Problem. Das ist lediglich eine verschobene Diskussion – verhandeln Sie stattdessen lieber Ihr Gehalt nach. In manchen Fällen kann sich auch eine sinnvolle Weiterbildung lohnen, um sich dafür eine bessere

Verhandlungsposition zu schaffen.

Mit allem Nachdruck einfordern sollten Sie das Urlaubsgeld dann, wenn Ihr Arbeitgeber Sie im Gegensatz zu anderen vom Urlaubsgeld ausschließt oder benachteiligt, denn hier gelten der Grundsatz der Gleichbehandlung und das Diskriminierungsverbot.

## **ZASTER beantwortet Ihre Fragen**

Haben auch Sie eine Frage rund ums Thema Geld, Finanzen oder Altersvorsorge? Schreiben Sie uns eine E-Mail an [leserfragen@zaster-magazin.de](mailto:leserfragen@zaster-magazin.de) – oder schreiben Sie uns per WhatsApp an die Nummer +491721865017.