**Tipps und Tricks zum Urlaubsgeld: Wer bekommt den Zuschuss zur Ferienkasse?**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Urlaubsgeld, eine schöne Finanzspritze vom Arbeitgeber für die Reisekasse des Arbeitnehmers. Doch wann wird es ausgezahlt und wie hoch fällt die Zahlung aus?**

Was zu beachten ist, erläutert der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart.

**Grundsätzliches zum Urlaubsgeld**

Grundsätzlich gilt: Beim Urlaubsgeld handelt es sich um eine freiwillige Sonderzahlung des Arbeitgebers mit Entgeltcharakter, die der Arbeitgeber zusätzlich zu dem regulären Gehalt zahlt, um einen Urlaub zu ermöglichen.

**Urlaubsgeld, Urlaubsentgelt und Urlaubsabgeltung**

Unterscheiden muss man das Urlaubsgeld insbesondere vom Urlaubsentgelt. Als Urlaubsentgelt bezeichnet man die Gehaltsfortzahlung während des Urlaubs eines Arbeitnehmers. Auf diese Zahlung hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch, der im Bundesurlaubsgesetz geregelt ist.

Urlaubsgeld ist im Gegensatz dazu ein zusätzliches Entgelt. Dieses Entgelt soll einen Beitrag zu den urlaubsbedingten Aufwendungen darstellen. Hierauf gibt es keinen gesetzlichen Anspruch und die Auszahlung erfolgt auf freiwilliger Basis des Arbeitgebers, beziehungsweise aufgrund vertraglicher Vereinbarung.

Urlaubsabgeltung ist wiederum der finanzielle Ausgleich von dem Arbeitnehmer zustehenden, aber nicht genommenen Urlaub, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

**Wer hat Anspruch auf Urlaubsgeld?**

Ein gesetzlicher Anspruch auf die Zahlung von Urlaubsgeld besteht also nicht. Das bedeutet: Ein Anspruch des Mitarbeiters auf Urlaubsgeld besteht nur dann, wenn er ausdrücklich vereinbart wurde. Dies kann im Arbeitsvertrag mit dem einzelnen Arbeitnehmer oder in kollektivvertraglichen Regelungen festgelegt werden. Ein Anspruch auf Urlaubsgeld kann sich also aus dem Arbeitsvertrag, aus einer Betriebsvereinbarung oder aus einem Tarifvertrag ergeben.

**Betriebliche Übung und Gleichbehandlungsgrundsatz**

Unter Umständen kann sich ein Anspruch auch aus betrieblicher Übung ergeben. Um diese zu begründen, muss das Urlaubsgeld aber mindestens über drei Jahre lang wiederholt und vorbehaltlos gezahlt worden sein.

Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz darf der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund nicht vom Urlaubsgeld ausnehmen und somit schlechter stellen.

**Urlaubsgeld: Höhe und Berechnung**

Die Höhe des Urlaubsgelds kann je nach Absprache variieren. Konkret muss das Urlaubsgeld anhand der zugrundeliegenden Vereinbarung berechnet werden. Ergibt sich der Anspruch beispielsweise aus einer tariflichen Vereinbarung, nach der den Arbeitnehmern für jeden tariflichen Urlaubstag zum Urlaubsentgelt ein zusätzliches Urlaubsgeld zu zahlen ist, haben Arbeitnehmer, die aufgrund ihres Arbeitsvertrags verkürzt arbeiten (z.B. in Teilzeit), nur einen Anspruch auf reduziertes Urlaubsgeld- gemäß dem jeweiligen Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit. Auch bei einer Kündigung oder bei Krankheit, kann das Urlaubsgeld dann unter Umständen gekürzt werden.

**Achtung bei der Versteuerung**

Urlaubsgeld ist steuerpflichtiger Arbeitslohn – unabhängig davon, ob diese Sonderzahlung aufgrund tarif-, einzelvertraglicher oder betrieblicher Regelungen gezahlt wird. Zudem ist für die Besteuerung entscheidend, ob es als Einmalzahlung oder laufender Arbeitslohn geleistet wird. Der Betrag ist steuerrechtlich generell als sonstiger Bezug einzuordnen. Eine Ausnahme gilt nur, wenn das Urlaubsgeld als regelmäßiger Zuschlag monatlich ausgezahlt wird. In diesem Fall ist es als laufender Arbeitslohn zu versteuern.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C:\Users\Märkle\Documents\Unternehmensdepesche\Depeschen%20bearbeitet\07-2024\www.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a 50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

[goerzel@hms-bg.de](mailto:goerzel@hms-bg.de) [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)