

Aktuelle Rechtsprechung des BAG zum Urlaubsrecht:

Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers – Muster und Erläuterungen

Will der Arbeitgeber sich auf den Verfall von Urlaubsansprüchen am 31. Dezember des Kalenderjahres bzw. am 31. März des Folgejahres berufen, kann er dies nach aktueller Rechtsprechung des EuGH und BAG nur dann, wenn er den ihm obliegenden Hinweispflichten nachgekommen ist. Der Verfall von Urlaubsansprüchen kann bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BUrlG nur dann eintreten, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten zuvor konkret aufgefordert hat, seinen Urlaub zu nehmen und ihn klar und rechtzeitig darauf hinweist, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres bzw. Übertragungszeitraums erlischt.

Damit der Urlaub am Ende des Kalenderjahres bzw. Übertragungszeitraumes verfällt muss der Arbeitgeber (nachweisbar) folgende Handlungen vornehmen:

- Angabe der Anzahl der im Kalenderjahr zustehenden Urlaubstage
- Aufforderung zur Abgabe eines Urlaubsantrags
- Hinweis auf Verfallfristen und Konsequenzen bei unterlassenem Urlaubsantrag (Verfall)

Eine fehlerhafte Information birgt das Risiko, dass der Urlaub gar nicht verfallen kann.

Form und Inhalt der Mitteilung des Arbeitgebers:

- Nachweisbare Übergabe von Hinweisschreiben zu Beginn des Kalenderjahres
(Die Beweispflicht für den Zugang liegt beim Arbeitgeber, z.B. Empfang bestätigen lassen)
- Mitteilung in Textform und an die individuelle Konstellation angepasst
(Merkblätter oder abstrakte Angaben im Arbeitsvertrag reichen nicht aus)
- Inhalt der Mitteilung:
 - o Anzahl der im Kalenderjahr zustehenden Tage
 - o Aufforderung zur Abgabe eines Urlaubsantrags
 - o Hinweis auf Konsequenzen des unterlassenen Urlaubsantrages
(am 31. Dezember bzw. 31. März des Folgejahres)
- Urlaubsübertragung: Nochmaliger Hinweis im Januar des Folgejahres
(Anzahl der Resturlaubstage, Hinweis auf Konsequenzen am 31. März)
- Kumulation: Nur durch ordnungsgemäßen Hinweis auch zu den Vorjahren durchbrochen

Musterschreiben (Betriebe ohne Tarifbindung)

Bei der Gestaltung des Musterschreibens sind die Aussagen der Arbeitsverträge zum Verfall des Urlaubs bzgl. des gesetzlichen Mindesturlaubs und des übergesetzlichen Urlaubs zu berücksichtigen. Für eine rechtssichere Lösung müsste für jeden Einzelfall die individuell geltende Verfallfrist in das Informationsschreiben an den Beschäftigten eingetragen werden.

Dem nachfolgenden Musterschreiben liegt folgende Vertragsgestaltung zugrunde:

Der gesetzliche und der übergesetzliche Urlaubsanspruch müssen im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Dabei ist zuerst der gesetzliche Urlaub in Anspruch zu nehmen; erst nach

Inanspruchnahme des gesetzlichen Urlaubsanspruchs kann der übergesetzliche Urlaubsanspruch genommen werden. Eine Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Eine Übertragung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten gewährt und genommen werden. Ansonsten verfallen die Urlaubsansprüche mit Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres bzw. des möglichen Übertragungszeitraumes. (Abweichungen müssten entsprechend berücksichtigt werden).

Sehr geehrter/geehrte,

hiermit weisen wir Sie darauf hin, dass Ihnen laut Arbeitsvertrag für das Jahr 20... ein gesetzlicher Urlaubsanspruch in Höhe von 20 Urlaubstagen bei einer 5-Tage-Woche und übergesetzlicher Urlaubsanspruch in Höhe von ... Urlaubstagen zustehen.

Insgesamt haben Sie noch Urlaubstage für das Jahr 20... (Stand:)

Wir bitten Sie, Ihren Urlaub rechtzeitig zu planen und zu beantragen. Hierbei sollten Sie sich mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten sowie Ihren Arbeitskollegen und/oder Arbeitskolleginnen abstimmen.

Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass der gesetzliche Urlaub nach dem BUrlG während des Kalenderjahres genommen werden muss. Regelmäßig verfällt dieser Urlaubsanspruch am 31. Dezember des Kalenderjahres. Die Übertragung gesetzlicher Urlaubsansprüche ist nur in Ausnahmefällen (dringende betriebliche Gründe oder persönliche Gründe, insbesondere bei Arbeitsunfähigkeit) in das nächste Kalenderjahr möglich. Aber auch im Falle der Übertragung erlischt der Urlaub grundsätzlich, wenn er nicht bis zum 31. März des Folgejahres genommen wird.

Der übergesetzliche Urlaubsanspruch verfällt regelmäßig am 31. Dezember des Kalenderjahres, es sei denn es liegen dringende betriebliche Gründe vor. Nur dann verfällt der übergesetzliche Urlaub grundsätzlich erst am 31. März des Folgejahres.

Wir fordern Sie daher ausdrücklich auf, den Urlaub in diesem Jahr zu nehmen, wenn Sie nicht Gefahr laufen wollen, dass der Urlaub verfällt.

Ergänzung, wenn noch Resturlaubstage vorhanden sind:

Für das zurückliegende Jahr 20... stehen Ihnen noch Resturlaubstage zu (Stand:)

Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass dieser Resturlaub grundsätzlich erlischt, wenn er nicht bis zum 31. März dieses Jahres genommen wird.

Wir fordern Sie daher ausdrücklich auf, den Urlaub innerhalb dieser Verfallfrist zu nehmen, wenn Sie nicht Gefahr laufen wollen, dass der Urlaub verfällt.

Hinweis für zurückliegende Jahre (optional):

Wir weisen Sie darauf hin, dass diese Hinweise für Urlaubstage eines jeden Urlaubsjahres gelten (vgl. die jeweiligen Entgeltabrechnungen oder tabellarische Auflistung). Auch diese Urlaubsansprüche verfallen regelmäßig am 31. Dezember dieses Jahres bzw. am 31. März des Folgejahres, soweit Sie diese nicht in Anspruch genommen haben.

Praxishinweis:

Der Mustertext ist immer an die jeweilige Situation anzupassen. Insbesondere wenn der Arbeitsvertrag nicht zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Urlaubsansprüchen unterscheidet, ist der Mustertext entsprechend anzupassen (dann müssen die gesetzlichen Verfallfristen auf den gesamten Urlaubsanspruch angewandt werden).

Die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers gelten grundsätzlich nicht für den übergesetzlichen Urlaub. Weil das BAG die Obliegenheit aber dann auch auf übergesetzliche Urlaubsansprüche überträgt, wenn der Arbeitsvertrag keine Differenzierung zwischen den einzelnen Urlaubsansprüchen (gesetzlicher Mindesturlaub und übergesetzlicher Urlaub) enthält, umfasst der Mustertext zur Sicherheit auch Hinweise zum übergesetzlichen Urlaub.

Langzeiterkrankte Beschäftigte

Die Information über den noch zustehenden Urlaub und über die Verfallfristen sollte erfolgen, sobald feststeht, wann ein langzeiterkrankter Beschäftigter wieder genesen und an den Arbeitsplatz zurückkehren wird.

Der Urlaub eines langzeiterkrankten Beschäftigten verfällt nach neuer BAG-Rechtsprechung 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres, wenn er ausschließlich aufgrund seiner andauernden Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage war, den Urlaub zu nehmen.

Für Urlaubsjahre, in denen der Beschäftigte das ganze Jahr arbeitsunfähig war und anschließend weitere 15 Monate arbeitsunfähig ist kommt es auf die Erfüllung von Mitwirkungsobliegenheiten nicht an, d.h. der Urlaubsverfall tritt auch ein, wenn vorher nicht darauf hingewiesen worden ist.

Für Urlaubsjahre, in denen der Beschäftigte nur in Teilen des Jahres arbeitsfähig war und dann langzeiterkrankt, kann der Jahresurlaub für dieses Urlaubsjahr nur dann 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres und fortbestehender Arbeitsunfähigkeit verfallen, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten (Hinweisschreiben) erfüllt hat.

Zusatzurlaub wegen einer Schwerbehinderung (§ 208 Abs. 1 S. 1 SGB IX)

Ein etwaiger Anspruch auf Zusatzurlaub ist bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs zu beachten, wenn die objektive Schwerbehinderung (GdB mindestens 50) entweder offenkundig ist oder der Arbeitgeber Kenntnis über einen (noch nicht beschiedenen) Antrag des Beschäftigten auf Feststellung der Schwerbehinderungseigenschaft hat. Wurde der Arbeitgeber darüber informiert, dass der Antrag abgelehnt aber gegen den ablehnenden Bescheid Widerspruch eingelegt wurde bzw. dies beabsichtigt ist, besteht die Belehrungspflicht fort. Der Arbeitgeber ist ggf. darlegungs- und beweibelastet dafür, dass es ihm unmöglich war, den Beschäftigten über den Verfall des Zusatzurlaubes zu informieren, da er die Schwerbehinderung weder kannte noch kennen musste.

Hinweis für zurückliegende Jahre (optional):

Ein Urlaubsanspruch kann ohne Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheit nicht nach § 195 BGB verjähren. Sofern die Mitwirkungsobliegenheit in den Vorjahren nicht erfüllt wurde, sollte hinsichtlich der Nachholung eine Risikoabwägung erfolgen.

Nur mit einem expliziten Hinweis auf die Rest-Urlaubsansprüche der vergangenen Jahre (beispielsweise tabellarisch) und auf die Verfallfristen mit den daraus folgenden Konsequenzen verbunden mit der Aufforderung, den Urlaub zu nehmen, kann der Kumulation von Urlaubsansprüchen vergangener Jahre entgegengewirkt werden. Eine bislang nicht erfolgte Information für zurückliegende Jahre kann auch in den Folgejahren erstmals aufgenommen werden.

Information über Urlaubsansprüche (nur) auf Entgeltabrechnungen

Soweit es laufende Informationen zum Stand der offenen Urlaubstage auf der Entgeltabrechnung gibt, kann darauf verwiesen werden. (...*wir weisen Sie darauf hin, dass Ihnen für das Kalenderjahr 20.....Urlaub, dessen Umfang Sie bitte der Entgeltabrechnung entnehmen, zusteht*).

Wegen der vom BAG angedeuteten Wirkung der Entgeltabrechnung auf die Verjährungsfrist sollten nur Resturlaubsansprüche des Vorjahres ausgewiesen werden. (Nach [BAG](#) komme Auskünften in einer Entgeltabrechnung einerseits zwar regelmäßig kein rechtsgestaltender Wille zu jedoch sei eine Entgeltabrechnung als verjährungsrechtliches Anerkenntnis zu verstehen.)

Von einem Hinweis auf die Verfallfristen allein durch Aufdruck auf der Entgeltabrechnung ist abzuraten, da dieses Vorgehen von den Arbeitsgerichten im Hinblick auf das Transparenzgebot im Zweifel nicht als ausreichend angesehen wird, auch nicht bei drucktechnischer Hervorhebung der Textpassage.

Musterschreiben (Betriebe mit Tarifbindung)

Sehr geehrter/geehrte,

wir weisen Sie darauf hin, dass Ihnen für das Kalenderjahr 20.....Urlaub in Höhe von Kalendertagen (Stand:) zusteht.

Wir bitten Sie, Ihren Urlaub rechtzeitig zu planen und zu beantragen. Hierbei sollten Sie sich mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten sowie Ihren Arbeitskollegen und/oder Arbeitskolleginnen abstimmen.

Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass (gem. § ...TV) das Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist und (gem. § ...TV) der Urlaub bis zum 31. März des folgenden Jahres zu nehmen ist.

Der Urlaub erlischt daher mit Ablauf des 31. März des Jahres

Wir fordern Sie daher ausdrücklich auf, den Urlaub bis zum 31. März des Jahreszu nehmen, wenn Sie nicht Gefahr laufen wollen, dass der Urlaub verfällt.

(ggf. sind Anpassungen an tarifvertragliche Regelungen vorzunehmen)

Hinweis für zurückliegende Jahre (optional):

Wir weisen Sie darauf hin, dass diese Hinweise für Urlaubstage eines jeden Urlaubsjahres gelten (vgl. die jeweiligen Entgeltabrechnungen, , tabellarische Auflistung). Auch diese Urlaubsansprüche verfallen

regelmäßig am 31. Dezember dieses Jahres bzw. am 31. März des Folgejahres, soweit Sie diese nicht in Anspruch genommen haben.