

### Urlaubsrecht – Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers (Empfehlungen ab 2023) NRW-Version

#### Vorbemerkungen

**Hinweis:**

**Die in dieser Unterlage dargestellten Musterformulierungen für tarifliche Arbeitsverhältnisse sind auf die Regelungen der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens angepasst.**

Die Rechtsfolge des Verfalls von Urlaubsansprüchen am 31. Dezember des Kalenderjahres bzw. am 31. März des Folgejahres tritt nach neuer Rechtsprechung des EuGH<sup>1</sup> und BAG<sup>2</sup> gem. § 7 Abs. 3 BUrlG nur dann ein, wenn der Arbeitgeber 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. Zusammengefasst verlangen der EuGH und das BAG<sup>3</sup> von den Arbeitgebern drei Handlungen, damit der Urlaub am Ende des Kalenderjahres bzw. am Ende des Übertragungszeitraumes verfällt:

1. Angabe der Anzahl der im Kalenderjahr zustehenden Urlaubstage (Wiederholung bei Änderung der Anzahl unnötig)
2. Aufforderung zum Urlaubsantrag
3. Hinweis auf Verfallfristen und Konsequenzen, wenn der Urlaubsantrag unterlassen wird (Verfall)

Da die Rechtsprechung eine völlige Transparenz verlangt, ist eine Anpassung an die jeweiligen – gegebenenfalls individuellen – Konstellationen notwendig. Eine fehlerhafte Information über die Verfallfristen birgt das Risiko, dass der Urlaub mangels ordnungsgemäßer Information gar nicht verfallen kann.

<sup>1</sup> EuGH v. 06.11.2018 – C-684/16 „Max-Planck-Gesellschaft“; EuGH v. 22.09.2022 – C 518/20 und C 727/20; C 120/21.

<sup>2</sup> BAG v. 19.02.2019 – 9 AZR 541/15, 9 AZR 278/16, 9 AZR 321/16 und 9 AZR 423/16; BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21.

<sup>3</sup> BAG v. 19.02.2019 – 9 AZR 278/16.

**Praxishinweis:** Um diesen Arbeitgeberpflichten nachzukommen, sollten die Hinweisschreiben an die Beschäftigten vorbereitet und nachweisbar **„zu Beginn des Kalenderjahres“**<sup>4</sup> übergeben werden. Aufgrund der neuen Rechtsprechung des EuGH<sup>5</sup> und des BAG<sup>6</sup>, dass Urlaub aus dem Urlaubsjahr, in dem ein Beschäftigter langzeiterkrankt, **aber zum Teil noch arbeitsfähig war**, ohne vorherige Belehrung nicht verfällt, ist zu empfehlen, die Information den Beschäftigten **so früh wie möglich im Kalenderjahr** zukommen zu lassen.

Da die Rechtsprechung eine völlige Transparenz verlangt, ist ein einheitliches Musterinformationsschreiben für alle Fallgruppen nicht möglich. Im Folgenden werden daher für verschiedene Konstellationen Mustertexte angeboten.

Die **Beratung durch den Verband** wird besonders in Sonderfällen wie

- der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
  - durch Befristung
  - durch Kündigung oder
  - durch Aufhebungsvertrag
- Neueinstellungen
- Elternzeit
- Altersteilzeit
- dem Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeit-Tätigkeiten im laufenden Kalenderjahr
- dem Umgang mit<sup>7</sup> bzw. bei Rückkehr aus einer längerfristigen Arbeitsunfähigkeit
- Kurzarbeit
- Kenntnis über eine objektive Schwerbehinderung des Beschäftigten; oder einen diesbezüglichen Antrag des Beschäftigten<sup>8</sup>

empfohlen.

<sup>4</sup> BAG v. 19.02.2019 – 9 AZR 541/15, Rn. 43.

<sup>5</sup> EuGH v. 22.09.2022 – C 518/20 und C 727/20.

<sup>6</sup> BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19 (PM) und 9 AZR 401/19 (PM).

<sup>7</sup> BAG v. 07.07.2020 – 9 AZR 401/19 (A) und 9 AZR 245/19 (A); Vorinstanz: LAG Hamm v. 24.07.2019 – 5 Sa 676/19.; BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21; EuGH v. 22.09.2022 – C 518/20 und C 727/20; BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19 (PM) und 9 AZR 401/19 (PM).

<sup>8</sup> BAG vom 30.11.2021 – 9 AZR 143/21 und v. 26.04.2022 – 9 AZR 367/21.

**Zusammenfassend verlangt das BAG:**

Thema	Hinweis BAG
Grundsätze	an sich freie Wahl der Mittel kein Klima gegen Urlaub schaffen bzw. ein solches vermeiden
Zeitpunkt der Mitteilung	Beginn des Urlaubsjahres
Form der Mitteilung	Textform ≠ kollektive Maßnahmen (z. B. Merkblatt oder Kollektivvereinbarung) ≠ abstrakte Angaben im Arbeitsvertrag
Inhalt der Mitteilung	1. Anzahl der im Kalenderjahr zustehenden Tage (Wiederholung bei Änderung der Anzahl unnötig) 2. Aufforderung zum Urlaubsantrag 3. Hinweis auf Konsequenzen des unterlassenen Urlaubsantrages am 31. Dezember
Sonderfall Übertragung	nochmaliger Hinweis im Januar des Folgejahres Anzahl der Resturlaubstage Hinweis auf Konsequenzen am 31. März
Problem Kumulation	Kein Verfall ohne Hinweis auch in der Vergangenheit Keine Verjährung! <sup>9</sup> nur Hinweis auch zu Vorjahren durchbricht Kumulation

---

<sup>9</sup> EuGH v. 22.09.2022 – C 120/21; BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 266/20 (PM).

## Inhalt

<b>Urlaubsrecht – Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers (Empfehlungen ab 2023)</b>	<b>1</b>
<b>Vorbemerkungen</b> .....	<b>1</b>
<b>Musterinformationsschreiben</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Für T-Betriebe</b> .....	<b>5</b>
a. Musterschreiben .....	5
b. Mustertext für Aufdruck allein auf der Entgeltabrechnung .....	10
<b>2. Für OT-Betriebe</b> .....	<b>11</b>
a. Musterschreiben .....	12
b. Mustertext für Aufdruck allein auf der Entgeltabrechnung .....	18

## Musterinformationsschreiben

### 1. Für T-Betriebe

#### a. Musterschreiben

##### aa) Text

*Textpassagen, bei denen Einfügungen oder Streichungen durch den Arbeitgeber erforderlich sind, sind mittels gelber Markierung hervorgehoben.*

Sehr geehrter/geehrte .....,

wir weisen Sie darauf hin, dass Ihnen für das Kalenderjahr 20...

#### Alternative 1

Urlaub in Höhe von ..... Kalendertagen (Stand: .....)

#### Alternative 2

Urlaub, dessen Umfang Sie bitte der Entgeltabrechnung/dem elektronischen Urlaubstool im Intranet/..... entnehmen,

zusteht.

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

Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass nach § 36.1 i.V.m. § 37.6 MTV Metall NRW der Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden muss.

Der Urlaub verfällt danach regelmäßig mit Ablauf des 31. März des Folgejahres.

Die Übertragung Ihrer Urlaubsansprüche darüber hinaus ist nur in Ausnahmefällen (betriebliche Gründe oder bei Arbeitsunfähigkeit) möglich. Aber auch im Falle der Übertragung erlischt der Urlaub grundsätzlich, wenn er nicht bis zum 31. März des auf das Folgejahr nachfolgenden Kalenderjahres (Folge-Folgejahr) genommen wird (§ 37.6 MTV Metall NRW).

Wir fordern Sie daher ausdrücklich auf, den Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres 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

#### Alternative 1

..... Resturlaubstage zu (Stand: .....)

#### Alternative 2

Resturlaubstage zu, deren Umfang Sie bitte der Entgeltabrechnung/dem elektronischen Urlaubstool im Intranet/..... entnehmen.

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.

### Ergänzende Option für zurückliegende Jahre

Wir weisen Sie darauf hin, dass diese Hinweise für Urlaubstage eines jeden Urlaubsjahres gelten (vgl. die jeweiligen **Entgeltabrechnungen/elektronisches Urlaubstool/ ...**). Auch diese Urlaubsansprüche verfallen grundsätzlich am 31. März des Folgejahres, soweit Sie diese nicht in Anspruch genommen haben.

### bb) Erläuterungen

U. E. ist derzeit immer noch nicht abschließend geklärt, ob bzw. wann auch **langzeiterkrankte Beschäftigte** ein solches Informationsschreiben erhalten müssen. In der Praxis kann sich für die Abgrenzung, ob der Beschäftigte langzeiterkrankt ist, daran orientiert werden, ob sich der Beschäftigte bereits außerhalb des Entgeltfortzahlungszeitraumes befindet.

**Praxishinweis:** Der Sinn und Zweck der Mitwirkungsobliegenheit spricht gegen einen Hinweis an bereits Langzeiterkrankte.<sup>10</sup> Stattdessen sollten diese Beschäftigten über den ihnen noch zustehenden Urlaub informiert werden, sobald feststeht, wann sie wieder genesen an den Arbeitsplatz zurückkehren. Nur dann kann der Arbeitgeber u. E. – wie vom BAG gefordert – transparent und korrekt über die Verfallfristen des Urlaubs informieren.

Nunmehr weitgehend geklärt dürfte jedenfalls sein, dass der Urlaub eines langzeiterkrankten Beschäftigten 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres verfällt, wenn er alleine aufgrund seiner andauernden Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage war, den Urlaub zu nehmen. Das ist der Fall für Urlaubsjahre, während derer der Beschäftigte das ganze Jahr arbeitsunfähig war und anschließend weitere 15 Monate arbeitsunfähig ist. Der Urlaubsverfall tritt dann ein auch ohne, dass der Beschäftigte vorher darauf hingewiesen worden ist. Dies hat das BAG<sup>11</sup> ausdrücklich festgestellt. Der EuGH<sup>12</sup> hatte sich mit dieser Frage zwar bisher noch nicht zu befassen, hat aber noch einmal ausdrücklich festgestellt, dass eine nationale Regelung oder Übung nach der der Urlaub nach 15 Monaten verfällt, wenn es dem Beschäftigten allein aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit nicht möglich war den Urlaub zu nehmen, nicht gegen Europarecht verstößt.

Durch die Rechtsprechung des EUGH<sup>13</sup> und des BAG<sup>14</sup> ist weiterhin geklärt, dass bei Beschäftigten, die in einem Teil des Jahres arbeitsfähig waren und im Laufe des Jahres langzeiterkrankten, der Jahresurlaub für dieses Urlaubsjahr nur dann 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres und fortbestehender Arbeitsunfähigkeit verfallen kann, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten (Hinweisschreiben) erfüllt hat. Es ist also umso wichtiger, dass Beschäftigte die Hinweisschreiben **gleich zu Beginn des Jahres** erhalten. U. E. verfällt der Jahresurlaub aber auch in diesem Fall 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres in dem Umfang, in dem der Arbeitnehmer alleine aufgrund seiner Erkrankung nicht in der Lage war, den Urlaub zu nehmen (Quotelung)<sup>15</sup>. Dies kommt lediglich bei Eintritt der Langzeiterkrankung ganz zu Beginn des Jahres in Betracht. Für die Einzelheiten und die Belehrung nach Rückkehr aus der Langzeiterkrankung wird die vorherige **Beratung durch den Verband dringend empfohlen**.

<sup>10</sup> BAG v. 07.07.2020 – 9 AZR 401/19 (A) und 9 AZR 245/19 (A); LAG Hamm v. 24.07.2019 – 5 Sa 676/19; BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21.

<sup>11</sup> BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21.

<sup>12</sup> EuGH v. 22.09.2022 – C 518/20; C 727/20.

<sup>13</sup> EuGH v. 22.09.2022 – C 518/20; C 727/20.

<sup>14</sup> BAG v. BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19 (PM) und 9 AZR 401/19 (PM).

<sup>15</sup> Vgl. BAG v. 07.07.2020 – 9 AZR 401/19 (A), Rn. 28; v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21, Rn. 26.

Nach Aussagen des BAG genügt grundsätzlich ein Informationsschreiben mit den notwendigen Inhalten zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres.<sup>16</sup> In Sonderfällen (vgl. Vorbemerkung) ist eine Information zu einem späteren Zeitpunkt oder eine korrigierte Wiederholung notwendig.

### (1) Anzahl der Urlaubstage

Sehr geehrte/geehrter.....,

wir weisen Sie darauf hin, dass Ihnen für das Kalenderjahr 20...

#### Alternative 1

Urlaub in Höhe von..... Kalendertagen (Stand:.....)

#### Alternative 2

Urlaub, dessen Umfang Sie bitte der Entgeltabrechnung/dem elektronischen Urlaubstool im Intranet/..... entnehmen,

zusteht.

Einer der drei erforderlichen Bestandteile der Information des Arbeitgebers an den Beschäftigten ist der transparente Hinweis auf die Anzahl der Urlaubstage. Soweit es laufende Informationen im Intranet oder auf der Entgeltabrechnung zum Stand der offenen Urlaubstage gibt, kann u. E. darauf verwiesen werden (*Alternative 2*).

**Praxishinweis:** Wegen der vom BAG<sup>17</sup> angedeuteten Wirkung der Entgeltabrechnung auf die Verjährungsfrist sollte erwogen werden, Resturlaubsansprüche nur des Vorjahres darauf auszuweisen.

Soweit eine solche Verweisung nicht möglich ist, muss für jeden einzelnen Beschäftigten die Anzahl der für das jeweils laufende Kalenderjahr noch offenen Urlaubstage ermittelt und eingetragen werden (*Alternative 1*). Vorsorglich wurde in den Text ein Hinweis auf den „Stand“ der Information aufgenommen, da zwischen Erstellung des Schreibens und Zugang beim Mitarbeiter gegebenenfalls noch Urlaubstage in Anspruch genommen werden.

**Praxishinweis:** Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs ist auch ein etwaiger Anspruch auf Zusatzurlaub wegen einer **Schwerbehinderung** (§ 208 Abs. 1 S. 1 SGB IX) miteinzuberechnen. Voraussetzung ist, dass 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<sup>18</sup>. Die Belehrungspflicht bleibt selbst dann bestehen, wenn der Beschäftigte den Arbeitgeber über die Ablehnung seines Antrags informiert hat, aber mitgeteilt hat, dass er Widerspruch gegen den Bescheid eingelegt hat<sup>19</sup> oder dass er dies beabsichtigt. Ob die Belehrung auf einen Anspruch auf den Zusatzurlaub bereits dann erfolgt, wenn der Beschäftigte lediglich über die Antragstellung informiert hat, bleibt einer internen Risikoabwägung vorbehalten, zumindest dann, wenn keine Kenntnisse über eine Erkrankung vorliegen, die eine Schwerbehinderung offenkundig machen. Denn wenn die Schwerbehinderung tatsächlich nicht vorliegen sollte, würde zu viel Urlaub gewährt werden.

<sup>16</sup> BAG v. 19.02.2019 – 9 AZR 541/15, Rn. 43.

<sup>17</sup> BAG v. 19.03.2019 – 9 AZR 881/16.

<sup>18</sup> BAG v. 30.11.2021 – 9 AZR 143/21; BAG v. 26.04.2022 – 9 AZR 367/21.

<sup>19</sup> BAG v. 30.11.2021 – 9 AZR 143/21; BAG v. 26.04.2022 – 9 AZR 367/21.

Sofern der Beschäftigte nicht über einen Antrag informiert hat, sollte grundsätzlich keine Belehrung erfolgen, sofern die Schwerbehinderung des Beschäftigten nicht wirklich vollkommen auf der Hand liegt. Denn nach der Rechtsprechung des BAG kann der Arbeitgeber grundsätzlich davon ausgehen, dass der Beschäftigte ihn über seine Schwerbehinderteneigenschaft informiert, wenn er seinen Zusatzurlaub in Anspruch nehmen will. Zwar ist der Arbeitgeber dahingehend darlegungs- und beweisbelastet, dass es ihm unmöglich war, den Beschäftigten über den Verfall des Zusatzurlaubes zu informieren, da er die Schwerbehinderung des Beschäftigten weder kannte, noch kennen musste. Allerdings nimmt das BAG eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast an. Dies bedeutet, dass der Beschäftigte unter Benennung der ihm zur Verfügung stehenden Beweismittel konkret vorzutragen hat, auf welche Weise er den Arbeitgeber in Kenntnis gesetzt hat, oder Umstände benennt, aus denen auf die Kenntnis des Arbeitgebers geschlossen werden kann. Auch hier ist eine Beratung durch den Verband zu empfehlen.

**Praxishinweis:** Der Arbeitgeber ist beweispflichtig für den Zugang dieser Information beim Beschäftigten. Empfehlenswert ist daher beispielsweise die Übergabe dieser Schreiben durch die Vorgesetzten, die die jeweilige Übergabe auf einer Liste vermerken und diese Liste vollständig ausgefüllt wieder an die Personalabteilung zurückgeben.

## (2) Planungs- und Abstimmungsbitte für einen ordnungsgemäßen Betriebsablauf

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

Diese Textpassage ist kein zwingender Bestandteil des Informationsschreibens, aber für die betriebliche Praxis und die betrieblichen Abläufe sinnvoll.

## (3) Hinweis auf Verfallfristen

Der Urlaub verfällt danach regelmäßig mit Ablauf des 31. März des Folgejahres.

Die Übertragung Ihrer Urlaubsansprüche darüber hinaus ist nur in Ausnahmefällen (betriebliche Gründe oder bei Arbeitsunfähigkeit) möglich. Aber auch im Falle der Übertragung erlischt der Urlaub grundsätzlich, wenn er nicht bis zum 31. März des auf das Folgejahr nachfolgenden Kalenderjahres (Folge-Folgejahr) genommen wird (§ 37.6 MTV Metall NRW).

Der Verweis auf die Verfallfristen gehört zwingend zum Inhalt des Informationsschreibens.

Ob hier bereits der Hinweis auf die Übertragungsmöglichkeiten ins nachfolgende Kalenderjahr angegeben werden muss, lässt sich den vorliegenden BAG-Entscheidungen nicht entnehmen. Zur Sicherheit wurde dieser Hinweis in dem Mustertext mitaufgenommen.

## (4) Aufforderung und Hinweis auf Konsequenzen

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

Dieser Aufforderungssatz gehört ebenfalls zum zwingend notwendigen Inhalt des Informationsschreibens. Verbunden ist diese Aufforderung mit dem klaren Hinweis auf die Konsequenz des Verfalls.



## (5) Hinweis auf Resturlaubstage

### Ergänzung, wenn noch Resturlaubstage vorhanden sind:

Für das zurückliegende Jahr 20... stehen Ihnen noch

#### Alternative 1

..... Resturlaubstage zu (Stand: .....

#### Alternative 2

Resturlaubstage zu, deren Umfang Sie bitte der Entgeltabrechnung/dem elektronischen Urlaubstool im Intranet/ ..... entnehmen.

*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.*

In Zukunft sollte bei bestehenden Resturlaubsansprüchen aus dem Vorjahr die ergänzende Option zu Resturlaubsansprüchen aufgenommen werden, um den Verfall auch dieser Urlaubsansprüche in jedem Fall sicherzustellen. Tariflich vom 31. März des Folgejahres abweichende Fristen müssen hier eingefügt werden.

## (6) Hinweis für zurückliegende Jahre

### Ergänzende Option für zurückliegende Jahre

Wir weisen Sie darauf hin, dass diese Hinweise für Urlaubstage eines jeden Urlaubsjahres gelten (vgl. die jeweiligen Entgeltabrechnungen/elektronisches Urlaubstool/ ...). Auch diese Urlaubsansprüche verfallen grundsätzlich am 31. März des Folgejahres, soweit Sie diese nicht in Anspruch genommen haben.

Besonders kritisch sind die Feststellungen des BAG<sup>20</sup> zur Kumulation von Urlaubsansprüchen der vergangenen Jahre zu bewerten. Ob und inwiefern die Mitgliedsunternehmen gegenüber den Beschäftigten auf diese Ausgangslage explizit verweisen wollen, bleibt einer innerbetrieblichen Risikoabwägung vorbehalten. Häufig stellt sich gegebenenfalls diese Frage nicht, da die Beschäftigten wegen der Rückstellungsfolgen für Urlaubsansprüche regelmäßig in den vergangenen Jahren angehalten wurden, ihre Urlaubsansprüche bis Jahresende abzubauen.

Die Frage bezüglich der Nachholung der Mitwirkungsobliegenheit aus den Vorjahren stellt sich nun insbesondere auch aufgrund der neuen EuGH-Entscheidung<sup>21</sup> und der daraufhin im Nachgang ergangenen BAG-Entscheidung<sup>22</sup>, nach welchen ein Urlaubsanspruch ohne Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheit nicht nach § 195 BGB verjähren kann. Die Problematik wird vor allem bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses relevant werden. Ebenso besteht aufgrund der nunmehr vorliegenden Entscheidung die Gefahr, dass die IG Metall oder der Betriebsrat die Beschäftigten darauf hinweist, dass ihre alten Urlaubsansprüche nicht verjährt sind. Dieser Umstand ist bei der nunmehr erneut vorzunehmenden Risikoabwägung mit einzubeziehen.

Es gibt zumindest drei Handlungsoptionen:

<sup>20</sup> BAG v. 07.07.2020 – 9 AZR 401/19 (A) und 9 AZR 245/19 (A); BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21.

<sup>21</sup> EuGH v. 22.09.2022 – C 120/21.

<sup>22</sup> BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 266/20 (PM).

- **Keinerlei Hinweis** (aufgrund der Gefahr, „schlafende Hunde“ zu wecken): In laufenden Arbeitsverhältnissen entstehen eher keine Streitigkeiten um Urlaubsansprüche. Die Folgen streitiger Auseinandersetzungen werden in Kauf genommen.
- **Angedeuteter Hinweis:** Aufnahme eines Hinweises am Ende der Information, der durch mögliche Verweise auf ausgewiesene Urlaubstage der vergangenen Jahre zumindest im Ansatz einen Hinweis auf die Anzahl dieser Resturlaubstage gibt. Durch diesen eher unspezifischen Hinweis soll versucht werden, die Mitwirkungsobliegenheit auch auf die Resturlaubstage vergangener Jahre zu erstrecken. Bei der Verfallfrist müssen ggf. wieder tarifliche Besonderheiten ergänzt werden. Hierfür bietet der Mustertext eine ergänzende Option.
- **Konkretisierter Hinweis:** Es werden den Beschäftigten explizite Hinweise auf die Resturlaubsansprüche der vergangenen Jahre gegeben (beispielsweise tabellarisch). Der Hinweis auf die Verfallfristen mit der daraus folgenden Konsequenz und die Aufforderung zur Urlaubsnahme werden ebenfalls aufgenommen. Mit einem solchen völlig transparenten Vorgehen könnte der Kumulation von Urlaubsansprüchen vergangener Jahre entgegen gewirkt werden.

Die ergänzende Option für zurückliegende Jahre kann – soweit diese bisher nicht erfolgt ist – auch in den Folgejahren erstmals aufgenommen werden. Möglicherweise ändern sich die Beweggründe der innerbetrieblichen Risikoabwägung aus den Vorjahren

#### b. Mustertext für Aufdruck allein auf der Entgeltabrechnung (zu Beginn des „neuen“ Jahres)

##### aa) Text

Die auf der Entgeltabrechnung angegebenen Resturlaubstage **aus dem Vorjahr** verfallen grundsätzlich am **31. März** dieses Jahres. Wir fordern Sie auf, Ihren Urlaub rechtzeitig zu beantragen.

##### bb) Erläuterungen

Ob von den Arbeitsgerichten eine solche kurze Information auf einer Entgeltabrechnung als ausreichend zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten angesehen wird, kann derzeit nicht beantwortet werden.

Vorteile dieser Vorgehensweise können aber der fortlaufende Hinweis an die Beschäftigten sein und der erleichterte Nachweis des Zugangs. Im Streitfall dürfte die Behauptung des Beschäftigten, er habe keine einzige der Entgeltabrechnungen mit den entsprechenden Hinweisen erhalten, als unglaubwürdig gelten.

Allein diese Hinweise auf der Abrechnung sind jedoch vor allem mit dem Risiko behaftet, dass ein solches Vorgehen von den Arbeitsgerichten als nicht ausreichend angesehen wird, besonders unter dem Stichwort „völlige Transparenz“. Die Entgeltabrechnungen enthalten in aller Regel unzählige Informationen. Deshalb ist zumindest eine **drucktechnische Hervorhebung** dieser Textpassage dringend anzuraten. Und letztlich bleibt der Arbeitgeber auch bei den Entgeltabrechnungen für den Zugang beweispflichtig.

## 2. Für OT-Betriebe

(auf Basis der Differenzierung im M+E-Vertragsmuster)

Für Mitgliedsunternehmen, die nicht der Tarifbindung unterliegen, kann die Gestaltung des Musterschreibens die zusätzliche Herausforderung enthalten, dass die Arbeitsverträge im Laufe der Zeit verschiedene Aussagen zum Verfall des Urlaubs bzgl. des gesetzlichen Mindesturlaubs und des übergesetzlichen Urlaubs enthalten. Für eine rechtssichere Lösung müsste für jeden Einzelfall die individuell geltende Verfallfrist in das Informationsschreiben an den Beschäftigten eingetragen werden.

Das hier vorgelegte Musterschreiben basiert auf der Formulierung im M+E-Vertragsmuster, die seit Juli 2022 wie folgt lautet:

### § 6 Abs. 4

3. 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.

4. 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 ohne weiteren Hinweis des Arbeitgebers zur Inanspruchnahme und zum Verfall des Urlaubs mit Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres bzw. des möglichen Übertragungszeitraumes.

**Praxishinweis:** Soweit die Arbeitsverträge der einzelnen Beschäftigten (zum Teil) keine Differenzierung zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaub enthalten, muss der Mustertext an die jeweilige Situation angepasst werden. Insbesondere in diesen Fällen wird die Beratung durch den Verband dringend angeraten. Eine fehlerhafte Information über die Verfallfristen birgt das Risiko, dass der Urlaub mangels ordnungsgemäßer Information gar nicht verfallen kann.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Mitwirkungsobliegenheiten **nicht für den übergesetzlichen Urlaub gelten**, da der EuGH dafür keine Rechtsprechungskompetenz besitzt. Das BAG überträgt diese Obliegenheit auch auf übergesetzliche Urlaubsansprüche, wenn der Arbeitsvertrag **keinerlei Differenzierung zwischen den einzelnen Urlaubsansprüchen (gesetzlicher Mindesturlaub und übergesetzlicher Urlaub)** enthält<sup>23</sup>. Zur Sicherheit werden deshalb auch Hinweise zum übergesetzlichen Urlaub in den Mustertext aufgenommen.

Das BAG entschied mit Urteil vom 26.05.2020<sup>24</sup> zu tariflichen Urlaubsansprüchen und mit Urteil vom 07.09.2021<sup>25</sup> zu vertraglichen Ansprüchen, dass **deutliche Anhaltspunkte** dafür vorliegen müssen, dass der übergesetzliche Urlaub auch ohne Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers verfallen kann. Fehlen solche, ist von einem diesbezüglichen **Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf tariflichen oder vertraglichen Mehrurlaub** auszugehen. Im Hinblick darauf, dass die Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers

- nur vom EuGH aufgrund der Arbeitszeitrichtlinie und der Grundrechtscharta hergeleitet wurden und

<sup>23</sup> BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21 (A).

<sup>24</sup> BAG v. 26.05.2020 – 9 AZR 259/19.

<sup>25</sup> BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21 (A).

- gem. Art. 20 Abs. 3 GG der Gesetzesvorbehalt, das Gebot der Normenklarheit und Widerspruchsfreiheit sowie der Schutz des Vertrauens auf Gesetze und die langjährige Rechtsprechung gilt,

ist sehr fraglich, ob es im Zusammenhang mit den Informationspflichten des Arbeitgebers tatsächlich darauf ankommen kann, ob die Regelung im Arbeitsvertrag oder in einem Tarifvertrag sich vom Bundesurlaubsgesetz – bzw. der Rechtsprechung des EuGH – abgrenzt und zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaub differenziert. Der EuGH argumentiert mit dem Gesundheitsschutz, der schwachen Position des Mitarbeiters und der besonderen Bedeutung des gesetzlichenurlaubes. Dieser erstreckt sich aber nur über vier Wochen. Dem Gesundheitsschutz ist mit der Ermöglichung der Inanspruchnahme des gesetzlichenurlaubes hinreichend Genüge getan. Es ist deshalb nicht nachvollziehbar, auf welcher Grundlage das BAG seine Feststellungen traf, dass es deutlicher Anhaltspunkte für eine Differenzierung bedarf. Aus den Entscheidungsgründen ist dies leider nicht ersichtlich. Unseres Erachtens können deshalb die Entscheidungen des BAG<sup>26</sup> nicht überzeugen.

Ob Arbeitsgerichte den Bedenken im Einzelfall Rechnung tragen, ist aufgrund der nunmehr vorliegenden ausdrücklichen BAG Entscheidung eher zu verneinen. Die vorangegangenen Erwägungen könnten jedoch als (weitere) Argumentationsgrundlage in einem etwaigen Gerichtsverfahren herangezogen werden, um wenigstens die übergesetzlichen Urlaubsansprüche auch ohne Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers verfallen zu lassen.

Um **in Zukunft eine klare Regelung** zu haben, soll mit dem letzten Satz der seit Dezember 2019 empfohlenen vertraglichen Klausel klargestellt werden, dass der Verfall unabhängig von Mitwirkungsobliegenheiten eintritt.<sup>27</sup> Die vorherigen Versionen der M+E-Vertragsmusterklausel enthielten keinen expliziten Hinweis darauf, dass der übergesetzliche Urlaub ohne Hinweis seitens des Arbeitgebers verfällt. U. E. war aber auch schon mit dem letzten Satz der vorherigen Klauseln die Aussage verbunden, dass der Verfall unabhängig von Mitwirkungsobliegenheiten eintritt.

## a. Musterschreiben

### aa) Text

*Textpassagen, bei denen Einfügungen oder Streichungen durch den Arbeitgeber erforderlich sind, sind **mittels gelber Markierung** hervorgehoben.*

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

#### Alternative 1

..... Urlaubstage für das Jahr 20... (Stand: .....

#### Alternative 2

..... Urlaubstage für das Jahr 20..., deren Umfang Sie bitte Ihrer Entgeltabrechnung/dem elektronischen Urlaubstool im Intranet/..... entnehmen.

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

<sup>26</sup> BAG v. 26.05.2020 – 9 AZR 259/19; BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21 (A).

<sup>27</sup> BAG v. 19.02.2019 – 9 AZR 321/16.

- Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass nach dem BUrlG der **gesetzliche** Urlaub 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

#### Alternative

..... Resturlaubstage zu (Stand: .....

#### Alternative 2

Resturlaubstage zu, deren Umfang Sie bitte der Entgeltabrechnung/dem elektronischen Urlaubstool/ ..... im Intranet entnehmen.

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.

### Ergänzende Option für zurückliegende Jahre

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

## bb) Erläuterungen

U. E. ist derzeit immer noch nicht abschließend geklärt, ob bzw. wann auch **langzeiterkrankte Beschäftigte** ein solches Informationsschreiben erhalten müssen. In der Praxis kann sich für die Abgrenzung, ob der Beschäftigte langzeiterkrankt ist, daran orientiert werden, ob sich der Beschäftigte bereits außerhalb des Entgeltfortzahlungszeitraumes befindet.

**Praxishinweis:** Der Sinn und Zweck der Mitwirkungsobliegenheit spricht gegen einen Hinweis an bereits Langzeiterkrankte.<sup>28</sup> Stattdessen sollten diese Beschäftigten über den ihnen noch zustehenden Urlaub informiert werden, sobald feststeht, wann sie wieder genesen an den Arbeitsplatz zurückkehren. Nur dann kann der Arbeitgeber u. E. – wie vom BAG gefordert – transparent und korrekt über die Verfallfristen des Urlaubs informieren.

Nunmehr weitgehend geklärt dürfte jedenfalls sein, dass der Urlaub eines langzeiterkrankten Beschäftigten 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres verfällt, wenn er alleine aufgrund seiner andauernden Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage war den Urlaub zu nehmen.

<sup>28</sup> BAG v. 07.07.2020 – 9 AZR 401/19 (A) und 9 AZR 245/19 (A); LAG Hamm v. 24.07.2019 – 5 Sa 676/19; BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21.

Das ist der Fall für Urlaubsjahre, während derer der Arbeitnehmer das ganze Jahr arbeitsunfähig war und anschließend weitere 15 Monate arbeitsunfähig ist. Der Urlaubsverfall tritt dann ein auch ohne, dass der Beschäftigte vorher darauf hingewiesen worden ist. Dies hat das BAG<sup>29</sup> ausdrücklich festgestellt.

Der EuGH<sup>30</sup> hatte sich mit dieser Frage zwar bisher noch nicht zu befassen, hat aber noch einmal ausdrücklich festgestellt, dass eine nationale Regelung oder Übung nach der der Urlaub nach 15 Monaten verfällt, wenn es dem Beschäftigten allein aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit nicht möglich war den Urlaub zu nehmen, nicht gegen Europarecht verstößt. Durch die Rechtsprechung des EUGH<sup>31</sup> und des BAG<sup>32</sup> ist weiterhin geklärt, dass bei Beschäftigten, die in einem Teil des Jahres arbeitsfähig waren und im Laufe des Jahres langzeiterkrankten, der Jahresurlaub für dieses Urlaubsjahr nur dann 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres und fortbestehender Arbeitsunfähigkeit verfallen kann, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten (Hinweisschreiben) erfüllt hat. Es ist also umso wichtiger, dass Beschäftigte die Hinweisschreiben **gleich zu Beginn des Jahres** erhalten. U. E. verfällt der Jahresurlaub aber auch in diesem Fall 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres in dem Umfang, in dem der Arbeitnehmer alleine aufgrund seiner Erkrankung nicht in der Lage war den Urlaub zu nehmen (Quotelung)<sup>33</sup>. Dies kommt lediglich bei Eintritt der Langzeiterkrankung ganz zu Beginn des Jahres in Betracht. Für die Einzelheiten und die Belehrung nach Rückkehr aus der Langzeiterkrankung wird die vorherige **Beratung durch den Verband dringend empfohlen**.

Nach Aussagen des BAG genügt grundsätzlich ein Informationsschreiben mit den notwendigen Inhalten zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres.<sup>34</sup> In Sonderfällen (vgl. Vorbemerkung) ist eine Information zu einem späteren Zeitpunkt oder eine korrigierte Wiederholung notwendig.

### (1) Anzahl der Urlaubstage

Sehr geehrte/geehrter.....,

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

#### Alternative 1

..... Urlaubstage für das Jahr 20... (Stand: .....

#### Alternative 2

..... Urlaubstage für das Jahr 20..., deren Umfang Sie bitte Ihrer Entgeltabrechnung/dem elektronischen Urlaubstool im Intranet/..... entnehmen.

Einer der drei erforderlichen Bestandteile der Information des Arbeitgebers an den Beschäftigten ist der transparente Hinweis auf die Anzahl der Urlaubstage. Soweit es laufende Informationen im Intranet oder auf der Entgeltabrechnung zum Stand der offenen Urlaubstage gibt, kann u. E. darauf verwiesen werden (*Alternative 2*).

<sup>29</sup> BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21, Rn. 28.

<sup>30</sup> EuGH v. 22.09.2022 – C 518/20; C 727/20.

<sup>31</sup> EuGH v. 22.09.2022 – C 518/20; C 727/20.

<sup>32</sup> BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19 (PM) 9 AZR 401/19 (PM).

<sup>33</sup> Vgl. BAG v. 07.07.2020 – 9 AZR 401/19 (A), Rn. 28 und v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21, Rn. 26.

<sup>34</sup> BAG v. 19.02.2019 – 9 AZR 541/15, Rn. 43.

**Praxishinweis:** Wegen der vom BAG<sup>35</sup> angedeuteten Wirkung der Entgeltabrechnung auf die Verjährungsfrist sollte erwogen werden, Resturlaubsansprüche nur des Vorjahres darauf auszuweisen.

Soweit eine solche Verweisung nicht möglich ist, muss für jeden einzelnen Beschäftigten die Anzahl der für das jeweils aktuelle Kalenderjahr offenen Urlaubstage ermittelt und eingetragen werden (*Alternative 1*).

Vorsorglich wurde in den Text ein Hinweis auf den „Stand“ der Information aufgenommen, da zwischen Erstellung des Schreibens und Zugang beim Beschäftigten gegebenenfalls noch Urlaubstage in Anspruch genommen werden.

**Praxishinweis:** Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs ist auch ein etwaiger Anspruch auf Zusatzurlaub wegen einer **Schwerbehinderung** (§ 208 Abs. 1 S. 1 SGB IX) miteinzuberechnen. Voraussetzung ist, dass 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<sup>36</sup>. Die Belehrungspflicht bleibt selbst dann bestehen, wenn der Beschäftigte den Arbeitgeber über die Ablehnung seines Antrags informiert hat, aber mitgeteilt hat, dass er Widerspruch gegen den Bescheid eingelegt hat<sup>37</sup> oder dass er dies beabsichtigt. Ob die Belehrung auf einen Anspruch auf den Zusatzurlaub bereits dann erfolgt, wenn der Beschäftigte lediglich über die Antragstellung informiert hat, bleibt einer internen Risikoabwägung vorbehalten, zumindest dann, wenn keine Kenntnisse über eine Erkrankung vorliegen, die eine Schwerbehinderung offenkundig machen. Denn wenn die Schwerbehinderung tatsächlich nicht vorliegen sollte, würde zu viel Urlaub gewährt werden.

Sofern der Beschäftigte nicht über einen Antrag informiert hat, sollte grundsätzlich keine Belehrung erfolgen, sofern die Schwerbehinderung des Beschäftigten nicht wirklich vollkommen auf der Hand liegt. Denn nach der Rechtsprechung des BAG kann der Arbeitgeber grundsätzlich davon ausgehen, dass der Beschäftigte ihn über seine Schwerbehinderungseigenschaft informiert, wenn er seinen Zusatzurlaub in Anspruch nehmen will. Zwar ist der Arbeitgeber dahingehend darlegungs- und beweisbelastet, dass es ihm unmöglich war den Beschäftigten über den Verfall des Zusatzurlaubes zu informieren, da er die Schwerbehinderung des Beschäftigten weder kannte, noch kennen musste. Allerdings nimmt das BAG eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast an. Dies bedeutet, dass der Beschäftigte unter Benennung der ihm zur Verfügung stehenden Beweismittel konkret vorzutragen hat, auf welche Weise er den Arbeitgeber in Kenntnis gesetzt hat, oder Umstände benennt, aus denen auf die Kenntnis des Arbeitgebers geschlossen werden kann. Auch hier ist eine Beratung durch den Verband zu empfehlen.

**Praxishinweis:** Der Arbeitgeber ist beweispflichtig für den Zugang dieser Information beim Beschäftigten. Empfehlenswert ist daher beispielsweise die Übergabe dieser Schreiben durch die Vorgesetzten, die die jeweilige Übergabe auf einer Liste vermerken und diese Liste vollständig ausgefüllt wieder an die Personalabteilung zurückgeben.

<sup>35</sup> BAG v. 19.03.2019 – 9 AZR 881/16.

<sup>36</sup> BAG v. 30.11.2021 – 9 AZR143/21; BAG v. 26.04.2022 – 9 AZR 367/21.

<sup>37</sup> BAG v. 30.11.2021 – 9 AZR143/21; BAG v. 26.04.2022 – 9 AZR 367/21.

## (2) Planungs- und Abstimmungsbitte für einen ordnungsgemäßen Betriebsablauf

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

Diese Textpassage ist kein zwingender Bestandteil des Informationsschreibens, aber für die betriebliche Praxis und die betrieblichen Abläufe sinnvoll.

## (3) Hinweis auf Verfallfristen

- Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass nach dem BUrlG der **gesetzliche** Urlaub während des Kalenderjahres genommen werden muss. Der Urlaub verfällt regelmäßig 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.

Der Verweis auf die Verfallfristen ist ein zwingender Inhalt des Informationsschreibens.

**Praxishinweis:** Sollte das Arbeitsvertragsmuster nicht zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Urlaubsansprüchen differenzieren, müssen die gesetzlichen Verfallfristen auf den gesamten Urlaubsanspruch angewandt werden.

Ob hier bereits der Hinweis auf die Übertragungsmöglichkeiten ins nachfolgende Kalenderjahr angegeben werden muss, lässt sich den vorliegenden BAG-Entscheidungen nicht entnehmen. Zur Sicherheit wurde dieser Hinweis in dem Mustertext aufgenommen.

## (4) Aufforderung und Hinweis auf Konsequenzen

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

Dieser Aufforderungssatz ist ebenfalls einer der zwingend notwendigen Inhalte des Informationsschreibens. Verbunden ist diese Aufforderung mit dem klaren Hinweis auf die Konsequenzen des Verfalls.

## (5) Hinweis auf Resturlaubstage

### **Ergänzung, wenn noch Resturlaubstage vorhanden sind:**

Für das zurückliegende Jahr 20... stehen Ihnen noch

### **Alternative**

..... Resturlaubstage zu (Stand: .....



### Alternative 2

**Resturlaubstage zu, deren Umfang Sie bitte der Entgeltabrechnung/dem elektronischen Urlaubstool/..... im Intranet entnehmen.**

*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.*

In Zukunft sollte bei bestehenden Resturlaubsansprüchen aus dem Vorjahr die ergänzende Option zu Resturlaubsansprüchen aufgenommen werden, um den Verfall auch dieser Urlaubsansprüche in jedem Fall sicherzustellen.

### (6) Hinweis für zurückliegende Jahre

#### Ergänzende Option für zurückliegende Jahre

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

Besonders kritisch sind die Feststellungen des BAG zur Kumulation von Urlaubsansprüchen der vergangenen Jahre zu bewerten. Ob und inwiefern die Mitgliedsunternehmen gegenüber den Beschäftigten auf diese Ausgangslage explizit verweisen wollen, bleibt einer innerbetrieblichen Risikoabwägung vorbehalten. Häufig stellt sich gegebenenfalls diese Frage nicht, da die Beschäftigten wegen der Rückstellungsfolgen für Urlaubsansprüche regelmäßig in den vergangenen Jahren angehalten wurden, ihre Urlaubsansprüche bis Jahresende abzubauen.

Die Frage bezüglich der Nachholung der Mitwirkungsobliegenheit aus den Vorjahren stellt sich nun insbesondere auch aufgrund der neuen EuGH-Entscheidung<sup>38</sup> und der daraufhin ergangenen BAG-Entscheidung<sup>39</sup>, nach welchen ein Urlaubsanspruch ohne Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheit nicht nach § 195 BGB verjähren kann. Die Problematik wird vor allem bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses relevant werden. Ebenso besteht aufgrund der nunmehr vorliegenden Entscheidungen die Gefahr, dass die IG Metall oder der Betriebsrat die Beschäftigten darauf hinweist, dass ihre alten Urlaubsansprüche nicht verjährt sind. Dieser Umstand ist bei der nunmehr erneut vorzunehmenden Risikoabwägung mit einzubeziehen.

Es gibt zumindest drei Handlungsoptionen:

- **Keinerlei Hinweis** (aufgrund der Gefahr, „schlafende Hunde“ zu wecken): In laufenden Arbeitsverhältnissen entstehen eher keine entsprechenden Streitigkeiten um Urlaubsansprüche, die Folgen in streitigen Auseinandersetzungen werden in Kauf genommen.
- **Angedeuteter Hinweis**: Aufnahme eines Hinweises am Ende der Information, der durch mögliche Verweise auf ausgewiesene Urlaubstage der vergangenen Jahre zumindest im Ansatz einen Hinweis auf die Anzahl dieser Resturlaubstage gibt. Durch diesen eher un-spezifizierten Hinweis soll versucht werden, die Mitwirkungsobliegenheit auch auf die Resturlaubstage vergangener Jahre zu erstrecken.
- **Konkretisierter Hinweis**: Es werden den Beschäftigten explizite Hinweise auf die Resturlaubsansprüche der vergangenen Jahre gegeben (beispielsweise tabellarisch). Der Hinweis auf die Verfallfristen mit der daraus folgenden Konsequenz und die Aufforderung zur

<sup>38</sup> EuGH v. 22.09.2022 – C 120/21.

<sup>39</sup> BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 266/20 (PM).

Urlaubsnahme werden ebenfalls aufgenommen. Mit einem solchen völlig transparenten Vorgehen, könnte der Kumulation von Urlaubsansprüchen vergangener Jahre entgegen gewirkt werden.

Die ergänzende Option für zurückliegende Jahre kann – soweit diese bisher nicht erfolgt ist, auch in den Folgejahren erstmals aufgenommen werden. Möglicherweise ändern sich die Beweggründe der innerbetrieblichen Risikoabwägung aus den Vorjahren.

## b. Mustertext für Aufdruck allein auf der Entgeltabrechnung

### aa) Text

Die auf der Entgeltabrechnung angegebenen Urlaubstage verfallen regelmäßig am 31. Dezember des Kalenderjahres. Die auf der Entgeltabrechnung angegebenen Resturlaubstage aus dem Vorjahr verfallen grundsätzlich am 31. März. Wir fordern Sie auf, Ihren Urlaub zu beantragen.

### bb) Erläuterungen

Ob von den Arbeitsgerichten eine solche kurze Information auf einer Entgeltabrechnung als ausreichend zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten angesehen wird, kann derzeit nicht beantwortet werden. Soweit zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Verfallfristen unterschieden werden soll, muss dies in den Text zusätzlich aufgenommen werden.

Vorteil dieser Vorgehensweise kann aber der fortlaufende Hinweis an die Beschäftigten sein und der erleichterte Nachweis des Zugangs. Im Streitfall dürfte die Behauptung des Beschäftigten, er habe keine einzige der Entgeltabrechnungen mit den entsprechenden Hinweisen erhalten, als unglaubwürdig gelten.

Allein diese Hinweise auf der Abrechnung sind jedoch vor allem mit dem Risiko behaftet, dass ein solches Vorgehen von den Arbeitsgerichten als nicht ausreichend angesehen wird, besonders unter dem Stichwort „völlige Transparenz“. Die Entgeltabrechnungen enthalten in aller Regel unzählige Informationen. Deshalb ist zumindest eine **drucktechnische Hervorhebung** dieser Textpassage dringend anzuraten. Und letztlich bleibt der Arbeitgeber auch bei den Entgeltabrechnungen für den Zugang beweispflichtig.