

Hinweise für den Arbeitgeber zum jährlichen Hinweis auf Verfall von Urlaub

Der EuGH hat mit den Urteilen vom 6.11.2018 – C-619/16 und C-684/16 – in den Rechtssachen Max-Planck und Kreuziger entschieden, dass Beschäftigte ihre erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub **nicht automatisch verlieren, wenn sie keinen Antrag auf Gewährung des Urlaubs gestellt haben**. Das Unionsrecht lässt es aus Sicht des EuGH nicht zu, dass Beschäftigte die ihnen gemäß dem Unionsrecht zustehenden Urlaubstage und entsprechend ihren Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub schon allein deshalb automatisch verlieren, weil sie vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Urlaub beantragt haben. Diese Ansprüche könnten nur dann untergehen, wenn die Beschäftigten vom Arbeitgeber etwa durch eine **angemessene Aufklärung** tatsächlich in die Lage versetzt wurden, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen. Die **Beweislast** hierfür liegt beim **Arbeitgeber**. Dabei muss der Arbeitgeber beweisen können, dass die Beschäftigten aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet haben, ihren bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem sie in die Lage versetzt wurden, ihren Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen.

Der Entscheidung des EuGH lag ein Vorabentscheidungsersuchen des BAG zugrunde. Das BAG hat im Urteil vom 19.2.2019 – 9 AZR 423/16 – zum Verfall von Urlaub – Obliegenheiten des Arbeitgebers – wie der EuGH in den Urteilen vom 6.11.2018 – C-619/16 und C-684/16 – entschieden, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub bei einer mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG konformen Auslegung von § 7 BUrlG nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums erlischt, wenn der Arbeitgeber die Beschäftigten zuvor in die Lage versetzt hat, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und die Beschäftigten ihn dennoch aus freien Stücken nicht genommen haben. In der Parallelentscheidung – 9 AZR 541/15 – hat das BAG entschieden, dass auch der tarifliche Urlaub den Mitwirkungsobliegenheiten unterliegt.

Das BAG hat in der Entscheidung 9 AZR 423/16 folgende vom Arbeitgeber zu **beachtende Grundsätze** festgelegt:

- Der Arbeitgeber muss **konkret und in völliger Transparenz** dafür sorgen, dass die Beschäftigten tatsächlich in der Lage sind, ihren bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Er muss sie – erforderlichenfalls förmlich – dazu auffordern, ihren Urlaub zu nehmen, und ihnen klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht genommen wird.
- Da es keine gesetzlichen Vorgaben gibt, ist der Arbeitgeber grundsätzlich in der **Auswahl der Mittel frei**, derer er sich zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten bedient. Die Mittel müssen jedoch **zweckentsprechend** sein. Sie müssen **geeignet sein**, die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, in Kenntnis aller relevanten Umstände frei darüber zu entscheiden, ob sie ihren Urlaub in Anspruch nehmen.
- Der Arbeitgeber muss sich bei Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten auf einen „**konkret“ bezeichneten Urlaubsanspruch eines bestimmten Jahres** beziehen und den Anforderungen an eine „**völlige Transparenz**“ genügen.
- Der Arbeitgeber kann seine Mitwirkungsobliegenheiten regelmäßig z. B. dadurch erfüllen, dass er den Beschäftigten **zu Beginn des Kalenderjahres** in **Textform** mitteilt, wie viele Arbeitstage Urlaub ihnen im Kalenderjahr zustehen, sie auffordert, ihren Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann, und sie über die Konsequenzen belehrt, die eintreten, wenn dieser Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt wird.
- Die Anforderungen an eine „klare“ Unterrichtung sind regelmäßig durch den Hinweis erfüllt, dass der Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres verfällt, wenn die Beschäftigten in der Lage waren, ihren Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen, sie ihn aber nicht beantragen. Nehmen die Beschäftigten in diesem Fall ihren bezahlten Jahresurlaub nicht in Anspruch, obwohl sie hierzu in der Lage waren, geschieht dies aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen.
- Abstrakte Angaben etwa im Arbeitsvertrag, in einem Merkblatt oder in einer Kollektivvereinbarung werden den Anforderungen einer konkreten und transparenten Unterrichtung hingegen in der Regel nicht genügen.
- Andererseits verlangt der **Zweck der vom Arbeitgeber zu beachtenden Mitwirkungsobliegenheiten grundsätzlich nicht die ständige Aktualisierung dieser Mitteilungen, etwa anlässlich jeder Änderung des Umfangs des Urlaubsanspruchs**. Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls.

- Hat der Arbeitgeber durch Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten den Urlaubsanspruch an das Urlaubsjahr gebunden und verlangen die Beschäftigten dennoch nicht, ihnen Urlaub zu gewähren, verfällt ihr Anspruch nach Maßgabe von § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG mit Ablauf des Urlaubsjahres.
- Liegen die Voraussetzungen einer Übertragung des Urlaubs nach § 7 Abs. 3 Satz 2 oder Satz 4 BUrlG vor, wird der Urlaub „von selbst“ auf die ersten drei Monate des Folgejahres übertragen. Der Urlaubsanspruch kann in diesem Fall grundsätzlich nur dann mit Ablauf des Übertragungszeitraums untergehen, wenn der Arbeitgeber die Beschäftigten auffordert, ihren Urlaub noch innerhalb des Übertragungszeitraums zu nehmen, und sie darauf hinweist, dass der Urlaubsanspruch anderenfalls erlischt.
- Hat der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen, tritt der am 31. Dezember des Urlaubsjahres nicht verfallene Urlaub zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der am 1. Januar des Folgejahres entsteht.
- Dieser Teil des Urlaubsanspruchs ist gegenüber dem Teil, den die Beschäftigten zu Beginn des aktuellen Urlaubsjahrs erworben haben, **nicht privilegiert**. Für ihn gelten, wie für den neu entstandenen Urlaubsanspruch, die Regelungen des § 7 Abs. 1 Satz und Abs. 3 BUrlG. **Der Arbeitgeber kann deshalb das uneingeschränkte Kumulieren von Urlaubsansprüchen aus mehreren Jahren dadurch vermeiden, dass er seine Mitwirkungsobliegenheiten im aktuellen Urlaubsjahr nachholt.** Nehmen die Beschäftigten in einem solchen Fall den kumulierten Urlaubsanspruch nicht wahr, obwohl es ihnen möglich gewesen wäre, verfällt der Urlaub am Ende des Kalenderjahres bzw. eines (zulässigen) Übertragungszeitraums.
- Ob der Arbeitgeber das Erforderliche getan hat, um seinen Mitwirkungsobliegenheiten zu genügen, ist unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls festzustellen. Die Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten hat der Arbeitgeber darzulegen und ggf. zu beweisen.

Hinweis:

Das BAG hat mit Urteil vom 20.12.2022 – 9 AZR 245/19 – entschieden, dass der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Urlaubsjahr, in dem Beschäftigte tatsächlich gearbeitet haben, bevor sie aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme ihres Urlaubs gehindert waren, regelmäßig nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten erlischt, wenn der Arbeitgeber sie rechtzeitig in die Lage versetzt hat, ihren Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dies folgt aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG.

Grundsätzlich erlöschen Urlaubsansprüche nur dann am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG), wenn der Arbeitgeber die Beschäftigten zuvor durch Erfüllung sog. Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in die Lage versetzt hat, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und die Beschäftigten den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen haben. Besonderheiten bestehen, wenn Beschäftigte ihren Urlaub aus gesundheitlichen Gründen nicht nehmen konnten.

- Nach bisheriger Senatsrechtsprechung gingen die gesetzlichen Urlaubsansprüche in einem solchen Fall - bei fort dauernder Arbeitsunfähigkeit - ohne weiteres mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres unter („15-Monatsfrist“).
- Diese Rechtsprechung hat der Senat nun weiterentwickelt. Danach verfällt weiterhin der Urlaubsanspruch mit Ablauf der 15-Monatsfrist, wenn Beschäftigte seit Beginn des Urlaubsjahrs durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert waren, ihren Urlaub anzutreten. Für diesen Fall kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können. Anders verhält es sich jedoch, wenn Beschäftigte im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet haben, bevor sie voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden sind. In dieser Fallkonstellation setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage zu versetzt hat, ihren Urlaub auch tatsächlich zu nehmen.

Im Urteil vom 20.12.2022 – 9 AZR 266/29 – hat das BAG entschieden, dass der gesetzliche Anspruch von Beschäftigten auf bezahlten Jahresurlaub der gesetzlichen Verjährung unterliegt. Allerdings beginnt die dreijährige Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber die Beschäftigten über ihren konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und die Beschäftigten den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen haben. Die Vorschriften über die Verjährung (§ 214 Abs. 1, § 194 Abs. 1 BGB) finden auf den

gesetzlichen Mindesturlaub Anwendung. Die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren beginnt bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 199 Abs. 1 BGB jedoch nicht zwangsläufig mit Ende des Urlaubsjahres, sondern erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Arbeitgeber die Beschäftigten über ihren konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und die Beschäftigten den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen haben.

Von beiden Urteilen liegen bislang nur die Pressemitteilungen vor. Sobald die Urteile im vollständigen Wortlaut vorliegen, ist zu prüfen, ob das Urlaubserinnerungsschreiben ggf. anzupassen ist.

Für die Praxis ist somit ein Urlaubserinnerungsmanagement erforderlich. Hierbei sollte wie folgt verfahren werden:

- **Konkret-individuelle Information** der Beschäftigten, Auszubildenden und Praktikanten über die Anzahl ihrer Urlaubstage zu
 - Beginn des Kalenderjahres
 - in Textform
 - gesondert nach den Kalenderjahren ihrer Entstehung mit den entsprechenden Verfallsfristen. Betroffen ist der Gesamturlaubsanspruch nach Tarifvertrag und ggf. der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte.
- Gleichzeitige Aufforderung, die bestehenden Urlaubsansprüche vor Ablauf der jeweils einschlägigen Verfallsfrist so rechtzeitig zu beantragen, dass der Urlaub noch innerhalb des jeweiligen Bezugszeitraums genommen werden kann.
- Hinweis, dass der Urlaub grundsätzlich am Ende des Bezugszeitraums verfällt, wenn die Beschäftigten in der Lage waren, ihren Urlaub im Bezugszeitraum zu nehmen, dieser aber nicht beantragt wurde.
- Bei Neueinstellungen sollte im Rahmen der Einstellung über die Rechtslage und die tariflichen Einbringungs- und Verfallsfristen informiert werden.
- Längerfristig erkrankte Beschäftigte, die an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, haben nur den Urlaubsanspruch, der zu diesem Zeitpunkt nach dem Fristenregime noch nicht verfallen ist. Diesen Beschäftigten sollte daher unmittelbar nach der Rückkehr eine entsprechende Information über den verbleibenden Urlaubsanspruch und das Datum des Verfalls zukommen.
- Hinreichende Dokumentation der Information der Beschäftigten (Abdruck des Hinweisschreibens) und Empfangsbestätigung zur Personalakte geben.