

Anlage 2

Hinweis: Die folgenden Hinweise und Beispieltexte sind als **Hintergrundinformation nur für die innerverbandliche Unterstützung** vorgesehen, da die erforderliche Anpassung an die jeweilige Situation im Einzelfall ein allgemeingültiges Muster zur Herausgabe an die Mitgliedsunternehmen unmöglich macht.

1. Urlaubsansprüche aus zurückliegenden Jahren

Die neuen Grundsätze gelten nach Ansicht des BAG¹ auch für zurückliegende Jahre. Dies gilt selbst für Jahre, in denen die Mitwirkungsobliegenheiten durch die Rechtsprechung noch gar nicht „erfunden“ waren. Es gibt keinerlei Vertrauensschutz für Arbeitgeber.²

Das bedeutet bei offenen Urlaubstagen aus zurückliegenden Jahren, dass eine Kumulation früherer Urlaubsansprüche möglich ist. Nur wenn der Arbeitgeber die oben dargestellten drei Handlungsschritte bereits (ggf. ohne Kenntnis solcher Anforderungen!) erfüllt hat, konnten bzw. können Urlaubsansprüche früherer Jahre verfallen.

Daher stellte sich besonders die Frage nach den (tariflichen) Ausschlussfristen und den Verjährungsfristen der §§ 194 ff. BGB.

a. Urlaubsansprüche im laufenden Arbeitsverhältnis

Für den gesetzlichen Urlaubsanspruch im **laufenden Arbeitsverhältnis** gilt, dass dieser nur nach Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers gem. § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen kann (richtlinienkonforme Auslegung). Der gesetzliche Mindestjahresurlaubsanspruch ist gem. §§ 1, 3 Abs. 1, 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG unabdingbar. Vom Verfallregime des § 7 Abs. 3 BUrlG kann daher bezüglich des gesetzlichen Urlaubs nicht zuungunsten der Beschäftigten abgewichen werden. Dies gilt auch für eine tarifvertragliche Regelung (§ 13 Abs. 1 S. 1 und 3 BUrlG). Ausschlussfristen, die zu einem früheren Verfall führen, finden auf den Anspruch auf gesetzlichen Urlaub daher keine Anwendung.³ Tarif- oder einzelvertragliche Ausschlussfristen können somit eine Kumulation von Urlaubsansprüchen aus vergangenen Jahren **nicht verhindern**. Wie bereits ausgeführt (vgl. S. 12) können die Tarif- bzw. Arbeitsvertragsparteien den übergesetzlichen Urlaub aber frei regeln und diesen einem eigenen Fristenregime unterwerfen.

Durch die Rechtsprechung des EuGH⁴ und des BAG⁵ ist nunmehr auch geklärt, dass **Verjährungsfristen** für Urlaubsansprüche im laufenden Arbeitsverhältnis keine praktische Relevanz mehr haben können. Sie können daher eine Kumulation von Urlaubsansprüchen aus vergangenen Jahren bei fehlender Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten ebenfalls nicht verhindern. Das BAG hat zwar entschieden, dass der Urlaubsanspruch der Verjährung unterliege. Allerdings setze dies bezüglich des gesetzlichen Urlaubsanspruchs voraus, dass der Arbeitgeber zuvor seinen Hinweis- und

¹ BAG v. 19.02.2019 – 9 AZR 278/16.

² BAG v. 19.02.2019 – 9 AZR 881/16.

³ BAG v. 19.06.2018 – 9 AZR 615/17; ErfK/Gallner, 24. Aufl. 2024, BUrlG § 13 Rn. 8.

⁴ EuGH v. 06.11.2018 – C-684/16 („Max-Planck-Gesellschaft“).

⁵ BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 266/20.

Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen sei. Die dreijährige Verjährungsfrist beginne erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Beschäftigten über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Beschäftigte den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen habe.⁶

Praxishinweis: Wegen der vom BAG⁷ angedeuteten Wirkung der Entgeltabrechnung auf die Verjährungsfrist sollte erwogen werden, Resturlaubsansprüche nur des Vorjahres darauf auszuweisen.

b. Urlaubsabgeltungsansprüche nach Ende des Arbeitsverhältnisses

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass einzel- und tarifvertragliche Ausschlussfristen auf **Urlaubsabgeltungsansprüche** als reine Geldansprüche Anwendung finden.⁸ Es kommt daher insbesondere nicht darauf an, ob der Arbeitgeber zuvor seine Mitwirkungsobliegenheiten erfüllt hat.

Der Abgeltungsanspruch unterliegt ebenfalls der Verjährung. Die dreijährige **Verjährungsfrist** für den Abgeltungsanspruch beginnt am Ende des Jahres, in dem der Beschäftigte aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ohne dass es auf die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten ankommt.⁹ Die Verjährung wird nur in den Fällen eine Rolle spielen, in denen keine vertraglichen oder tariflichen Ausschlussfristen gelten.

Praxishinweis: Für Arbeitsverhältnisse, die vor der maßgeblichen Entscheidung des EuGH vom 06.11.2018¹⁰ zu den Mitwirkungsobliegenheiten geendet haben (Altfälle), gewährt das BAG¹¹ den Beschäftigten bis zu diesem Zeitpunkt sog. Vertrauensschutz. Dies bedeutet, dass in diesen Fällen die Ausschlussfristen erst am 07.11.2018 zu laufen begonnen haben bzw. die dreijährige Verjährungsfrist erst am Ende des Jahres 2018. Dies dürfte jedoch keine praktische Relevanz mehr haben, da zum jetzigen Zeitpunkt auch in diesen Konstellationen die Ausschluss- und Verjährungsfristen bereits abgelaufen sind.

2. Weitere Beispieltex te für Sonderfälle

a. Beispieltex t für Urlaubsansprüche in der Wartezeit

Praxishinweis: Höchststrichterlich ist bislang noch nicht geklärt, ob auch auf die Möglichkeit der Übertragung von Teilurlaubsansprüchen in der Wartezeit gemäß § 5 Abs. 1 a) BUrlG hingewiesen werden muss. Soll jedwedes Risiko auch für diese Fälle ausgeschlossen werden, muss auf § 7 Abs. 3 S. 4 i. V. m. § 5 Abs. 1 a) BUrlG hingewiesen werden.

⁶ BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 266/20.

⁷ BAG v. 19.03.2019 – 9 AZR 881/16.

⁸ St. Rspr. des BAG; zu tarifvertraglichen Ausschlussfristen BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 244/20; BAG v. 07.07.2020 – 9 AZR 323/19; BAG v. 22.01.2019 – 9 AZR 149/17 m.w.N.; zu arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen: BAG v. 09.03.2021 – 9 AZR 323/20; v. 18.09.2018 – 9 AZR 162/18; zur Länge tariflicher Ausschlussfristen BAG v. 13.12.2011 – 9 AZR 399/10; BAG v. 18.09.2012 – 9 AZR 1/11.

⁹ BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 456/20 und 9 AZR 244/20.

¹⁰ EuGH v. 06.11.2018 – C-684/16 („Max-Planck-Gesellschaft“).

¹¹ BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 244/20 und 9 AZR 456/20.

Sehr geehrte/geehrter ,
hiermit weisen wir Sie darauf hin, dass Ihnen gemäß ... pro Kalenderjahr ein **gesetzlicher/übergesetzlicher/tariflicher** Urlaubsanspruch in Höhe von ... Urlaubstagen zu-
steht.

Während der sechsmonatigen Wartezeit gemäß § 4 BUrlG besteht dieser Urlaubsanspruch noch nicht in voller Höhe, er erhöht sich für jeden vollen Monat des Bestehens Ihres Arbeitsverhältnisses um 1/12 (vgl. § 5 BUrlG) / gemäß TV. Erst mit Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit entsteht der Urlaubsanspruch vollständig.

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 der Urlaub während des Kalenderjahres genommen werden muss. Der Urlaub verfällt regelmäßig am 31. Dezember ...

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

b. Beispieltext für Urlaubsansprüche bei Rückkehr eines Langzeiterkrankten (noch genügend Zeit, den restlichen Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen)

Praxishinweis: Mangels allgemeingültiger Definition des Begriffes „Langzeiterkrankter“ wird empfohlen, diejenigen Beschäftigten als solche anzusehen, die länger als sechs Wochen ununterbrochen krank sind und damit keinen Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung nach § 3 EntgFG haben.

Für diese Beschäftigtengruppe macht wegen der erforderlichen Aufforderung zur Urlaubsnahme ein Informationsschreiben zu dem Zeitpunkt der allgemeinen Information an die gesamte Belegschaft keinen Sinn.¹² Allerdings ist bei dieser Vorgehensweise besonders wichtig, dass die „**Langzeiterkrankten**“ **unmittelbar nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz die entsprechende Information erhalten.**

Beschäftigte, die im Zeitpunkt des Versands der Informationsschreiben arbeitsunfähig erkrankt mit Entgeltfortzahlungsanspruch sind, sollten das Informationsschreiben gleichwohl erhalten.

Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs aus den Vorjahren ist zunächst zu prüfen, ob der Beschäftigte nach dem Jahr, in dem er arbeitsunfähig erkrankt war, weitere 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres arbeitsunfähig erkrankt gewesen ist. Sollte dies der Fall sein, ist weiterhin zu prüfen, ob der Beschäftigte zu Beginn des Jahres, in dem er noch teilweise arbeitsfähig war, ordnungsgemäß belehrt wurde. Sollte dies nicht der Fall sein, müsste der Urlaubsanspruch aus dem Urlaubsjahr des Beginns der Arbeitsunfähigkeit als nicht verfallen ausgewiesen werden. Eine Kürzung könnte nur in dem Umfang vorgenommen werden, in welchem der Beschäftigte seinen Urlaub alleine aufgrund der Erkrankung nicht hätte nehmen können. Wobei hier möglicherweise noch nicht verfallener Urlaub aus den Vorjahren mit einbezogen werden müsste. Hier ist u. E. eine Prüfung des Einzelfalls vorzunehmen.

¹² 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.

Sehr geehrte/geehrter ...,

wir freuen uns, dass Sie wieder genesen sind und hoffen, dass Sie weiter gesund bleiben. Wir informieren Sie hiermit über Ihren Urlaubsanspruch:

- Sie haben im laufenden Kalenderjahr ... einen Urlaubsanspruch in Höhe von ... Tagen.
- Der Urlaubsanspruch in Höhe von ... Tagen aus dem Jahr 20... ist nach der Rechtsprechung nicht verfallen.
- Der Urlaubsanspruch in Höhe von ... Tagen aus dem Jahr 20... ist nach der Rechtsprechung mit dem 31.03.... verfallen.
-

Sie haben daher insgesamt noch ... Urlaubstage. Wir fordern Sie hiermit auf, den Urlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass Sie noch in diesem Kalenderjahr, also bis 31. Dezember ... den Urlaub nehmen können. Bitte stimmen Sie sich mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten ab.

Sollten Sie Ihren Urlaub bis zum 31. Dezember nicht nehmen, werden die nicht genommenen Urlaubstage mit dem 31. Dezember verfallen.

Die Übertragung der Urlaubsansprüche ist nur in Ausnahmefällen (dringende betriebliche Gründe oder persönliche Gründe, insbesondere bei Arbeitsunfähigkeit) in das nächste Kalenderjahr möglich.