

Urlaubsrecht – Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers (Empfehlungen ab 2025)

I. Vorbemerkungen

Die Rechtsfolge des Verfalls von Urlaubsansprüchen am 31. Dezember des Kalenderjahres bzw. am 31. März des Folgejahres tritt nach der Rechtsprechung des EuGH¹ und BAG² 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 BAG³ 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 grundsätzlich 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.

Praxishinweis: Um diesen Arbeitgeberpflichten nachzukommen, sollten die Hinweisschreiben an die Beschäftigten vorbereitet und nachweisbar „**zu Beginn des Kalenderjahres**“⁴ übergeben werden. Aufgrund der neuen Rechtsprechung des EuGH⁵ und des BAG⁶, dass Urlaub aus dem Urlaubsjahr, in dem ein Beschäftigter langzeiterkrankt, **aber zum Teil noch arbeitsfähig war**, regelmäßig ohne vorherige Belehrung nicht verfällt, ist zu empfehlen, die Information den Beschäftigten **so früh wie möglich im Kalenderjahr** zukommen zu lassen. Dies bedeutet nach der neuen Rechtsprechung des BAG⁷, dass die Beschäftigten die Hinweisschreiben grundsätzlich **binnen der ersten sechs Werktage des Kalenderjahres** erhalten sollten. Ein späterer Zeitpunkt sollte nur dann gewählt werden, wenn es dem Arbeitgeber **tatsächlich nicht möglich** ist, die Hinweisschreiben den Beschäftigten früher zukommen zu lassen. Betriebsferien zu Jahresbeginn können nach dem BAG z. B. ein Grund sein, welcher dazu führt, dass dem Arbeitgeber die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten (Hinweisschreiben) innerhalb dieses Zeitraums nicht möglich ist. Nach dem Wegfall des Grundes sollten die Beschäftigten die Hinweisschreiben aber dann so schnell wie möglich erhalten.

¹ 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.

² 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.

³ BAG v. 19.02.2019 – 9 AZR 278/16.

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

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

⁶ BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19 und 9 AZR 401/19; BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20.

⁷ BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20.

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 mit⁸ bzw. bei Rückkehr aus einer längerfristigen Arbeitsunfähigkeit
- Kurzarbeit
- Kenntnis über eine objektive Schwerbehinderung des Beschäftigten; oder einen diesbezüglichen Antrag des Beschäftigten⁹
- feststehende Betriebsferien, wenn dafür zwingend Urlaub eingebracht werden muss empfohlen.

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, einschließlich der Resturlaubstage aus dem Vorjahr¹⁰ (Wiederholung bei Änderung der Anzahl unnötig) 2. Aufforderung zum Urlaubsantrag 3. Hinweis auf Konsequenzen des unterlassenen Urlaubsantrages am 31. Dezember bzw. 31. März hinsichtlich der Resturlaubstage aus dem Vorjahr

⁸ 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 und 9 AZR 401/19 .

⁹ BAG v. 30.11.2021 – 9 AZR 143/21 und v. 26.04.2022 – 9 AZR 367/21.

¹⁰ Nur wenn der Urlaub aus dem Vorjahr nicht bereits verfallen ist und gem. § 7 Abs. 3 BUrlG oder aufgrund tarifvertraglicher Regelungen auf das nächste Kalenderjahr „übertragen“ wurde.

Problem Kumulation	Kein Verfall ohne Hinweis auch in der Vergangenheit Keine Verjährung! ¹¹ Nur Hinweis auch zu Vorjahren durchbricht Kumulation
--------------------	--

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.

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)** enthält¹². Zur Sicherheit werden deshalb auch Hinweise zum übergesetzlichen Urlaub in den Mustertext aufgenommen.

Das BAG entschied mit Urteil vom 26.05.2020¹³ zu tariflichen Urlaubsansprüchen und mit Urteil vom 07.09.2021¹⁴ 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 Grundrechtecharta hergeleitet wurden und
- 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 gesetzlichen Urlaubs 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 BAG¹⁵ nicht überzeugen.

¹¹ EuGH v. 22.09.2022 – C 120/21; BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 266/20.

¹² BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21 (A).

¹³ BAG v. 26.05.2020 – 9 AZR 259/19.

¹⁴ BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21 (A).

¹⁵ BAG v. 26.05.2020 – 9 AZR 259/19; BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21 (A).

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 Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers verfallen zu lassen.

II. Hinweisschreiben – Textvorschlag

1. Musterschreiben

Textpassagen, bei denen Einfügungen oder Streichungen durch den Arbeitgeber erforderlich sind, sind **mittels gelber Markierung** hervorgehoben. Sofern **Alternativen** in kursiver Schrift ausgewiesen sind, ist die jeweilige andere Alternative ebenfalls zu entfernen.

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.

Alternative 1

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

Alternative 2

Den genauen Umfang der Ihnen für das Jahr 20... insgesamt noch zustehenden Urlaubstage entnehmen Sie bitte Ihrer **Entgeltabrechnung/dem elektronischen Urlaubstool im Intranet/.....**

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.

Ergänzung im Fall von sicher feststehenden Betriebsferien zum Zeitpunkt des Zugangs der Hinweisschreiben, sofern dafür zwingend Urlaub eingebracht werden muss:

Alternative 1 (bei einseitig durch den Arbeitgeber festgesetzten Betriebsferien)

Bitte beachten Sie, dass der Betrieb im Zeitraum vom ... bis ... geschlossen ist und deshalb Betriebsferien festgesetzt sind. Für Ihre in diesen Zeitraum fallenden Arbeitstage müssen Sie Urlaub nehmen. Wir bitten Sie, die für diesen Zeitraum erforderlichen Urlaubstage bei Ihrer Urlaubsplanung zu berücksichtigen.

Alternative 2 (bei in einer Betriebsvereinbarung (BV) vereinbarten Betriebsferien mit Hinweis auf konkrete BV)

Bitte berücksichtigen Sie bei Ihrer Urlaubsplanung auch die Betriebsferien gem. der Betriebsvereinbarung zu den Betriebsferien (**Jahr**).

Alternative 3 (allgemeiner Hinweis auf etwaige Betriebsferien in einer BV)

Bitte berücksichtigen Sie bei Ihrer Urlaubsplanung etwaige mit dem Betriebsrat vereinbarte Betriebsferien.

- 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.

2. Erläuterungen

U. E. ist derzeit immer noch nicht abschließend geklärt, ob bzw. wann auch **langzeiterkrankte Beschäftigte während ihrer Langzeiterkrankung** ein solches Informationsschreiben erhalten **müssen**.¹⁶ 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.¹⁷ 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 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 durchgehend weitere 15 Monate arbeitsunfähig ist, d. h. bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres. Der Urlaubsverfall tritt dann ein auch ohne, dass der Beschäftigte vorher darauf hingewiesen worden ist. Dies hat das BAG¹⁸ ausdrücklich festgestellt. Der EuGH¹⁹ hatte sich mit dieser Frage zwar bisher noch nicht zu

¹⁶ BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21 (A), Rn. 27.

¹⁷ 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; BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20.

¹⁸ BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21, Rn. 28; BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20.

¹⁹ EuGH v. 22.09.2022 – C 518/20; C 727/20.

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.

Beispiel: Der Beschäftigte ist vom 01.01.2024 bis einschließlich 31.03.2026 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt.

01.01.2024 – 31.12.2024 → AU

01.01.2025 – 31.12.2025 → AU

01.01.2026 – 31.03.2026 → AU

} 15 Monate

Sein Urlaub aus dem Jahr 2024 verfällt mit Ablauf des 31.03.2026 auch ohne, dass er ordnungsgemäß auf den Urlaubsverfall hingewiesen worden ist.

Durch die Rechtsprechung des EuGH²⁰ und des BAG²¹ ist weiterhin geklärt, dass bei Beschäftigten, die in einem Teil des Jahres arbeitsfähig waren und im Laufe des Jahres langzeiterkranken, der Jahresurlaub des Erkrankungsjahres grundsätzlich nur dann 15 Monate nach Ende dieses Kalenderjahres und fortbestehender Arbeitsunfähigkeit verfallen kann, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten (Hinweisschreiben) erfüllt hat. Dies gilt, wenn der Arbeitnehmer vor der Erkrankung seinen Urlaub noch in Anspruch hätte nehmen können.

Beispiel: Der Beschäftigte hat einen gesetzlichen Jahresurlaubsanspruch für das Jahr 2024 von 20 Tagen. Er ist vom 01.06.2024 bis einschließlich 31.03.2026 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Der Arbeitgeber hat seine Mitwirkungsobliegenheiten vor der Erkrankung des Beschäftigten nicht erfüllt.

01.01.2024 – 31.05.2024 → fünf Monate arbeitsfähig

01.06.2024 – 31.12.2024 → AU

01.01.2025 – 31.12.2025 → AU

01.01.2026 – 31.03.2026 → AU

} 15 Monate

Der Beschäftigte war im Jahr 2024 fünf Monate arbeitsfähig und hätte daher vor der andauernden Erkrankung im Jahr 2024 noch seinen Jahresurlaub in Höhe von 20 Tagen nehmen können. Der gesetzliche Urlaub für das Jahr 2024 ist am 01.04.2026 nicht verfallen, da der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat.

Ein Sonderfall besteht nach der Rechtsprechung des BAG²², wenn der Beschäftigte zu einem **so frühen Zeitpunkt im Jahr** langzeiterkrankt, dass es dem Arbeitgeber **tatsächlich nicht möglich war**, seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachzukommen. Das BAG hat entschieden, dass das Risiko des Urlaubsverfalls dem Arbeitgeber erst zugewiesen ist, wenn es ihm tatsächlich möglich war, seine Mitwirkungsobliegenheiten zu erfüllen. Mit Blick auf die Frage, wann es dem Arbeitgeber tatsächlich unmöglich ist, seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachzukommen, hat das BAG²³ entschieden, dass der Arbeitgeber unverzüglich, d. h. **ohne schuldhaftes Zögern** nach Entstehung des Urlaubs handeln muss. Nach Auffassung des BAG handelt ein Arbeitgeber in der Regel unverzüglich, wenn er seine Mitwirkungsobliegenheiten binnen **sechs Werktagen** nach Entstehung des Urlaubs erfüllt. Da der Jahresurlaubsanspruch nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses jeweils am 01.01. eines Kalenderjahres entsteht, sollten die **Hinweisschreiben** den Beschäftigten daher binnen der ersten **sechs Werktage** eines Kalenderjahres zugehen. Ein späterer Zeitpunkt sollte nur gewählt werden, wenn aus besonderen Gründen ein früher Zugang

²⁰ EuGH v. 22.09.2022 – C 518/20; C 727/20.

²¹ BAG v. BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19 und 9 AZR 401/19; BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20.

²² BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20.

²³ BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20.

tatsächlich nicht möglich ist. Das BAG²⁴ hat ausdrücklich festgestellt, dass Betriebsferien zu Jahresbeginn einen solchen Grund darstellen können. Die Hinweisschreiben sollten den Beschäftigten in diesem Fall dann aber so schnell wie möglich nach Wegfall des Grundes zugehen.

Beispiel: Der Beschäftigte erkrankt am 08.01.2025 und ist bis einschließlich 31.03.2027 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt.

01.01.2025 – 07.01.2025 → fünf Werktage (Samstag zählt mit)

08.01.2025 – 31.12.2025 → AU

01.01.2026 – 31.12.2026 → AU

01.01.2027 – 31.03.2027 → AU } 15 Monate

Der Urlaub aus dem Jahr 2025 verfällt – auch ohne, dass der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten für das Jahr 2025 erfüllt – mit Ablauf des 31.03.2027. Der Arbeitgeber hat in jedem Falle Zeit, seine Mitwirkungsobliegenheiten noch am 08.01.2025 zu erfüllen, da dies noch innerhalb der ersten sechs Werktage des Jahres ist. Erst nach diesem Zeitpunkt geht das Risiko des Urlaubsverfalls auf den Arbeitgeber über. Da der Beschäftigte zuvor dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt ist, trägt er alleine das Risiko des Urlaubsverfalles und der Urlaub aus dem Jahr 2025 ist bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit am 01.04.2027 verfallen.

Für den beschriebenen Sonderfall des sehr frühen Beginns einer Langzeiterkrankung im Kalenderjahr ist durch das BAG²⁵ zudem auch geklärt, dass der Urlaub nur in dem Umfang erhalten bleiben kann, in welchem der Beschäftigte ihn tatsächlich auch in Anspruch hätte nehmen können. Soweit der Beschäftigte den Urlaub selbst bei ordnungsgemäßer Erfüllung der Mitwirkungshandlungen (Hinweisschreiben) aus gesundheitlichen Gründen nicht hätte antreten können, treffen den Arbeitgeber nicht die grundsätzlichen eintretenden nachteiligen Folgen der Obliegenheitsverletzung. Eine Kausalität zwischen der Nichtinanspruchnahme des Urlaubs durch den Beschäftigten und der Nichtvornahme der Mitwirkung durch den Arbeitgeber ist in diesem Fall ausgeschlossen.

Beispiel: Der Beschäftigte hat einen gesetzlichen Urlaubsanspruch für das Jahr 2025 in Höhe von 20 Urlaubstagen. Er arbeitet regelmäßig von Montag bis Freitag. Der Beschäftigte erkrankt am 16.01.2025 und ist bis einschließlich 31.03.2027 dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt. Der Arbeitgeber hat seine Mitwirkungsobliegenheiten für das Jahr 2025 nicht erfüllt. Dem Arbeitgeber war es auch möglich seine Mitwirkungsobliegenheiten zu erfüllen. Insbesondere fanden zu Beginn des Jahres 2025 im Betrieb keine Betriebsferien statt.

01.01.2025 – 08.01.2025 → sechs Werktage

09.01.2025 → Übergang des Risikos des Urlaubsverfalls auf AG

09.01.2025 – 15.01.2025 → fünf Arbeitstage arbeitsfähig

16.01.2025 – 31.12.2025 → AU

01.01.2026 – 31.12.2026 → AU

01.01.2027 – 31.03.2027 → AU } 15 Monate

Der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2025 verfällt mit Ablauf des 31.03.2027 in Höhe von 15 Urlaubstagen. Dem Beschäftigten stehen aus dem Jahr 2025 am 01.04.2027 noch fünf Urlaubstage zu. Das Risiko des Urlaubsverfalls geht erst am 09.01.2025 auf den Arbeitgeber über. Ab diesem Zeitpunkt ist der Arbeitnehmer im Jahr 2025 nur noch fünf Tage arbeitsfähig. Die übrigen Urlaubstage hätte er aufgrund seiner fortdauernden Erkrankung nicht mehr nehmen können.

²⁴ BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20, Rn. 19.

²⁵ BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20.

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.²⁶ In Sonderfällen (vgl. Vorbemerkung) ist eine Information zu einem späteren Zeitpunkt oder eine korrigierte Wiederholung notwendig.

a) 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.

Alternative 1

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

Alternative 2

Den genauen Umfang der Ihnen für das Jahr 20... insgesamt noch zustehenden Urlaubstage entnehmen Sie bitte Ihrer Entgeltabrechnung/dem elektronischen Urlaubstool im Intranet/.....

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 BAG²⁷ 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 Schwerbehinderteneigenschaft hat²⁸. 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 hat²⁹ oder dass er dies beabsichtigt. Ob die Belehrung über 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.

²⁶ BAG v. 19.02.2019 – 9 AZR 541/15, Rn. 43.

²⁷ BAG v. 19.03.2019 – 9 AZR 881/16.

²⁸ BAG v. 30.11.2021 – 9 AZR143/21; BAG v. 26.04.2022 – 9 AZR 367/21.

²⁹ BAG v. 30.11.2021 – 9 AZR143/21; 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.

b) 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.

c) Ergänzung im Fall von sicher feststehenden Betriebsferien zum Zeitpunkt des Zugangs der Hinweisschreiben, sofern dafür zwingend Urlaub eingebracht werden muss

Ergänzung im Fall von sicher feststehenden Betriebsferien zum Zeitpunkt des Zugangs der Hinweisschreiben, sofern dafür zwingend Urlaub eingebracht werden muss:

Alternative 1 (bei einseitig durch den Arbeitgeber festgesetzten Betriebsferien)

Bitte beachten Sie, dass der Betrieb im Zeitraum vom ... bis ... geschlossen ist und deshalb Betriebsferien festgesetzt sind. Für Ihre in diesen Zeitraum fallenden Arbeitstage müssen Sie Urlaub nehmen. Wir bitten Sie, die für diesen Zeitraum erforderlichen Urlaubstage bei Ihrer Urlaubsplanung zu berücksichtigen.

Alternative 2 (bei in einer Betriebsvereinbarung (BV) vereinbarten Betriebsferien mit Hinweis auf konkrete BV)

Bitte berücksichtigen Sie bei Ihrer Urlaubsplanung auch die Betriebsferien gem. der Betriebsvereinbarung zu Betriebsferien (Jahr).

Alternative 3 (allgemeiner Hinweis auf etwaige Betriebsferien in einer BV)

Bitte berücksichtigen Sie bei Ihrer Urlaubsplanung etwaige mit dem Betriebsrat vereinbarte Betriebsferien.

Zum jetzigen Zeitpunkt ist **nicht rechtssicher beantwortbar**, ob im Hinweisschreiben auf Betriebsferien hingewiesen werden muss, wenn diese zum Zeitpunkt des Zugangs der Hinweisschreiben bereits sicher feststehen und die Beschäftigten hierfür zwingend ihren Erholungsurlaub einbringen müssen.

Anlass der Diskussion ist eine aktuelle Entscheidung des LAG Baden-Württemberg³⁰, welche rechtskräftig geworden ist.

Das LAG Baden-Württemberg hatte den Fall zu entscheiden, ob ein Arbeitgeber sich darauf berufen kann, dass die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten zumindest für den Teil des Urlaubsanspruchs, der auf die im Betrieb festgelegten Betriebsferien entfällt, nicht erforderlich ist. Der Arbeitgeber hatte seine Mitwirkungsobliegenheiten gar nicht erfüllt und auch nicht ausdrücklich auf anderem Wege auf geplante Betriebsferien hingewiesen. Der Arbeitgeber hatte sich darauf berufen, dass im Betrieb durch ihn einseitig zu einem bestimmten Zeitraum im Sommer in der Vergangenheit und auch in dem streitigen Jahr drei Wochen Betriebsferien festgelegt worden seien. Die langzeiterkrankte Beschäftigte hätte daher in diesem Zeitraum ohnehin Urlaub nehmen müssen. Der Urlaubsanspruch sei (in diesem Umfang) daher auch ohne die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres verfallen.

Das LAG Baden-Württemberg ist der Argumentation des Arbeitgebers nicht gefolgt. Nach Auffassung des LAG Baden-Württemberg umfassen die Mitwirkungsobliegenheiten auch einen Hinweis auf vom Arbeitgeber geplante, einseitig festgesetzte Betriebsferien, wenn diese zu Beginn des Urlaubsjahres bereits feststehen. Nur dann könne ein Beschäftigter überblicken, wie viele Urlaubstage ihm überhaupt zur „freien“ Verfügbarkeit i. S. d. § 7 Abs. 1 BUrlG zustünden und ihm dadurch eine „freie Entscheidung über die Verwirklichung des Anspruchs“ möglich machen. Dazu gehöre auch, dass er dem Arbeitgeber mitteile, wann er den Urlaubsanspruch gewährt haben möchte. Der Beschäftigte müsse nur wissen, dass ein Teil seines Urlaubsanspruchs durch eine einseitige Anordnung des Arbeitgebers gewährt werden solle. Nur für den überschießenden Teil könne überhaupt noch ein Verfall drohen, wenn der Beschäftigte – trotz entsprechenden Hinweises des Arbeitgebers – den Jahresurlaub nicht nehme. Nur dann sei auch „völlige Transparenz“ gewahrt, die erforderlich sei, um die Befristung des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG in Gang zu setzen. Dazu genüge es nicht, dass ein Beschäftigter aus den Vorjahren wissen könne, dass Betriebsferien zu einem bestimmten Zeitpunkt auch im neuen Urlaubsjahr „drohen“. Weise ein Arbeitgeber nicht rechtzeitig vor dem Beginn der Erkrankung eines Arbeitnehmers auf geplante Betriebsferien hin, reduziere sich der Urlaubsanspruch – und ihm folgend der Urlaubsabgeltungsanspruch – grundsätzlich nicht um die Tage der Betriebsferien.

Festzuhalten bleibt, dass das LAG-Baden-Württemberg unmittelbar nur den Fall entschieden hat, dass ein Arbeitnehmer zunächst arbeitsfähig ist und der Arbeitgeber vor Eintritt der Erkrankung weder seine Mitwirkungsobliegenheiten erfüllt, noch auf die (feststehenden) Betriebsferien hingewiesen hat. Aufgrund der Ausführungen des LAG – insbesondere hinsichtlich des Erfordernisses „der vollständigen Transparenz“ – kann aber nicht ausgeschlossen werden, dass Arbeitgeber im Hinweisschreiben auch auf zu diesem Zeitpunkt feststehende Betriebsferien hinweisen müssen, da andernfalls der gesamte Urlaubsanspruch gar nicht verfallen kann. Dagegen spricht u. E. jedoch, dass ein fehlender Hinweis auf die Betriebsferien im Hinweisschreiben jedenfalls nicht kausal dafür ist, dass ein Beschäftigter seinen Urlaub nicht genommen hat. Denn dem Beschäftigten stünde im Zweifel lediglich weniger Urlaub zu als mitgeteilt. Ein möglicher Einwand des Beschäftigten, dass er den Urlaub in Anspruch genommen hätte, wenn er gewusst hätte, dass er weniger Urlaub zur freien Verfügung hat als mitgeteilt, kann u. E. daher nicht durchdringen. Ein Risiko künftig anderslautender Entscheidungen der Arbeitsgerichte kann aber nicht ausgeschlossen werden.

Zudem ist zu beachten, dass das LAG-Baden-Württemberg nicht entschieden hat, ob auch auf Betriebsferien hinzuweisen ist, die durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Das LAG-Baden-Württemberg hat das Erfordernis, dass der Arbeitgeber auf einseitig angeordnete Betriebsferien hinweisen müsse, damit begründet, dass ein Beschäftigter der einseitigen Urlaubsgewährung widersprechen könne, indem er ein Annahmeverweigerungsrecht ausübe und gegebenenfalls den Rechtsweg beschreite. Deshalb müsse er auch wissen, wann der Arbeitgeber den Urlaub genommen haben möchte. Dies lässt sich auf durch eine Betriebsvereinbarung

³⁰ LAG Baden-Württemberg v. 11.10.2023 – 10 Sa 23/23.

festgelegte Betriebsferien nicht unmittelbar übertragen, denn durch Betriebsvereinbarung wirksam festgelegte Betriebsferien stehen anderen Wünschen der Beschäftigten entgegen. Lediglich für in einer Betriebsvereinbarung festgelegte Härtefälle kann etwas anderes gelten.³¹

Praxishinweis: Aufgrund fehlender höchstrichterlicher Rechtsprechung bedarf es einer **internen Risikoabwägung**, ob im Hinweisschreiben auf Betriebsferien hingewiesen werden soll, wenn die Beschäftigten für diesen Zeitraum zwingend Erholungsurlaub einbringen müssen. Ein Hinweis auf bereits feststehende Betriebsferien im Hinweisschreiben dürfte u. E. aber schon allein deshalb sinnvoll sein, um als Arbeitgeber nicht widersprüchliche Erklärungen abzugeben. Wenn für die Betriebsferien Erholungsurlaub eingebracht werden muss, steht dem Beschäftigten grundsätzlich weniger Urlaub zur freien Verfügung zu. Hingegen nicht zu informieren ist im Hinweisschreiben u. E. über Betriebsferien, die nicht zwingend erfordern, dass die Beschäftigten dafür ihren Erholungsurlaub einbringen, sondern die Tage z. B. durch Überstunden und Gleitzeitkonten abdecken können.

Das Muster bietet **drei** Alternativen. Die *Alternative 1* ist für einseitig durch den Arbeitgeber angeordnete Betriebsferien vorgesehen. *Alternative 2* und *3* sind für Betriebe, in denen ein Betriebsrat existiert und Betriebsferien daher mit diesem vereinbart werden müssen gedacht. U. E. ist es bei durch Betriebsvereinbarung festgelegte Betriebsferien ausreichend, wenn darauf hingewiesen wird, dass der Beschäftigte seinen Urlaub unter Beachtung der in einer konkreten Betriebsvereinbarung festgelegten Betriebsferien beantragen muss (*Alternative 2*). Sofern die Hinweisschreiben zentral erstellt werden und nicht auf eine konkrete Betriebsvereinbarung hingewiesen werden kann, ist u. E. auch vorstellbar, nur auf etwaige Betriebsferien hinzuweisen (*Alternative 3*).

d) 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.

e) 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.

³¹ BAG v. 28.07.1981 – 1 ABR 79/79.

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

f) 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.

g) 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-Entscheidung³² und der daraufhin ergangenen BAG-Entscheidung³³, 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 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.

³² EuGH v. 22.09.2022 – C 120/21.

³³ BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 266/20.

- **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 unspezifizierten 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 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.

III. Mustertext für Aufdruck allein auf der Entgeltabrechnung

1. 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.

2. 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.