

MERKBLATT und MUSTER **zum Verfall von Urlaubsansprüchen**

Wenn Urlaubsansprüche der Mitarbeiter zum Ende des Jahres verfallen sollen, falls diese nicht rechtzeitig beantragt und genommen werden, bedarf es nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes eines ausdrücklichen Hinweises des Arbeitgebers, der zum einen die individuellen Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers beziffern und zum anderen den Arbeitnehmer auffordern muss, diesen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen. Ebenso muss darauf hingewiesen werden, dass im Fall der Nichtbeantragung der Urlaub verfällt, soweit er nicht aus einem der im § 7 Abs. 3 BUrlG genannten Gründe auf das Folgejahr übertragen wird.

Diese Regelung gilt auch für nicht in Anspruch genommene Urlaubsansprüche aus den Vorjahren. Soweit solche Urlaubsansprüche noch vorhanden sind, muss der Arbeitnehmer auch hierauf explizit hingewiesen werden. Ansonsten übertragen sich diese nicht in Anspruch genommenen Urlaubsansprüche aus den Vorjahren ebenfalls automatisch auf das Folgejahr. So hat das Landesarbeitsgericht Köln auf Basis der aktuellen BAG-Rechtsprechung bereits festgestellt, dass auch Urlaub aus den Vorjahren nicht verfallen kann, wenn der Arbeitgeber nicht ausdrücklich darauf hingewiesen hat.

Ob daneben die gesetzliche Verjährungsfrist von 3 Jahren zum Erlöschen der Urlaubsansprüche führen kann, hat nunmehr der EuGH auf Anfrage des BAG in einer Entscheidung vom 22.09.2022 – C-120/21 dahingehend entschieden, dass die gesetzliche Verjährungsfrist aus § 195 BGB nur dann zu laufen beginnt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch tatsächlich in die Lage versetzt hat, den Urlaub zu nehmen, was dann der Fall ist, wenn der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten nachgekommen ist. Daher ist es für die Geltendmachung der Verjährung erforderlich, dass der Arbeitgeber im laufenden Urlaubsjahr auch auf die Verjährung dieser alten Urlaubsansprüche hinweist.

Nachfolgend finden Sie zum einen ein Muster für ein Hinweisschreiben für das jeweils laufende Urlaubsjahr, welches im 3. Quartal an die Mitarbeiter ausgehändigt werden sollte. Zum anderen finden Sie dort auch ein Musterhinweisschreiben für den Beginn des jeweiligen Urlaubsjahres, in welchem auch nicht genommener Resturlaub aus dem Vorjahr mit aufgenommen ist.

Die Musterschreiben entsprechen dem derzeitigen Erkenntnisstand aus den Urteilen des Bundesarbeitsgerichtes. Dies schließt nicht aus, dass hier zukünftig Änderungen und Ergänzungen erforderlich sind. Diese werden wir dann entsprechend vornehmen und in unseren Rundschreiben bekannt machen.

Lüneburg, den 19. Oktober 2022

1. Muster für einen Hinweis im 3. Quartal zum Verfall von Urlaubsansprüchen im laufenden Urlaubsjahr

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

für das Jahr steht Ihnen noch Resturlaub in Höhe von ... Urlaubstagen zu. Wir möchten Sie bitten, diesen Urlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass Sie ihn bis zum 31.12..... vollständig nehmen können.

Sollten Sie den Urlaub bis dahin nicht beantragt haben, obwohl Sie ihn hätten nehmen können, verfällt dieser Urlaub ersatzlos.

Soweit Sie den Urlaub im laufenden Kalenderjahr aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht nehmen können, wird dieser bis zum 31.03. des Folgejahres übertragen und verfällt zu diesem Zeitpunkt ebenfalls ersatzlos, wenn Sie ihn bis dahin nicht beantragt und vollständig genommen haben, obwohl dies möglich gewesen wäre.

Ergänzend möchten wir darauf hinweisen, dass auch die gesetzliche Verjährungsfrist für die Geltendmachung von Urlaubsansprüchen von 3 Jahren zu laufen beginnt, wenn Sie Ihren Urlaub nicht innerhalb der vorstehend genannten Fristen genommen haben, obwohl Ihnen dieses möglich gewesen wäre.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

2. Muster für den Hinweis zum Verfall von Urlaubsansprüchen zu Beginn des jeweiligen Urlaubsjahres

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

aus dem Jahr bestehen noch Resturlaubsansprüche in Höhe von ... Urlaubstagen zu Ihren Gunsten.

Wir möchten Sie bitten, diesen Urlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass Sie ihn bis zum 31.03..... vollständig nehmen können. Sollten Sie dies nicht tun, obwohl Ihnen die Urlaubsnahme möglich gewesen wäre, verfällt dieser Urlaubsanspruch zum 31.03..... ersatzlos.

Für das Jahr steht Ihnen ein Urlaubsanspruch in Höhe von ... Tagen zu. Bitte beantragen Sie auch diesen Urlaub so rechtzeitig, dass Sie ihn bis zum 31.12..... vollständig genommen haben. Ansonsten verfällt dieser Urlaubsanspruch ersatzlos, wenn Sie ihn nicht rechtzeitig beantragt haben, obwohl Sie hierzu in der Lage gewesen wären.

Dies gilt nicht für Urlaubsansprüche, die trotz rechtzeitiger Beantragung aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht genommen werden können. Diese werden bis zum 31.03. des Folgejahres übertragen und verfallen erst, wenn sie bis dahin nicht beantragt und vollständig genommen sind, obwohl dies möglich gewesen wäre.

Ergänzend möchten wir darauf hinweisen, dass auch die gesetzliche Verjährungsfrist für die Geltendmachung von Urlaubsansprüchen von 3 Jahren zu laufen beginnt, wenn Sie Ihren Urlaub nicht innerhalb der vorstehend genannten Fristen genommen haben, obwohl Ihnen dieses möglich gewesen wäre.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift