

von Rechtsanwalt **Phil Salewski**

Keine Urlaubsverjährung ohne Erinnerung: Muster-Hinweisschreiben über Resturlaub in der Formularsammlung Arbeitsrecht

Zum Jahresende ist für Arbeitgeber wichtig zu beachten: Arbeitnehmer verlieren ihren Resturlaubsanspruch nur, wenn der Arbeitgeber sie über verbleibenden Urlaub informiert, zur Beantragung auffordert und auf die Folgen eines Versäumnisses hinweist. Ohne eine solche Erinnerung verfällt der Urlaub nicht und kann weiterhin eingefordert werden. Die IT-Recht Kanzlei stellt einen rechtskonformen Muster-Resturlaubshinweis mit allen notwendigen Bestandteilen in der [Muster- und Formularsammlung zum Arbeitsrecht](#) bereit, um einen Verfallsstopp von Urlaubsansprüchen wirksam zu verhindern.

Im **Schutzpaket Arbeitsrecht** stellt die IT-Recht Kanzlei neben vielen weiteren Musterschreiben und -formularen für Arbeitgeber ab sofort auch ein **rechtskonformes Schreiben mit Hinweisen über bestehenden Resturlaub inkl. der Bitte um Beantragung** bereit, mit welchem Arbeitgeber ihre Mitwirkungsobliegenheiten erfüllen und die Grundlage für den Verfall sowie die Verjährung von Urlaubsansprüchen setzen können.

- Mandanten können das Paket direkt aus dem Mandantenportal [hier](#) buchen.
- Nicht-Mandanten können das Paket [hier](#) bestellen.

I. Muster-Hinweis auf Urlaub mit Bitte um Beantragung

Nach § 7 Abs. 3 des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG) erlischt der Urlaubsanspruch grundsätzlich zum Ende des Bezugsjahres. Ausnahmsweise und bei Vorliegen von dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen kann der Urlaubsanspruch noch in das Folgejahr übertragen werden und der Urlaub bis zum 31.03. genommen werden.

Umstritten waren lange Zeit Fragen des automatischen Verfalls und der automatischen Verjährung von Urlaubsansprüchen.

1.) Verfall von Urlaubsansprüchen

Als **Verfall** wird der Untergang des Urlaubsanspruchs gemäß den Fristen des § 7 Abs. 3 BurlG bezeichnet (grundsätzlich Ende des Kalenderjahres, ausnahmsweise 31.03. des Folgejahres).

Dazu entschied bereits im Jahr 2018 der EuGH, dass ein starrer automatischer Verfall mit dem Unionsrecht nicht zu vereinbaren sei. Vielmehr sei Bedingungen für den Verfall, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ausreichend über den Umfang seines Urlaubs und die Konsequenz des Verfalls zum Jahresende unterrichtet habe.

Ohne diese Unterrichtung tritt ein Verfall nicht ein.

Unklar war bisher, ob diese Unterrichtungsobliegenheit den Verfall auch dann hindert, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr krankheitsbedingt dauerhaft an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war.

Denn dazu hatte im Jahr 2012 das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass bei dauerhaftem gesundheitsbedingtem Ausfall und mithin bei Unmöglichkeit der Wahrnehmung von Urlaub im Bezugsjahr eine starre Verfallsgrenze von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres gelte. Nach Ansicht des höchsten deutschen Arbeitsgerichts verfielen Urlaubsansprüche bei ganzjährigem Arbeitsausfall damit automatisch zum 31.03. des übernächsten Jahres. Auf die gewissenhafte Wahrnehmung einer Hinweisobliegenheit seitens des Arbeitgebers komme es dafür nicht an.

Dem ist der EuGH mit Urteil vom 22.09.2022 (C-518/20, C-727/20) entgegengetreten. Nach Auffassung des Gerichts steht diese starre Verfallsfrist bei ganzjährigem gesundheitlichem Ausfall nicht mit Unionsrecht in Einklang.

Trete die Arbeitsunfähigkeit erst im laufenden Urlaubsjahr ein, setze der Verfall nach 15 Monaten voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor und spätestens bis zum Schluss des Kalenderjahres über den Urlaubsanspruch und dessen Verfallsvoraussetzungen unterrichtet habe.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Entscheidung des EuGH und dessen Rechtsansicht mit Urteil vom 20.12.2022 (Az. 9 AZR 266/20) auf das deutsche Recht übertragen.

2.) Verjährung von Urlaubsansprüchen

Ist der Verfall von Urlaub (etwa mangels erforderlichen Hinweises des Arbeitgebers auf den Urlaubsanspruch und dessen drohenden Verfall) gehemmt, wird als Obergrenze die Verjährung diskutiert.

Gelten soll die regelmäßige Verjährungsfrist von 3 Jahren nach §§ 194 Abs. 1, 195 BGB.

Strittig war aber insbesondere der Beginn der Verjährungsfrist. Teilweise wurde vertreten, die Verjährung beginne automatisch zum 31.12. des Bezugsjahres für den Urlaubsanspruch aus diesem Jahr.

Auch dem hat der EuGH mit Urteil vom 22.09.2022 (Rechtssache C-120/21) einen Riegel vorgeschoben.

Maßgeblich für den Beginn der Verjährung sei die Kenntnis des Arbeitnehmers von der Entstehung des Anspruchs.

Dies wiederum bedinge auch insoweit eine Hinweisobliegenheit des Arbeitgebers in Bezug auf den Urlaubsanspruch und dessen Grenzen.

Unterlasse der Arbeitgeber einen geeigneten Hinweis, beginne die Verjährungsfrist nicht mit der Folge, dass Arbeitnehmer, die nicht auf ihren Urlaub hingewiesen wurden, auch über die Regelverjährungsgrenze von 3 Jahren hinaus Urlaubsansprüche aus früheren Jahren nachfordern können.

Das Bundesarbeitsgericht hat diese Auffassung des EuGH mit Urteil vom 20.12.2022 (Az. 9 AZR 266/20) ebenfalls für das deutsche Recht als maßgeblich erklärt.

3.) Muster-Hinweis

Die Entscheidungen des höchsten europäischen Gerichts und des Bundesarbeitsgerichts zeigen, dass ein rechtskonformer Hinweis auf bestehenden Urlaub mit Darlegung der Erlöschungsvoraussetzungen und der Bitte um rechtzeitige Beantragung essentiell ist, um ungünstige Rechtsfolgen abzuwenden.

Nur bei Erteilung eines geeigneten Hinweises nämlich treten gesetzlich angeordnete Urlaubsverfallstatbestände ein und beginnt eine Verjährungsfrist für Urlaubsansprüche zu laufen.

Um als ausreichend befunden zu werden, muss der Urlaubshinweis Folgendes enthalten:

- die Information, wie viel Urlaubstage dem Arbeitnehmer zustehen
- die Aufforderung, den Urlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er noch im laufenden Urlaubsjahr genommen werden kann
- einen Hinweis darauf, dass der Urlaub ersatzlos verfallen kann, wenn er nicht rechtzeitig genommen wird

Formell ist erforderlich, dass das Schreiben individualisiert an den Arbeitnehmer persönlich adressiert wird. Ein generelles Rundschreiben oder ein allgemeiner Aushang genügen nicht.

Zu empfehlen ist ein eigenhändig unterschriebener Ausdruck in zweifacher Ausführung.

Auf einem Exemplar sollte der Arbeitnehmer zu Beweis Zwecken im Streitfall den Erhalt des Schreibens bestätigen. Dieses Schreiben sollte sodann der Personalakte hinzugefügt werden.

Einen rechtskonformen Urlaubshinweis mit Bitte um rechtzeitige Beantragung stellt die IT-Recht Kanzlei ab sofort eine rechtskonforme Zusatzvereinbarung in der neuen [Muster- und Formularsammlung zum Arbeitsrecht](#) zur Verfügung.

II. Die Muster- und Formularsammlung zum Arbeitsrecht

Für nur 7,90€ netto im Monat stellt die IT-Recht Kanzlei Arbeitgebern praktische, rechtskonforme Musterschreiben und Musterformulare zur Verfügung, die in wenigen Schritten personalisiert und zur Erfüllung und Umsetzung arbeitsrechtlicher Erfordernisse verwendet werden können. Gepaart werden diese Muster mit hilfreichen rechtlichen Ausführungen zum jeweiligen Themenbereich.

Die Formularsammlung zum Arbeitsrecht ermöglicht Arbeitgebern die schnelle, unkomplizierte und zuverlässige Handhabung von arbeitsrechtlichen Fallgestaltungen – ganz ohne die Notwendigkeit teurer individueller Rechtsberatung vom Anwalt.

Sie deckt rechtlich die Bereiche des Arbeitsvertrags- und des Arbeitnehmerdatenschutzrechts ab und beinhaltet derzeit das Folgende:

Arbeitsvertragsrecht

- Abmahnungen für verhaltensbedingte Vertragspflichtverletzungen
- Arbeitsvertrag
- Arbeitsvertrag für Beschäftigungen im Übergangsbereich (Midi-Jobs)
- Arbeitsvertrag für die befristete Beschäftigung
- Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte ("Minijobber")
- Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten (Arbeit auf Abruf)
- Arbeitsvertrag für Werkstudenten
- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber
- Geheimhaltungsvereinbarung (NDA) zum Abschluss mit Arbeitnehmern
- Muster-Aufhebungsvertrag für das Arbeitsverhältnis
- Muster-Hinweisschreiben über Urlaub mit Bitte um rechtzeitige Beantragung
- Muster-Nachweisschreiben zur Erfüllung der Informationspflichten über wesentliche Arbeitsbedingungen ab dem 01.08.2022
- Zusatzvereinbarung für die anteilige Arbeitsverrichtung aus dem Home Office (Hybridmodell Homeoffice und Präsenzarbeit)
- Zusatzvereinbarung für die Arbeit aus dem Home Office
- Zusatzvereinbarung über ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot
- Zustimmungvereinbarung für die Einführung von Kurzarbeit
- stetige Erweiterung + Aktualisierung

Arbeitnehmerdatenschutz

- Betriebsvereinbarung zur Regulierung der Nutzung betrieblicher E-Mail-Konten
- Datenauskunft gegenüber Arbeitnehmern
- Datenschutzerklärung für das Arbeitsverhältnis

- Erklärung des Arbeitnehmers zur Verpflichtung auf den Datenschutz (Datengeheimnis)
- Veröffentlichung von Arbeitnehmerfotos im Internet: Einwilligungserklärung mit Datenschutzhinweisen
- Weisung zur Untersagung der privaten Nutzung betrieblicher Arbeitsmittel
- stetige Erweiterung + Aktualisierung

Das Beste: die Sammlung wird stetig aktualisiert und laufend erweitert.

Mandanten können das Paket direkt aus dem Mandantenportal [hier](#) buchen.

Nicht-Mandanten können das Paket [hier](#) bestellen.

Autor:

RA Phil Salewski

Rechtsanwalt