

An unsere Mitgliedsverbände  
An unsere korrespondierenden Mitglieder

HAUS DER WIRTSCHAFT  
Am Schillertheater 2  
10625 Berlin

Tel.: +49 (0)30 310 05 - 146  
Fax: +49 (0)30 310 05 - 154  
[www.uvb-online.de](http://www.uvb-online.de)

Bearbeiterin:  
Carolin Vesper  
[vesper@uvb-online.de](mailto:vesper@uvb-online.de)

Datum:  
06.01.2023 Ve-Lo

## **RUNDSCHREIBEN – U 04/2023**

### **Urlaubsrecht**

#### **Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers 2023**

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach der Rechtsprechung des EuGH und des BAG kann der kalenderjährliche Urlaub nur am Ende der Verfallfristen verfallen, wenn der Arbeitgeber die ihm obliegenden Hinweispflichten erfüllt hat.

Um diesen Arbeitgeberpflichten nachzukommen sollten Hinweisschreiben an die Beschäftigten vorbereitet und nachweisbar „zu Beginn des Kalenderjahres“ übergeben werden. Zu empfehlen ist, die Information den Beschäftigten so früh wie möglich im Kalenderjahr zukommen zu lassen.

In dem Hinweisschreiben ist der Beschäftigte individuell darüber zu informieren, wie viele Urlaubstage für das Jahr 2023 noch offen sind und dass der Beschäftigte diese Urlaubstage bis zum Ende der Verfallfrist (grundsätzlich der 31.12.2023, in Fällen der Übertragung ins nächste Kalenderjahr aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen der 31.03.2024) nehmen soll. Die individuelle Information ist erforderlich, da die Rechtsprechung völlige Transparenz verlangt. Eine allgemeine Aufforderung an die Beschäftigten, den Resturlaub bis zum Ende der Verfallfrist zu nehmen, z.B. in Form eines Aushangs oder einer Veröffentlichung im Intranet, genügt nicht.

Wir weisen in diesem Zusammenhang auf drei aktuelle Entscheidungen des BAG vom 20.12.2022 zur Verjährung von Urlaubsansprüchen (9 AZR 266/20) sowie zum Verfall von Urlaub aus gesundheitlichen Gründen (9 AZR 245/19 und 9 AZR 401/19) hin.

In der zuerst genannten Entscheidung hat das BAG ausdrücklich festgestellt, dass der Urlaubsanspruch zwar der Verjährung unterliege, allerdings die dreijährige

Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahres beginne, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen habe.

In der zweiten und dritten Entscheidung hat das BAG festgestellt, dass jedenfalls der Urlaubsanspruch, den der Beschäftigte in einem Bezugszeitraum erworben hat, in dessen Verlauf er tatsächlich gearbeitet hat, bevor er dann arbeitsunfähig geworden ist, nicht verfallen kann, falls der Arbeitgeber in diesem Jahr seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht nachgekommen ist. Damit verfallen nur Urlaubsansprüche, die während der Arbeitsunfähigkeit erworben wurden, nach wie vor nach Ablauf von 15 Monaten ab Ende des Urlaubsjahres, ohne dass es auf eine Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers ankommt.

Mit freundlichen Grüßen

VEREINIGUNG DER UNTERNEHMENSVERBÄNDE  
IN BERLIN UND BRANDENBURG E.V.  
Die Geschäftsführung

Amsinck