

Abdruck

Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat



Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat
Postfach 22 15 55 · 80505 München

Nur per E-Mail!

Bayer. Staatskanzlei

Bayer. Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration

Bayer. Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr

Bayer. Staatsministerium der Justiz

Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Bayer. Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst

Bayer. Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie

Bayer. Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz

Bayer. Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Bayer. Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales

Bayer. Staatsministerium für Gesundheit und Pflege

Bayer. Staatsministerium für Digitales

nachrichtlich:

Bayer. Oberster Rechnungshof

Bayer. Landtag, Landtagsamt

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Bitte bei Antwort angeben
Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom
25/21 – P 2621 – 3/22

München, 24. Oktober 2019

Durchwahl: 089 2306-2581
Telefax: 089 2306-2817, 2517

Name: Frau Ewinger,
Herr Enzmann

Hinweispflicht des Arbeitgebers auf Verfall von Urlaub

Dienstgebäude München
Odeonsplatz 4, 80539 München
Telefon 089 2306-0
Öffentliche Verkehrsmittel
U 3, U 4, U 5, U 6 Odeonsplatz

Dienstgebäude Nürnberg
Bankgasse 9, 90402 Nürnberg
Telefon 0911 9823-0
Öffentliche Verkehrsmittel
U 1 Nürnberg/Lorenzkirche

E-Mail
poststelle@stmfh.bayern.de
Internet
www.stmfh.bayern.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Schreiben des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat vom 29. Januar bzw. 6. August 2019, Gz.: 25 – P 2621 – 3/22, wurden Hinweise zum Umgang mit den Entscheidungen des EuGH vom 6. November 2018 – C-619/16 und C-684/16 – und des BAG vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 423/16, 9 AZR 541/15 und 9 AZR 321/16 – herausgegeben. Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen in diesem Bereich sind geringfügige Modifikationen erforderlich. Es gehen hierzu folgende Hinweise:

1. Entscheidung des EuGH:

Der EuGH hat mit den Urteilen vom 6. November 2018 – C-619/16 und C-684/16 – in den Rechtssachen Max-Planck und Kreuziger entschieden, dass Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihre erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub **nicht automatisch verlieren, wenn sie keinen Antrag auf Gewährung des Urlaubs gestellt haben**. Das Unionsrecht lässt es aus Sicht des EuGH nicht zu, dass eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer die ihr/ihm gemäß dem Unionsrecht zustehenden Urlaubstage und entsprechend ihren/seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub schon allein deshalb automatisch verliert, weil sie/er vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Urlaub beantragt hat. Diese Ansprüche könnten nur dann untergehen, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber etwa durch eine **angemessene Aufklärung** tatsächlich in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen. Die **Beweislast** hierfür liegt beim **Arbeitgeber**. Dabei muss der Arbeitgeber beweisen können, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem sie/er in die Lage versetzt wurde, ihren/seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen.

2. Entscheidungen des BAG:

Das BAG hat im Urteil vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 423/16 – zum Verfall von Urlaub – Obliegenheiten des Arbeitgebers“ wie der EuGH in den

Urteilen vom 6. November 2018 – C-619/16 und C-684/16 – entschieden, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub bei einer mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG konformen Auslegung von § 7 BUrlG nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums erlischt, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, ihren/seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ihn dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. In der Parallelentscheidung – 9 AZR 541/15 – hat das BAG entschieden, dass auch der tarifliche Urlaub den Mitwirkungsobliegenheiten unterliegt.

Das BAG hat in der Entscheidung 9 AZR 423/16 folgende vom Arbeitgeber zu **beachtende Grundsätze** festgelegt:

- Der Arbeitgeber muss **konkret und in völliger Transparenz** dafür sorgen, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, ihren/seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Er muss sie/ihn – erforderlichenfalls förmlich – dazu auffordern, ihren/seinen Urlaub zu nehmen, und ihr/ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfällt, wenn sie/er ihn nicht nimmt.
- Da es keine gesetzlichen Vorgaben gibt, ist der Arbeitgeber grundsätzlich in der **Auswahl der Mittel frei**, derer er sich zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten bedient. Die Mittel müssen jedoch **zweckentsprechend** sein. Sie müssen **geeignet sein**, die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, in Kenntnis aller relevanten Umstände frei darüber zu entscheiden, ob sie/er ihren/seinen Urlaub in Anspruch nimmt.
- Der Arbeitgeber muss sich bei Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten auf einen „**konkret**“ **bezeichneten Urlaubsanspruch eines bestimmten Jahres** beziehen und den Anforderungen an eine „**völlige Transparenz**“ genügen.

- Der Arbeitgeber kann seine Mitwirkungsobliegenheiten regelmäßig z. B. dadurch erfüllen, dass er der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer **zu Beginn des Kalenderjahres** in **Textform** mitteilt, wie viele Arbeitstage Urlaub ihr/ihm im Kalenderjahr zustehen, sie/ihn auffordert, ihren/seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann, und sie/ihn über die Konsequenzen belehrt, die eintreten, wenn dieser Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt wird.
- Die Anforderungen an eine „klare“ Unterrichtung sind regelmäßig durch den Hinweis erfüllt, dass der Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres verfällt, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in der Lage war, ihren/seinen Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen, sie/er ihn aber nicht beantragt. Nimmt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in diesem Fall ihren/seinen bezahlten Jahresurlaub nicht in Anspruch, obwohl sie/er hierzu in der Lage war, geschieht dies aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen.
- **Abstrakte** Angaben etwa im **Arbeitsvertrag**, in einem **Merkblatt** oder in einer **Kollektivvereinbarung** werden den Anforderungen einer konkreten und transparenten Unterrichtung hingegen in der Regel **nicht genügen**.
- Andererseits verlangt der **Zweck der vom Arbeitgeber zu beachtenden Mitwirkungsobliegenheiten grundsätzlich nicht die ständige Aktualisierung dieser Mitteilungen, etwa anlässlich jeder Änderung des Umfangs des Urlaubsanspruchs**. Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls.
- Hat der Arbeitgeber durch Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten den Urlaubsanspruch an das Urlaubsjahr gebunden und verlangt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer dennoch nicht,

ihr/ihm Urlaub zu gewähren, verfällt ihr/sein Anspruch nach Maßgabe von § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG mit Ablauf des Urlaubsjahres.

- Liegen die Voraussetzungen einer Übertragung des Urlaubs nach § 7 Abs. 3 Satz 2 oder Satz 4 BUrlG vor, wird der Urlaub „von selbst“ auf die ersten drei Monate des Folgejahres übertragen. Der Urlaubsanspruch kann in diesem Fall grundsätzlich **nur dann** mit Ablauf des Übertragungszeitraums **untergehen**, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer auffordert, ihren/seinen Urlaub noch innerhalb des Übertragungszeitraums zu nehmen, und sie/ihn darauf hinweist, dass der Urlaubsanspruch anderenfalls erlischt.
- Hat der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen, tritt der am 31. Dezember des Urlaubsjahres bzw. am 31. März des Folgejahres nicht verfallene Urlaub zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der am 1. Januar des Folgejahres entsteht.
- Dieser Teil des Urlaubsanspruchs ist gegenüber dem Teil, den die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zu Beginn des aktuellen Urlaubsjahres erworben hat, **nicht privilegiert**. Für ihn gelten, wie für den neu entstandenen Urlaubsanspruch, die Regelungen des § 7 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 BUrlG. **Der Arbeitgeber kann deshalb das uneingeschränkte Kumulieren von Urlaubsansprüchen aus mehreren Jahren dadurch vermeiden, dass er seine Mitwirkungsobliegenheiten im aktuellen Urlaubsjahr nachholt.** Nimmt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in einem solchen Fall den kumulierten Urlaubsanspruch nicht wahr, obwohl es ihr/ihm möglich gewesen wäre, verfällt der Urlaub am Ende des Kalenderjahres bzw. eines (zulässigen) Übertragungszeitraums.
- Ob der Arbeitgeber das Erforderliche getan hat, um sein Mitwirkungsobliegenheiten zu genügen, ist unter Berücksichtigung aller

Umstände des Einzelfalls festzustellen. Die Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten hat der Arbeitgeber darzulegen und ggf. zu beweisen.

3. Handlungsempfehlungen des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat:

Für die Praxis ist ein Urlaubserinnerungsmanagement erforderlich. Der Arbeitgeber muss die Beschäftigten über die Rechtslage (Dauer des Erholungsurlaubs, Verfall von Urlaubsansprüchen) informieren und sie auffordern, den Urlaub rechtzeitig zu beantragen und vor Ablauf der Einbringungs- und Verfallsfristen einzubringen. Eine **individualisierte Information** der Beschäftigten über den im Einzelfall zustehenden Urlaubsanspruch des laufenden Jahres und einen ggf. noch zustehenden Resturlaub aus dem vorhergehenden Jahr **ist aufgrund des damit verbundenen Verwaltungsaufwands nicht darstellbar**. Den Anforderungen des BAG dürfte es genügen, wenn eine **allgemein gehaltene Information** erfolgt hinsichtlich des Urlaubsanspruchs bei einer Fünftageweche und ganzjähriger Beschäftigung mit der Ergänzung, dass der konkret zustehende Urlaub bei der Dienststelle erfragt bzw. aus den jeweiligen Zeiterfassungssystemen entnommen werden kann.

Das Staatsministerium der Finanzen und für Heimat bittet in diesem Zusammenhang wie folgt zu verfahren:

- **Alle Beschäftigten** (Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter, Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten) sind **jeweils zu Jahresbeginn per E-Mail** (bzw. in anderer geeigneter Form) über die **Rechtslage, die Dauer des Erholungsurlaubs und die gesetzlichen/tariflichen Einbringungs- und Verfallsfristen** - ggf. über die **vor Ort abweichend festgelegten Einbringungs- und Verfallsfristen** – (für das aktuelle und das abgelaufene Urlaubsjahr) zu informieren.

- Bei **Neueinstellungen** sind die Beschäftigten im Rahmen der Einstellung über die **Rechtslage, die Dauer des Urlaubs und die gesetzlichen/tariflichen Einbringungs- und Verfallsfristen** (ggf. über die **vor Ort abweichend festgelegten Einbringungs- und Verfallsfristen**) zu informieren.
- **Längerfristig erkrankte Beschäftigte**, die an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, sind unmittelbar nach ihrer Rückkehr über den verbleibenden Urlaubsanspruch und das Datum des Verfalls zu informieren.
- **Beschäftigte, die aus der Elternzeit bzw. aus einem Sonderurlaub zurückkehren**, sind ebenfalls über den ihnen noch zustehenden Erholungsurlaub und die Verfallsfristen zu informieren.

In allen Fällen ist die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs anzubieten.

Die Information an die Beschäftigten sollte wie folgt gefasst werden:

*„Sehr geehrte Dame,
sehr geehrter Herr,*

*bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf **fünf Tage** in der Kalenderwoche und **ganzjähriger Beschäftigung** beträgt Ihr Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr ¹jeweils 30 Arbeitstage. Im Fall der Schwerbehinderung besteht ein Zusatzurlaub von jeweils 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr. Ggf. besteht noch Resturlaub aus dem Kalenderjahr ²Der **konkrete Umfang** Ihres Urlaubsanspruchs ist abhängig von der Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage und ggf. bestehender Abwesenheiten (z. B. Elternzeit, Sonderurlaub). Den **genauen Umfang** Ihres individuellen Urlaubsanspruchs und einen evtl. noch zustehenden Resturlaub*

¹ Bitte Jahreszahl des aktuellen Kalenderjahres eintragen.

² Bitte Jahreszahl des Vorjahres eintragen.

aus dem Vorjahr können Sie bei Ihrer Dienststelle erfragen bzw. auch aus dem Zeiterfassungssystem entnehmen.

Im **Beamtenbereich** soll der Erholungsurlaub möglichst im jeweils laufenden Kalenderjahr voll eingebracht werden. **Urlaub, der nicht bis zum 30. April des folgenden Jahres bzw. innerhalb der vor Ort verlängerten Einbringungsfrist angetreten und nicht nach § 8 UrlMV angespart wird, verfällt. Der Urlaubsanspruch verfällt ebenfalls mit der Beendigung des Beamtenverhältnisses.**

Im **Arbeitnehmerbereich** muss der Erholungsurlaub im jeweils laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. **Urlaub, der nicht bis zum 31. März des folgenden Jahres bzw. innerhalb der vor Ort verlängerten Einbringungsfrist angetreten wird, verfällt. Die Möglichkeit des Ansparens von Erholungsurlaub besteht im Arbeitnehmerbereich nicht. Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, ist abzugelten.**

Die Einbringungsfrist kann sowohl im Beamten- als auch im Arbeitnehmerbereich angemessen verlängert werden, sofern die dienstlichen Belange es zulassen. [Für unsere Dienststelle wurde die Einbringungsfrist allgemein bis zum verlängert.]

Ich biete Ihnen an, den ggfs. noch bestehenden Urlaub aus dem Vorjahr und den Urlaub des laufenden Jahres innerhalb der jeweiligen Fristen einzubringen. Endet Ihr Beamten- bzw. Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser Fristen, biete ich Ihnen die Einbringung bis zur Beendigung des Beamten- bzw. Arbeitsverhältnisses an.

Um den Verfall von Urlaubsansprüchen zu verhindern, bringen Sie bitte Ihren Urlaub rechtzeitig, d. h. innerhalb der vorgenannten Einbringungsfristen, ein. Ich weise Sie ausdrücklich darauf hin, dass ein nicht rechtzeitig beantragter und eingebrachter Urlaub verfällt.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Behördenleitung)“

Zusatz für das Staatsministerium für Unterricht und Kultus und das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst:

Bei Lehrkräften und Professoren ist der Erholungsurlaub durch die unterrichtsfreie Zeit abgegolten. Soweit infolge dienstlicher Inanspruchnahme oder infolge nachgewiesener Erkrankung während dieser Zeit die unterrichtsfreien Tage hinter den nach der Urlaubsverordnung zustehenden Urlaubstagen zurückbleiben, ist Erholungsurlaub außerhalb der unterrichtsfreien Zeit zu gewähren (§ 3 Abs. 5 UrlMV). Insoweit sind die allgemeinen Einbringungsfristen zu beachten.

Die Lehrkräfte sind **zum Zeitpunkt des Unterrichtsbeginns, die Professoren zu Beginn des Wintersemesters** durch die Schulleitungen bzw. Hochschulleitungen wie folgt zu informieren:

„*Sehr geehrte Dame,
sehr geehrter Herr,*

der Ihnen zustehende Erholungsurlaub ist grundsätzlich durch die unterrichtsfreie Zeit abgegolten. Soweit infolge dienstlicher Inanspruchnahme oder infolge nachgewiesener Erkrankung während dieser Zeit die unterrichtsfreien Tage hinter den nach der Urlaubsverordnung bzw. dem TV-L zustehenden Urlaubstagen zurückbleiben, kann der Erholungsurlaub außerhalb der unterrichtsfreien Zeit eingebracht werden. Urlaub, der nicht bis zum 30. April bzw. im Arbeitnehmerbereich bis zum 31. März des Folgejahres

eingebracht wird, verfällt. Ich biete Ihnen an, den ggfs. noch bestehenden Urlaub des laufenden Jahres innerhalb dieser Frist einzubringen.“

Bei der Neueinstellung von Lehrkräften und Professoren ist im Rahmen der Einstellung entsprechend zu informieren.

Die eingangs erwähnten Schreiben des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat vom 29. Januar bzw. 6. August 2019 sind hiermit als gegenstandslos zu betrachten.

Mit freundlichen Grüßen
gez. Dr. Nicole Lang
Ministerialdirigentin