

Informationsschreiben zum Urlaubsverfall

Sehr geehrte(r) Frau/Herr,

das rasche Fortschreiten des Jahres gibt uns Anlass, Sie auf Ihre aktuell noch offenen Urlaubsansprüche sowie auf deren möglichen Verfall [mit Ablauf des Kalenderjahres hinzuweisen]. Bereits bewilligter, aber noch nicht verbrauchter Urlaub stellt dabei kein offener Urlaub dar.

Ihnen steht für das aktuelle Jahr 2020 tarifrechtlich [arbeitsvertraglich] ein Urlaubsanspruch von [] Urlaubstagen bei einer []-Tage-Woche zu. Da Sie bereits [] Urlaubstage genommen haben, verbleiben noch [] Resturlaubstage.

Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass nach dem Bundesurlaubsgesetz (§ 7 III BUrlG) der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Werktagen [24 Werktagen] bei einer 5-Tage-Woche [6-Tage-Woche] während des Kalenderjahres genommen werden muss. Der Urlaub verfällt ansonsten regelmäßig mit Ablauf des 31. Dezember des Kalenderjahres. Mangels tarifrechtlicher [arbeitsvertraglicher] Differenzierung gilt dies auch hinsichtlich des übergesetzlichen Urlaubs von weiteren [] Tagen. Eine Übertragung der Urlaubsansprüche in das nächste Kalenderjahr hinein ist nur möglich, wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe dies erfordern. Auch der übertragene Urlaub verfällt, wenn er nicht bis zum 31. März des Folgejahres [hier: 31. März 20...] genommen wurde.

Alternativ:

Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass Ihr Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (§ 7 BUrlG) grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr verbraucht werden muss. Wird der Urlaub in das nächste Kalenderjahr übertragen, verfällt der Urlaub endgültig, wenn er nicht bis zum Ablauf des 31. März des Folgejahres [hier: 31. März 20 ...] von Ihnen in Textform verlangt worden ist.

Wir bitten Sie deshalb, rechtzeitig den noch offenen Urlaub unter Abstimmung mit Ihrem direkten Vorgesetzten und den Arbeitskollegen zu planen und zu beantragen. Ansonsten laufen Sie Gefahr, dass Ihr Resturlaub verfällt.

Ort, Datum, Arbeitgeber

Anmerkung: Der gesetzliche Mindesturlaub ist grds. bis zum Ablauf des Kalenderjahres zu verbrauchen, kann aber nach § 7 III BUrlG aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen des Arbeitnehmers bis zum 31.3. des Folgejahres übertragen werden. In Tarif- oder Arbeitsverträgen können mehr Urlaubstage geregelt und die Verfallsfristen länger (für den gesetzlichen Mindesturlaub aber nicht kürzer, § 13 I S. 3 BUrlG) ausgestaltet sein. Der Urlaub verfällt, sofern er nicht bis zum Ablauf der gesetzlichen / vertraglichen Frist genommen wurde. Das gilt nach der Rspr. des EuGHs / BAGs allerdings dann nicht, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweispflicht nicht nachgekommen ist und den Arbeitnehmer explizit aufgefordert hatte, den offenen Urlaub noch rechtzeitig zu verbrauchen.

Die **Alternative** betrifft den Fall, dass die Übertragung des Urlaubs grundlos bis zum 31.3. vom Arbeitgeber zugelassen wird. Aber auch hier ist der Arbeitgeber verpflichtet, darauf hinzuweisen, dass der Resturlaub verfällt, wenn er nicht bis zum 31.3. verbraucht, hier: wenigstens verlangt worden ist. Wird die Alternative genutzt, muss der erste Satz des Schreibens korrigiert werden, indem der gelb markierte Textteil „nach Ablauf des Kalenderjahres“ herausgestrichen wird.