

**Rundschreiben Nr. 3/2023 - Inlandsbetriebe  
Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes -  
Hinweis auf Verfall des Urlaubsanspruchs**



Wiesbaden, 27. September 2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Urlaubs- und die Urlaubsabgeltungsansprüche gewerblicher Arbeitnehmer\* gegenüber dem Arbeitgeber verfallen mit Ablauf des Kalenderjahres, das auf das Jahr der Entstehung der Urlaubsansprüche folgt.

**Beispiel:**

*Die Urlaubsansprüche, die der Arbeitnehmer im Kalenderjahr 2022 erworben hat, verfallen gegenüber dem Arbeitgeber mit Ablauf des 31. Dezember 2023.*

Ausnahme: Besteht ein Anspruch auf Mindesturlaubsvergütung aufgrund von Krankheit außerhalb der Lohnfortzahlung, so kann dieser weitere drei Monate in Anspruch genommen werden.

**Beispiel:**

*Der Arbeitnehmer war im Kalenderjahr 2022 neun Wochen krank, davon drei Wochen außerhalb der Lohnfortzahlung. Die in dieser Zeit erworbene Mindesturlaubsvergütung kann bis 31. März 2024 geltend gemacht werden.*

Zum Urlaubsverfall gibt es neuere Rechtsprechung (Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH, 1. Kammer, Urteil vom 22.9.2022 – C-518 /20 und C-727/20).

**Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Urlaub zu nehmen. Daraus folgt nach Auffassung des Gerichts, dass der Arbeitgeber auf den drohenden Verfall eines Urlaubsanspruchs hinzuweisen hat. Gibt er keinen entsprechenden Hinweis, verfällt der Urlaubsanspruch nach Auffassung des Gerichts nicht und verjährt auch nicht.**

Diese Hinweispflicht kann die SOKA GERÜSTBAU nicht übernehmen, da diese unmittelbar das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrifft.

Wir empfehlen daher, der Lohnabrechnung aller gewerblicher Mitarbeiter, die noch über Urlaubsansprüche verfügen, spätestens bis Ende Oktober 2023, ein Anschreiben Ihrer Firma beizufügen (Beispiel siehe Seite 2).

Für Rückfragen stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes  
Der Vorstand

\* Hinweis: Für kaufmännische oder technische Angestellte gilt das o.g. Urteil ebenfalls. Für diese Arbeitnehmer gibt es aber keinen Tarifvertrag, der die Verfallfristen einheitlich regelt. Bitte prüfen Sie für diese Mitarbeitergruppe die bestehenden Verfallfristen und weisen den Arbeitnehmer auf einen drohenden Verfall von Urlaubsansprüchen hin.

Das Anschreiben Ihrer Firma könnte **beispielsweise** wie folgt lauten:

„*Sehr geehrte/r Herr/Frau Xyz,*

*Sie haben einen bestehenden Urlaubsanspruch von noch [x] Urlaubstagen für das Jahr 2022.*

*Urlaubsansprüche, die Sie im Kalenderjahr 2022 bei unserem Betrieb oder einem anderen Betrieb des Gerüstbauer-Handwerks erworben haben, verfallen am 31. Dezember 2023.*

***Daher fordern wir Sie auf, die restlichen Urlaubstage vor Ablauf der Frist zu nehmen.***

*Sofern Sie den Urlaub nicht bis Ende des Jahres nehmen können, können Sie den daraus bestehenden **Anspruch auf Urlaubsgeld** im Kalenderjahr 2024 bei der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes als Entschädigungsanspruch geltend machen (Anträge finden Sie unter [www.sokageruest.de/downloads/](http://www.sokageruest.de/downloads/)). Bitte beachten Sie, dass das zusätzliche Urlaubsgeld in Höhe von 30 Prozent des Urlaubsentgelts in diesem Fall nicht gezahlt wird.*

*Sofern Sie einen Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2022 wegen Zeiten der unverschuldeten Krankheit außerhalb der 6-wöchigen Entgeltfortzahlung erworben haben (sogenannte Mindesturlaubsvergütung wegen Krankheit), verfällt dieser Urlaubsanspruch zum 31. März 2024. Für die Mindesturlaubsvergütung wegen Krankheit besteht kein Entschädigungsanspruch.*

*Bitte besprechen Sie rechtzeitig mit uns, wann Sie einen bestehenden Resturlaubsanspruch aus 2022 nehmen können.*

*Mit freundlichen Grüßen*

*(Unterschrift/Firma)“*