

Beschränkung der Urlaubsübertragung bei Krankheit? Konkretisierende Rechtsprechung des EuGH in Sicht

<p>Einführung</p>	<p>Mit seinem Urteil vom 20. Januar 2009 in der Sache Schultz-Hoff u.a. (C-350/06) hatte der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) eine lange Fehde zwischen dem Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf und dem Bundesarbeitsgericht (BAG) beendet und festgestellt, dass zwar grundsätzlich der aufgrund der <i>Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Richtlinie 2003/88/EG)</i> zu gewährende jährliche Mindesturlaub hinsichtlich seiner Übertragbarkeit durch Regelungen des nationalen Rechts eingeschränkt werden kann, dies jedoch nur unter der Voraussetzung, dass der jeweilige Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage war, den Urlaub auch in Anspruch zu nehmen. Bestand diese Möglichkeit insbesondere wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht, sollte der Urlaubsanspruch hingegen nicht verfallen. Das BAG hat sich mit seinem Urteil vom 24. März 2009 (Az.: 9 AZR 983/07) dieser Rechtsprechung – zähneknirschend – angeschlossen.</p> <p>Arbeitgeber sehen sich seitdem mit zum Teil sehr hohen Urlaubsabgeltungsansprüchen (ehemaliger) Arbeitnehmer konfrontiert, die erst nach langjähriger Erkrankung mit einhergehender Arbeitsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden oder Verhandlungen über eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen. Begrenzungen werden allenfalls in den Verjährungsregelungen sowie tarifvertraglichen Ausschlussfristen gesehen.</p>
<p>Vorlagebeschluss des LAG Hamm vom 15. April 2010 – 16 Sa 1176/09</p>	<p>Nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Arbeitsgerichte sahen sich in der Folge weiteren Fragestellungen gegenüber. Dem LAG Hamm lag u.a. der Fall von Herrn Schulte vor, der Ende August 2008 mittels Aufhebungsvereinbarung aus dem Arbeitsverhältnis ausschied, nachdem er seit Januar 2002 arbeitsunfähig erkrankt gewesen war. Seit Oktober 2003 bezog Herr Schulte eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung. Der anwendbare Tarifvertrag sah den Verfall des Urlaubsanspruch, welcher aufgrund Erkrankung nicht im Urlaubsjahr genommen werden konnte, nach dem Ablauf weiterer zwölf Monate nach Ablauf des eigentlichen dreimonatigen Übertragungszeitraums vor. Im März 2009 klagte Herr Schulte auf Urlaubsabgeltung für die Jahre 2006 bis 2008, welche ihm bezüglich des gesetzlichen Urlaubsanspruchs vom Arbeitsgericht zuerkannt wurde.</p> <p>Das LAG Hamm legte anschließend dem EuGH die Frage vor, ob die Richtlinie 2003/88/EG einer nationalen Regelung zum Verfall des Urlaubsanspruchs auch dann entgegenstehe, wenn diese Regelung bei langjähriger Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers einen begrenzenden Übertragungszeitraum vorsieht und ob dieser Übertragungszeitraum mindestens 18 Monate betragen müsse. Letzteres könne sich aus einem Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und dem diesbezüglichen Umsetzungsgesetz ergeben.</p>
<p>Schlussanträge der Generalanwältin Verica Trstenjak vom 07. Juli 2011 in der Rechtssache KHS AG ./.. Winfried Schulte (C-214/10)</p>	<p>In Vorbereitung der Entscheidung des EuGH trägt die Generalanwältin – dieselbe wie in der Sache Schultz-Hoff – in ihren Schlussanträgen vor, dass die Richtlinie 2003/88/EG einem begrenzenden Übertragungszeitraum nicht entgegenstehe, solange der Zweck des primären Anspruchs auf Erholung gewahrt sei. Ein Übertragungszeitraum von mindestens 18 Monaten nach Ablauf des eigentlichen Urlaubsjahres werde dem gerecht. Eine begrüßenswerte Klarstellung nach der Entscheidung Schultz-Hoff.</p>

	<p>Zunächst setzt sich die Generalanwältin ausführlich mit der Entscheidung Schultz-Hoff auseinander und stellt fest, dass sich diese Entscheidung nicht mit der Frage einer weiteren Begrenzung des Urlaubsanspruchs bei sehr lang andauernder Erkrankung befassen musste.</p> <p>Als Argument für eine solche Begrenzung führt die Generalanwältin an, ohne eine zeitnahe Inanspruchnahme des Urlaubs würde der erstrebte Erholungszweck nicht erreicht, auch führe eine Verdoppelung des Urlaubsanspruchs nicht zwangsläufig zu einem gesteigerten Erholungswert. Die Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers zeige ebenfalls, dass eine unbegrenzte Ansammlung von Urlaubsansprüchen nicht erforderlich sei. Der Arbeitnehmer werde nicht (wieder) in sein Arbeitsumfeld integriert, vielmehr werde zur Vermeidung finanzieller Nachteile ein Anreiz zur Kündigung durch den Arbeitgeber gesetzt. Die Bildung von Rückstellungen belaste zudem kleine und mittlere Unternehmen, was mit den Zielen der Richtlinie nicht vereinbar sei.</p> <p>Angesichts dessen müsse von einer Möglichkeit der Begrenzung auch im Falle der lang andauernden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ausgegangen werden. Ein Übertragungszeitraum von 18 Monaten sei als ausreichend anzusehen. Die Regelungen der IAO seien jedoch nicht starr zu übertragen, sondern dienten lediglich als Leitlinie. Für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen seien daher möglich.</p>
<p>Ausblick und Handlungsempfehlung</p>	<p>Es bleibt abzuwarten, wie der EuGH abschließend entscheiden wird. Sehr häufig folgt er den Schlussanträgen des Generalanwalts, sodass eine Korrektur bzw. Konkretisierung der Entscheidung in der Sache Schultz-Hoff möglich erscheint. Für den einzelnen Arbeitgeber hätte dies jedoch nur bedingt direkte Auswirkungen, da eine Regelung zur Begrenzung der Übertragbarkeit des Urlaubsanspruchs bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bislang im Bundesurlaubsgesetz nicht besteht. Ob und in welcher Ausgestaltung eine solche Regelung eingeführt wird, bleibt selbst im Falle einer positiven Entscheidung des EuGH abzuwarten. Rein arbeitsvertragliche Abweichungen sind jedenfalls nicht möglich.</p> <p>Konkrete Möglichkeiten der Einflussnahme können sich jedoch bei Tarifverhandlungen ergeben. Bereits jetzt enthalten einige Tarifverträge – wie auch der Ausgangsfall des Vorlagebeschlusses zeigt – spezielle Regelungen für die Übertragung des Urlaubsanspruchs bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Diese bestehenden Regelungen wären auf das Übereinstimmen mit der zu erwartenden Entscheidung des EuGH zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Sollten solche Regelungen bislang nicht Bestandteil des Tarifwerks sein, sollte dies bei den nächsten Tarifverhandlungen zum Gegenstand gemacht werden.</p>
<p>Ausblick nationale Rechtsprechung zum Urlaubsrecht</p>	<p>Das BAG hat ebenfalls weitere interessante Fragen zu klären. So sind im August und September 2011 einige Entscheidungen insbesondere zur Frage der Anwendbarkeit tarifvertraglicher Ausschlussfristen auf den Urlaubsabgeltungsanspruch, der Entstehung des Urlaubsanspruchs im ruhenden Arbeitsverhältnis (z.B. wegen Bezugs einer Erwerbsunfähigkeitsrente) sowie des Verfalls von Urlaubsansprüchen bei Genesung im gesetzlichen Übertragungszeitraum zu erwarten. In allen Verfahren – insbesondere bezüglich der Anwendbarkeit der Ausschlussfristen – besteht die Möglichkeit einer Vorlage beim EuGH.</p>
<p>Ansprechpartner</p>	<p>Christoph Frieling, LL.M. (c.frieling@justem.de) Dr. Henning Reitz (h.reitz@justem.de) www.justem.de</p>