

Beschränkung der Urlaubsübertragung bei Krankheit – Konkretisierende Rechtsprechung des EuGH erfolgt!

Einführung	<p>Nachdem der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) Anfang 2009 in der Sache Schultz-Hoff u.a. (Az. C-350/06) festgestellt hatte, 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, standen deutsche Arbeitgeber vor einem Problem. Bestand die Möglichkeit der Inanspruchnahme des Urlaubs insbesondere wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht, sollte der Urlaubsanspruch nämlich nicht verfallen. Der EuGH hatte in der Entscheidung leider keinerlei Aussage zu einer möglichen Begrenzung der Ansammlung solcher übertragener Urlaubsansprüche getroffen.</p> <p>Die deutschen Arbeitsgerichte sahen sich in der Folge mit einer Vielzahl von Verfahren konfrontiert, in welchen dem Urlaubsabgeltungsanspruch langzeiterkrankter Arbeitnehmer insbesondere tarifvertragliche Ausschlussfristen entgegengehalten worden sind (hierzu bereits Mandanten-Info 6/11). Viel drängender stellte sich jedoch die Frage nach grundsätzlicheren Begrenzungen.</p> <p>Gelegenheit zur Stellungnahme bot nun ein Fall, den das LAG Hamm dem EuGH vorgelegt hatte (siehe Mandanten-Info 4/2011). Herr Schulte war seit Januar 2002 arbeitsunfähig erkrankt und schied Ende August 2008 mittels Aufhebungsvertrag aus seinem Arbeitsverhältnis aus. Seit Oktober 2003 bezog er eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung. Er klagte im März 2009 auf Urlaubsabgeltung für die Jahre 2006 bis 2008, die ihm bezüglich des gesetzlichen Urlaubsanspruchs zunächst durch das Arbeitsgericht zuerkannt wurden. 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. Das LAG Hamm formulierte daher die Vorlagefrage, ob die Richtlinie 2003/88/EG einer nationalen Regelung zum Verfall des Urlaubsanspruches auch dann entgegenstehe, wenn diese Regelung bei langjähriger Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers einen begrenzenden Übertragungszeitraum vorsieht. Auch fragte das LAG, ob dieser Übertragungszeitraum mindestens 18 Monate betragen müsse; dies könne sich aus einem Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und dem diesbezüglichen Umsetzungsgesetz ergeben.</p>
Entscheidung des EuGH, Urteil vom 22. November 2011 in der Rechtssache KHS AG ./. Winfried Schulte (C-214/10)	<p>Mit seinem Urteil von 22. November 2011 (Az. C-214/10) stellte der EuGH nun klar, dass die Richtlinie 2003/88/EG einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wie etwa Tarifverträgen nicht entgegensteht, wenn diese Vorschriften die Möglichkeit für einen während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer, Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub über mehrere Bezugszeiträume hinweg anzusammeln, dadurch einschränken, dass sie einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsehen, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt.</p> <p>Kurz gefasst: Unter gewissen Umständen verfällt auch ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der im eigentlichen Urlaubsjahr aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch diesen nicht in Anspruch genommen werden konnte, nach Ablauf eines längeren Übertragungszeitraums.</p> <p>In seiner Begründung verweist der EuGH zunächst auf seine in der Sache Schultz-Hoff getroffene Feststellung, dass nationale Regelungen durchaus Modalitäten vorsehen können, die den Verlust des Anspruchs am Ende eines Bezugs- bzw. Übertragungszeitraums zur Folge haben, sofern der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit gehabt habe, den Anspruch überhaupt auszuüben. Andernfalls wäre eine solche Regelung unzulässig.</p>

	<p>Der EuGH erkennt nun aber, dass diese Schlussfolgerung „unter besonderen Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens nuanciert werden“ müsse. Ansonsten wäre ein Arbeitnehmer wie Herr Schulte ja berechtigt, unbegrenzt Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub anzusammeln. Eine solche Berechtigung bestehe jedoch nicht. Eine erfreuliche Erkenntnis.</p> <p>Zu dieser Erkenntnis kommt der EuGH unter Abstellen auf den Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub: Der Zweck bestehe zum Einen darin, einen Zeitraum zur Erholung von den arbeitsvertraglich obliegenden Aufgaben zu gewähren, zum Anderen aber auch darin, dass der Arbeitnehmer über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit verfügt. Eine unbegrenzte Übertragung und Nachgewährung ermögliche zwar einen langen Freizeit- und Entspannungszeitraum, die positive Wirkung als Erholungszeit bestehe jedoch gerade nicht unbegrenzt.</p> <p>Hinsichtlich der Dauer eines solchen „krankheitsbedingten“ Übertragungszeitraums führt der EuGH aus, dass dieser den spezifischen Umständen Rechnung tragen müsse, in denen sich der Arbeitnehmer, der über mehrere Bezugszeiträume hinweg arbeitsunfähig ist, befindet. Der Arbeitnehmer müsse die Möglichkeit haben, über Erholungszeiträume planbar zu verfügen. Umgekehrt müsse jedoch auch der Arbeitgeber vor Schwierigkeiten, die sich hieraus für die Arbeitsorganisation ergeben können, ausreichend geschützt werden.</p> <p>Einen alleinig verbindlichen Grenzwert hinsichtlich des Übertragungszeitraums hat der EuGH nicht festgelegt. Dieser muss jedoch die Dauer des Bezugszeitraums, für den der Urlaub gewährt wird, <i>deutlich</i> überschreiten. Im konkreten Fall wurde der Übertragungszeitraum von 15 Monaten bei einem Bezugszeitraum von einem Jahr als ausreichend angesehen. Dies stellt nach Auffassung des EuGH auch den entscheidenden Unterschied zur Sache Schultz-Hoff dar, denn dort habe der Übertragungszeitraum lediglich 6 Monate betragen.</p>
<p>Praktische Bedeutung der Entscheidung</p>	<p>Für die Praxis begrüßenswert ist die Klarstellung, dass im Wege tariflicher Regelungen der Übertragungszeitraum auch des gesetzlichen Anspruchs auf Mindesturlaub für die Fälle begrenzt werden kann, in denen der Arbeitnehmer aufgrund Arbeitsunfähigkeit diesen im Urlaubsjahr nicht in Anspruch nehmen konnte. Das Urteil des EuGH enthält zudem eine Richtschnur für die Dauer des Übertragungszeitraums für diese Fälle, indem es die im konkreten Tarifvertrag vereinbarten 15 Monate bei einem Bezugszeitraum von einem Jahr als ausreichend bewertet hat. Mindestens ein Jahr sollte ein solcher Übertragungszeitraum nach unserer Auffassung daher betragen, idealerweise jedoch mehr.</p> <p>Für Tarifvertragsparteien besteht somit eine konkrete Einflussnahmemöglichkeit. Sollten die bisherigen Tarifverträge den Anforderungen der nun vorliegenden Entscheidung nicht gerecht werden, sollte dies bei den nächsten Tarifverhandlungen zum Gegenstand gemacht werden.</p> <p>Das Bundesurlaubsgesetz wird wohl ebenfalls einer Änderung bedürfen. Zwar wurde dieses im Anschluss an die Schultz-Hoff-Entscheidung bereits sehr weit ausgelegt, um den Übertrag von Urlaub arbeitsunfähiger Arbeitnehmer zu ermöglichen. Eine weitergehende Auslegung, diese Übertragungsmöglichkeit wieder zu begrenzen, dürfte den Bogen jedoch überspannen. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber müssen sich daher in der Zwischenzeit damit begnügen, tarifliche Urlaubsregelungen in Bezug zu nehmen.</p>
<p>Ansprechpartner</p>	<p>Christoph Frieling, LL.M. Dr. Henning Reitz</p> <p style="text-align: right;">(c.frieling@justem.de) (h.reitz@justem.de)</p> <p style="text-align: center;">www.justem.de</p>