

## Keine unbegrenzte Übertragbarkeit des Urlaubs bei entsprechender Regelung

**Art. 7 Abs. 1 der RL 2003/88/EG steht einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wie etwa Tarifverträgen nicht entgegen, „die die Möglichkeit für einen während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub anzusammeln, dadurch einschränken, dass sie einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsehen, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt“.**

EuGH, Urt. v. 22.11.2011 - Rs. C-214/10  
BUrlG § 3, § 7, § 13

Der Kläger (K) war bei seinem Arbeitgeber seit April 1964 als Schlosser beschäftigt. Auf seinen Arbeitsvertrag fand der Einheitliche Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 18.12.2003 (EMTV) Anwendung. Nach diesem Tarifvertrag stand ihm ein Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen zu. Im Jahr 2000 erlitt K einen Infarkt, infolgedessen er arbeitsunfähig war und seither schwerbehindert ist. Ab Oktober 2003 bezog K Rente wegen voller Erwerbsminderung. Am 31.8.2008 endete sein Arbeitsverhältnis.

Im März 2009 machte K beim ArbG Dortmund die Abgeltung des nicht genommenen Jahresurlaubs für die Jahre 2006 - 2008 geltend. Das ArbG gab dem Anspruch hinsichtlich des Mindesturlaubs i.H.v. 20 Arbeitstagen und des Zusatzurlaubs nach § 125 SGB IX von fünf Arbeitstagen für die Jahre 2006, 2007 und 2008 statt. Sein Arbeitgeber ging jedoch in Berufung und machte vor dem LAG Hamm geltend, dass die Urlaubsansprüche von K für die Jahre 2006 und 2007 erloschen seien, da der in § 11 Abs. 1 Unterabs. 3 EMTV vorgesehene Zeitraum für die Übertragung abgelaufen sei.

§ 11 Abs. 1 Unterabs. 2 und 3 EMTV lauten wie folgt: „(...) Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde oder dass Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden konnte.

Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, so erlischt der Urlaubsanspruch zwölf Monate nach Ablauf des Zeitraums nach Abs. 2.“

Das LAG Hamm zog bei der Prüfung der Rechtslage in Erwägung, dass der Anspruch von K auf seinen Jahresurlaub für das Jahr 2006 erloschen sein könnte, da der Übertragungszeitraum von insgesamt 15 Monaten nach der tarifvertraglichen Vorschrift abgelaufen sei. Aus diesem Grund setzte es das Verfahren aus und legte dem EuGH die Frage vor, ob in Fällen wie dem Vorliegenden einzelstaatliche Vorschriften und/oder Gepflogenheiten, nach denen ein Anspruch auf bezahlten Mindesturlaub nach Ablauf des Übertragungszeitraums erlischt, dem Art. 7 Abs. 1 der RL 2003/88 (über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung) entgegenstehen. Dies hätte zur Folge, dass ein Arbeitnehmer bei längerfristiger Arbeitsunfähigkeit Ansprüche auf Mindesturlaub für mehrere Jahre ansammeln könnte, wenn die Übertragungsmöglichkeit für solche Ansprüche nicht zeitlich begrenzt würde.

Der EuGH beruft sich zunächst auf die Schultz-Hoff-Entscheidung (vgl. EuGH v. 20.1.2009 - Rs. C-350/06, Schultz-Hoff, ArbRB 2009, 30), nach der Art. 7 Abs. 1 der RL 2003/88 grundsätzlich einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, welche die Übertragbarkeit des bezahlten Jahresurlaubs zeitlich begrenzt. Allerdings müsse der Arbeitnehmer, dessen Anspruch auf den Urlaub erloschen ist, tatsächlich die Möglichkeit gehabt haben, den ihm mit der Richtlinie verliehenen Anspruch auszuüben. Diese Möglichkeit der Inanspruchnahme konkretisierte der EuGH sodann für den vorliegenden Fall.

**Besondere Umstände des Ausgangsverfahrens:** Von der Möglichkeit der Inanspruchnahme könne dann abgesehen werden, wenn ein Arbeitnehmer anderenfalls unbegrenzt alle während des Zeitraums seiner Arbeitsunfähigkeit erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub ansammeln könne. Dies würde dem Urlaubszweck zuwiderlaufen, nämlich sich zum einen von der Ausübung seiner Arbeitstätigkeit zu erholen und zum anderen über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen (vgl. EuGH v. 20.1.2009 - Rs. C-350/06, Schultz-Hoff, a.a.O.). Überschreitet die Anzahl der Urlaubstage demnach eine gewisse zeitliche Grenze, fehlt dem Jah-

resurlaub seine positive Wirkung für den Arbeitnehmer als Erholungszeit. Daraus leitet der EuGH her, dass eine unbegrenzte Ansammlung von Jahresurlaub aufgrund jahrelanger Arbeitsunfähigkeit ausgeschlossen werden kann.

**15 Monate als Übertragungszeitraum angemessen:** Der Übertragungszeitraum des EMTV von 15 Monaten muss sich daher an diesen Maßstäben messen lassen. Insbesondere muss der Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums, für den er gewährt wird, deutlich überschreiten. Gleichzeitig muss er den Arbeitgeber vor der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiträumen schützen. Nach Ansicht des EuGH war ein Übertragungszeitraum von 15 Monaten ausreichend, um die positive Wirkung für den Arbeitnehmer als Erholungszeit zu gewährleisten. Dies hat zur Folge, dass der außerhalb des Übertragungszeitraums liegende Urlaubsanspruch von K untergegangen ist.

**Beraterhinweis:** Nachdem die Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH (EuGH v. 20.1.2009 - Rs. C-350/06, Schultz-Hoff, a.a.O.) die Position der Arbeitnehmer bei der Übertragung ihres wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommenen Jahresurlaubs sehr gestärkt hatte, gestattet es der EuGH den Arbeitgebern mit dieser Entscheidung, quasi eine „Notbremse“ hinsichtlich der Dauer des Übertragungszeitraums zu ziehen. Denn gerade bei der Abgeltung des Urlaubs nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses konnte es in Fällen langjähriger Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers für Arbeitgeber noch einmal richtig teuer werden.

Der EuGH hat mit seiner Entscheidung Arbeitgebern nunmehr die Möglichkeit eingeräumt, eine unbegrenzte Übertragbarkeit des Jahresurlaubs bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zumindest einzuschränken. Arbeitgeber können und müssen jetzt schnellstmöglich angemessene Übertragungszeiträume in Tarifverträgen vereinbaren. Auch eine Begrenzung des Übertragungszeitraums in den Arbeitsverträgen sollte vorgenommen werden. Zwar spricht die EuGH-Entscheidung nur von „einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wie etwa Tarifverträgen“. Ob eine solche Verkürzung der Übertragungsfristen daher auch in Arbeitsverträgen zulässig ist, ist zu vermuten, bleibt jedoch abzuwarten. Jedenfalls sollten Arbeitgeber höchst vorsorglich auf die Aufnahme solcher Klauseln in Alt- und Neuverträgen hinwirken. Auch der Gesetzgeber könnte sich durch diese Entscheidung gefordert sehen, eindeutige Übertragungsfristen in das Bundesurlaubsgesetz aufzunehmen.

*RA Edith Linnartz, Koblenz*

**Service:** EuGH, Urt. v. 22.11.2011 - Rs. C-214/10

**Bericht zu:** EuGH, Urt. v. 20.1.2009 - Rs. C-350/06, Schultz-Hoff, (EuGH-Grundsatzurteil zur Urlaubsabgeltung bei Krankheit), ArbRB 2009, 30