



Nach Ansicht von Generalwältin Trstenjak steht das Unionsrecht einer Beschränkung des Anspruchs auf Jahresurlaub bzw. Urlaubsabgeltung nicht entgegen, sofern diese mit dem Erholungszweck vereinbar ist

Die Festlegung einer Beschränkungsfrist obliegt den Mitgliedstaaten, wobei eine Frist von 18 Monaten, nach deren Ablauf Urlaubs- bzw. Vergütungsansprüche erlöschen, genügt

Die Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung¹ räumt jedem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Jahresurlaub ein. Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich, dass dieser Anspruch auf Jahresurlaub sogar in Fällen langfristiger Krankheit unantastbar ist².

Herr Schulte war seit April 1964 bei der Firma KHS bzw. deren Rechtsvorgängerin als Schlosser beschäftigt. Aufgrund des auf seinen Arbeitsvertrag anwendbaren Tarifvertrages betrug sein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub jährlich 30 Arbeitstage. Am 23. Januar 2002 erlitt Herr Schulte einen Infarkt. Anschließend unterzog er sich einer Rehabilitationsmaßnahme, aus der er arbeitsunfähig entlassen wurde. Ab dem 1. Oktober 2003 bezog Herr Schulte jeweils befristet eine Rente wegen voller Erwerbsminderung sowie eine Invalidenrente, da er seit dem Jahre 2002 schwerbehindert ist. KHS und Herr Schulte vereinbarten am 25. August 2008 schließlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31. August 2008. Am 18. März 2009 reichte Herr Schulte beim Arbeitsgericht Dortmund Klage auf Abgeltung des Urlaubs für die Jahre 2006 bis 2008 in Höhe von jeweils 35 Arbeitstagen, insgesamt 9 162,30 Euro, ein. Das Arbeitsgericht hat ihm in seinem Urteil vom 20. August 2009 die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs von 20 Arbeitstagen sowie des Schwerbehindertenanspruchs von fünf Arbeitstagen für die Jahre 2006 bis 2008, also 6 544,50 Euro, zugesprochen und im Übrigen die Klage abgewiesen.

Gegen diese Verurteilung hat KHS Berufung vor dem vorlegenden Gericht, dem Landesarbeitsgericht Hamm, eingelegt. Es stellte fest, dass der Urlaubsanspruch von Herrn Schulte für das Jahr 2006 auf der Grundlage des anwendbaren Tarifvertrags am 3. März 2008 erloschen ist. Da Herr Schulte über den Übertragungszeitraum hinaus und bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen nicht nur voll erwerbsgemindert, sondern auch arbeitsunfähig gewesen sei, habe er somit, wie vom Gerichtshof in der Rs. Schultz-Hoff u. a. entschieden, bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht geltend machen können. Daher möchte das vorlegende Gericht vom Gerichtshof wissen, ob das Unionsrecht³, wie vom Gerichtshof in seiner Rechtsprechung ausgelegt, eine Ansammlung der Ansprüche des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung für mehrere Jahre gebietet, und zwar auch dann, wenn dieser – bedingt durch eine längerfristige Arbeitsunfähigkeit – nicht in der Lage war, sein Recht auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen, und ob den Mitgliedstaaten gestattet ist, eine zeitliche Begrenzung von 18 Monaten für diese Ansprüche vorzusehen.

In ihren heutigen Schlussanträgen stellt Generalwältin Verica Trstenjak zunächst klar, dass sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs eine **Unantastbarkeit des Jahresurlaubs sogar in**

¹ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299, S. 9). Der konkrete Anspruch resultiert aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG.

² Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a. (C-350/06 und C-520/06), siehe dazu [PM 04/09](#).

³ Insbesondere Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88.

Fällen langfristiger Krankheit ergibt. Ihrer Ansicht nach gilt dies auch für den Anspruch auf Abgeltung des nicht genommenen Jahresurlaubs⁴, der nicht mit dem Hinweis auf seine fehlende Erfüllbarkeit aufgrund eines langen Krankheitszustandes verwehrt werden darf. Dieser Anspruch, in den sich der Urlaubsanspruch⁵ mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses umwandelt, diene schließlich dem Zweck, dem Arbeitnehmer finanziell in eine Lage zu versetzen, die es ihm erlaube, seinen Jahresurlaub nachzuholen, und zwar unter vergleichbaren Bedingungen, als wenn er weiter tätig gewesen wäre und ein Urlaubsentgelt beziehen würde.

Eine zeitlich unbegrenzte Ansammlung von Urlaubs- bzw. Vergütungsansprüchen ist nach Ansicht von Generalanwältin Trstenjak allerdings **unionsrechtlich nicht geboten**, um den mit der Richtlinie im Wesentlichen angestrebten Erholungszweck zu erreichen. In diesem Zusammenhang unterstreicht die Generalanwältin, dass das Ziel des Jahresurlaubs, sich von Anstrengungen und dem Stress des Arbeitsjahrs zu erholen und aus der Entspannung und der Freizeit während des Urlaubs neue Kraft für den Rest des Arbeitsjahrs zu schöpfen, nicht damit erreicht wird, dass dieser Urlaub erst Jahre später genommen wird. Eine Ansammlung von Urlaubsansprüchen über mehrere Jahre im Sinne einer Verdoppelung oder sogar Verdreifachung der Mindesturlaubszeit führe auch nicht zu einer Steigerung der Erholungswirkung. Hinzu komme, dass Nachteile, die sich für den Arbeitgeber sowohl aus einer langen Abwesenheit des Arbeitnehmers sowie aus einer finanziellen Belastung durch angesammelte Urlaubs- bzw. Abgeltungsansprüche ergeben, potenziell geeignet sind, dem Arbeitgeber unter Umständen einen Anreiz dazu zu geben, sich möglichst früh von langfristig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern zu trennen, um diesen Nachteilen vorzubeugen. Hinsichtlich des Vergütungsanspruches hebt die Generalanwältin hervor, dass eine unbegrenzte Kumulierung beim Arbeitnehmer die irriige Erwartung wecken könnte, dass ihm statt eines Ersatzes für ein Urlaubsentgelt eine Abfindung anlässlich der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zusteht.

In Bezug auf die zeitliche Beschränkung der Möglichkeit der Geltendmachung von bereits erworbenen Urlaubs- bzw. Urlaubsentgeltungsansprüchen **lehnt Generalanwältin Trstenjak** zunächst **einen vollständigen Verfall der Ansprüche ab**. Gerade in Fällen lang andauernder Krankheit des Arbeitnehmers könnte dieser den automatischen, vollständigen Verfall von Urlaubsansprüchen durch Zeitablauf nicht verhindern. Hinsichtlich der vom vorlegenden Gericht benannten **Frist von 18 Monaten**, nach deren Ablauf Urlaubs- bzw. Vergütungsansprüche erlöschen, weist die Generalanwältin darauf hin, dass eine solche Frist **dem Schutzzweck der Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung gerecht** werde, da der Arbeitnehmer damit bis zu zweieinhalb Jahre Zeit hätte, seinen Mindesturlaub für ein bestimmtes Urlaubsjahr zu nehmen. Gleichzeitig hätte der Arbeitgeber die Sicherheit, dass es nicht zu einer uferlosen Ansammlung von Urlaubsansprüchen und damit verbundenen Schwierigkeiten bei der Arbeitsorganisation, oder zu erheblichen finanziellen Belastungen, die mit den über längere Zeiträume hinweg angesammelten Abgeltungsansprüchen einhergehen, kommt.

Generalanwältin Trstenjak kommt daher zu dem Ergebnis, dass eine **Begrenzung des Übertragungszeitraums auf achtzehn Monate, nach deren Ablauf Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers verfallen, lang genug und damit letztlich geeignet erscheint, dem Arbeitnehmer die tatsächliche Ausübung des Anspruchs auf Jahresurlaub zu gestatten**. Die Generalanwältin betont jedoch, dass der Zeitraum von 18 Monaten einen **Richtwert** darstellt, **an dem sich die Mitgliedstaaten bei der innerstaatlichen Umsetzung möglichst orientieren sollen**. In Ermangelung einer unionsweiten Regelung stehe es den Mitgliedstaaten schließlich frei, unter Beachtung der Grenzen der Richtlinie auch andere Regelungen zu erlassen. Eine Übertragungsmöglichkeit von lediglich sechs Monaten⁶ erachtet die Generalanwältin dagegen als nicht ausreichend.

HINWEIS: Die Schlussanträge des Generalanwalts sind für den Gerichtshof nicht bindend. Aufgabe des Generalanwalts ist es, dem Gerichtshof in völliger Unabhängigkeit einen Entscheidungsvorschlag für die

⁴ Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88.

⁵ Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88.

⁶ Eine Übertragungsmöglichkeit von 6 Monaten war Gegenstand der Rs. C-350/06, Schultz-Hoff u. a..

betreffende Rechtssache zu unterbreiten. Die Richter des Gerichtshofs treten nunmehr in die Beratung ein. Das Urteil wird zu einem späteren Zeitpunkt verkündet.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext](#) der Schlussanträge wird am Tag der Verlesung auf der Curia-Website veröffentlicht

Pressekontakt: Jens Hamer ☎ (+352) 4303 3255

*Filmaufnahmen von der Verlesung der Schlussanträge sind verfügbar über
„[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106*