



Mdt. Z. K.
Rücksprache

Wiedervorlage

DGB Rechtsschutz GmbH
Büro Mainz

29. NOV. 2019

Verkündet am:

Erledigt

Erledigt + Termin
30.12.19

Abschrift
Aktenzeichen

7 Sa 414/18

11 Ca 1666/18
ArbG Koblenz

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITSGERICHT RHEINLAND-PFALZ

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Mainz, handelnd
durch Rechtssekretär Christoph Hahn, Kaiserstraße
26-30, 55116 Mainz

gegen

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz auf die mündliche Verhandlung vom 11. September 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter und den ehrenamtlichen Richter als Beisitzer für Recht erkannt:

- I. **Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 30. Oktober 2018 - 11 Ca 1666/18 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**

- II. **Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Abgeltung von Urlaubsansprüchen infolge einer nachträglich festgestellten Schwerbehinderteneigenschaft.

Zwischen den Parteien bestand in der Zeit von Mai 2001 bis 30. September 2017 ein Arbeitsverhältnis. Das Bruttomonatsarbeitseinkommen des Klägers betrug 2.553,11 € bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden. Vom 20. Oktober 2016 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses war der am 3. Juni 1957 geborene Kläger arbeitsunfähig erkrankt.

Mit Widerspruchsbescheid vom 5. Februar 2018 stellte das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz einen Grad der Behinderung von 50 rückwirkend ab dem 7. Dezember 2015 fest.

Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers fanden die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie Rheinland-Rheinhessen Anwendung.

Mit Schreiben vom 29. März 2018 (Kopie Bl. 13 d. A.) machte die erstinstanzliche Prozessbevollmächtigte des Klägers einen Anspruch auf neun Tage Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nebst Urlaubsgeld für den Zeitraum vom 7. Dezember 2015 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses geltend.

Mit seiner am 11. Juni 2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten am 21. Juni 2018 zugestellten Klage verfolgt der Kläger einen Anspruch auf Abgeltung des Schwerbehindertenurlaubs nebst Urlaubsgeld weiter.

Der Kläger hat vorgetragen,

die Beklagte habe gewusst, dass sein Gesamt-GdB 30 betragen und er einen Änderungsantrag ab Dezember 2015 gestellt habe. Dies habe sowohl sein Schichtführer Michael W. als auch sein Vorgesetzter in der Härterei gewusst. Die Personalleiterin Frau W. habe er im Gespräch über den Zustand seiner Hände und die daraus folgende Notwendigkeit einer Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz über den seinerzeit beabsichtigten Verschlimmerungsantrag informiert. Damit sei auch bekannt gewesen, dass er im Falle, dass ihm die Schwerbehinderung zuerkannt werde, seinen Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen geltend machen werde. Daraufhin habe die Personalleiterin erwidert, er solle ein Attest besorgen. Dies habe er getan.

Der Kläger hat **erstinstanzlich** beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.590,84 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen,

der Kläger habe ihr gegenüber einen etwaigen Anspruch auf Gewährung von Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen zu keinem Zeitpunkt geltend gemacht. Gemäß § 28 des Manteltarifvertrages für die Metall- und Elektroindustrie Rheinland-Pfalz habe der Kläger seinen Abgeltungsanspruch bis Ende Dezember 2017 ihr gegenüber geltend machen müssen. Dies sei jedoch nicht erfolgt, eine spätere Geltendmachung sei folglich ausgeschlossen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es zusammengefasst ausgeführt, der Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen gemäß § 208 Abs. 1 S. 1 SGB IX habe ungeachtet seiner behördlichen Bescheidung während des laufenden Arbeitsverhältnisses bestanden. Der Bescheid habe insofern nur feststellende Wirkung. Damit sei auch diesbezüglich ein Urlaubsabgeltungsanspruch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Die tarifvertragliche Verfallsfrist gelte für den Urlaubsabgeltungsanspruch. Der Kläger habe diesen bezogen auf den Zusatzurlaub nicht innerhalb der geltenden Frist geltend gemacht. Damit sei der Urlaubsabgeltungsanspruch insoweit verfallen. Wegen der Einzelheiten der erstinstanzlichen Begründung wird ergänzend auf die Entscheidungsgründe des Urteils des Arbeitsgerichts (Bl. 48 ff. d. A.) Bezug genommen.

Das genannte Urteil ist dem Kläger am 22. November 2018 zugestellt worden. Er hat hiergegen mit einem am 11. Dezember 2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz vom gleichen Tag Berufung eingelegt und innerhalb der durch Beschluss vom 14. Januar 2019 verlängerten Berufungsbegründungsfrist mit am 28. Februar 2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz vom gleichen Tag begründet.

Zur Begründung der Berufung macht der Kläger nach Maßgabe des genannten Schriftsatzes, auf den ergänzend Bezug genommen wird (Bl. 76 ff. d. A.), unter ergänzender Bezugnahme auf sein erstinstanzliches Vorbringen zusammengefasst geltend,

durch das Bundesarbeitsgericht sei noch nicht entschieden, ob der Kläger vor Ablauf der tariflichen Verfallsfrist tatsächlich die Möglichkeit gehabt habe, den ihm mit der Richtlinie verliehenen Anspruch (auf Urlaubsabgeltung) auszuüben, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft erst nach Ablauf der tariflichen Ausschlussfrist rückwirkend festgestellt werde. Die Vorschrift des § 208 Abs. 3 SGB IX belege, dass der Gesetzgeber davon ausgegangen sei, dass ohne die Existenz eines entsprechenden Feststellungsbescheids die Durchsetzung des Zusatzurlaubsanspruchs nach dem SGB IX nicht mit Aussicht auf Erfolg durchgesetzt werden könne. Es liege ein gesetzgeberisch „anerkanntes“ faktisches Hindernis vor, ohne Vorliegen eines entsprechenden Feststellungsbescheides über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch, die Abgeltung dieser zusätzlichen Urlaubsansprüche – gegebenenfalls sogar gerichtlich, wie nach Maßgabe vorliegender Ausschlussfristenregelung – verfolgen zu müssen. Ein solches Hindernis stehe der unionsrechtlich verlangten tatsächlichen Möglichkeit des Arbeitnehmers, den ihm mit der Richtlinie verliehenen Anspruch auf Urlaubsabgeltung auszuüben, entgegen. Zwar führe das Bundesarbeitsgericht aus, dass die Festlegung angemessener Ausschlussfristen für die Rechtsverfolgung die unionsrechtlichen Grundsätze wahre und die Ausübung der durch das Unionsrecht verliehenen Rechte dadurch weder praktisch unmöglich gemacht, noch übermäßig erschwert werde. Hierbei nehme das Bundesarbeitsgericht Bezug auf die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 24. März 2009 (C-445/06), in der dieser ausgeführt habe, dass die Verjährungsfrist nicht so kurz sein dürfe, dass es dem Betroffenen in der Praxis nicht gelinge, die Frist einzuhalten und sie damit den Schutz verlieren, der durch Unionsrecht garantiert sein solle. Im vorliegenden Fall habe er nicht wissen können, ob bei ihm die Schwerbehinderteneigenschaft mit Bescheid festgestellt werde. Es sei auch irrelevant, dass der Schwerbehindertenurlaub nicht unmittelbar dem Unionsrecht unterfalle. Vielmehr

sei hierfür entscheidend, dass die Grundsätze zur Abgeltung des Schwerbehindertenerurlaubs den Grundsätzen zur Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs folgten. Es stelle sich auch die Frage, wie ein Arbeitnehmer in einem gerichtlichen Verfahren seine Schwerbehinderteneigenschaft nachweisen solle, wenn hierüber durch die Behörde noch keine abschließende Entscheidung ergangen sei. Bei voneinander abweichenden medizinischen Gutachten könnte es vor dem Sozialgericht und dem Arbeitsgericht zu sich widersprechenden Urteilen kommen. Für den Beginn der Ausschlussfrist sei daher auf die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft abzustellen.

Der Kläger beantragt,

- 1. auf seine Berufung das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 30. Oktober 2018, Az. 11 Ca 1666/18, aufzuheben;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.590,84 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 30. Oktober 2018 - Az. 11 Ca 1666/18 - zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil nach Maßgabe ihres Berufungserwiderungsschriftsatzes vom 27. März 2019, auf den Bezug genommen wird (Bl. 101 ff. d. A.), als rechtlich zutreffend.

Auch im Übrigen wird ergänzend auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Sitzungsprotokoll vom 11. September 2019 (Bl. 119 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A.

Die nach § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist gemäß §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit §§ 519, 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie erweist sich auch sonst als zulässig.

B.

In der Sache hatte die Berufung des Klägers keinen Erfolg.

Ein Anspruch des Klägers auf Abgeltung des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen ist aufgrund der Ausschlussfrist des § 28 des Manteltarifvertrags für die Metall- und Elektroindustrie Rheinland-Pfalz (im Folgenden: MTV) verfallen. Ein im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien am 30. September 2017 bestehender Anspruch des Klägers auf Zusatzurlaub gemäß § 208 Abs. 1 S. 1 SGB IX (bzw. § 125 Abs. 1 S. 1 SGB IX aF.) konnte wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, so dass er von der Beklagten abzugelten war, § 7 Abs. 4 BUrlG. Der Kläger hat seinen Urlaubsabgeltungsanspruch gegenüber der Beklagten jedoch nicht in der Frist des § 28 MTV geltend gemacht. Ebenfalls wäre ein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld jedenfalls verfallen. Im Einzelnen:

I.

Nach § 208 Abs. 1 S. 1 SGB IX (bzw. § 125 Abs. 1 S. 1 SGB IX aF.) haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden

vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs nach § 208 Abs. 1 S. 1 SGB IX. Erforderlich für einen Anspruch auf Zusatzurlaub ist die Schwerbehinderteneigenschaft. Hierfür genügt es, dass der Beschäftigte tatsächlich schwerbehindert ist, eine förmliche Feststellung nach § 152 SGB IX ist nicht notwendig (BAG 26. Juni 1986 - 8 AZR 266/84 - unter I.2.c; 26. Juni 1986 - 8 AZR 75/83 - unter I.1; 28. Januar 1982 - 6 AZR 636/79 - unter 2.; BeckOK SozR/Brose, 53. Ed. 1.6.2019, SGB IX § 208 Rn. 4). Der Arbeitnehmer kann sich schon vor Feststellung des Grades seiner Behinderung auf seine Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch berufen (BAG 26. Juni 1986 - 8 AZR 266/84 - unter I.2.c).

Der Kläger war - zwischen den Parteien unstreitig - ab dem 7. Dezember 2015 schwerbehinderter Mensch mit einem GdB von 50.

Für den Zeitraum vom 7. Dezember 2015 bis zum 30. September 2017 stand dem Kläger grundsätzlich ein Anspruch auf Zusatzurlaub im Umfang von 5 Tagen für das Jahr 2016 und 4 Tagen für das Jahr 2017 zu.

Auf diesen Zusatzurlaub sind die Vorschriften über die Entstehung, Übertragung, Kürzung und Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs anzuwenden (vgl. BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 45/16 - Rn. 24; 13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10 - Rn. 40 mwN.). Ein entstandener Anspruch auf Zusatzurlaub ist daher grundsätzlich am Ende des Arbeitsverhältnisses gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten.

Aus der Anwendbarkeit der Vorschriften über die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs folgt daher notwendig, dass es sich auch bei dem Anspruch auf Abgeltung des Zusatzurlaubs nach § 125 SGB IX um einen einfachen Geldanspruch handelt, auf den tarifliche Ausschlussfristen Anwendung finden (BAG 13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10 - Rn. 41).

II.

Ein Anspruch des Klägers auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen aus den Jahren 2016 und 2017 ist ebenso wie ein etwaiger Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld aufgrund der Nichteinhaltung der Ausschlussfrist des § 28 MTV verfallen.

1. § 28 MTV „Erlöschen von Ansprüchen“ bestimmt:

„1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind wie folgt geltend zu machen:

a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art sofort, spätestens innerhalb von zwei Monaten nach Abrechnung der Entgeltperiode, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen;

b) Alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.

2. Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter Ziff. 1 festgesetzten Frist ist ausgeschlossen, es sei denn dass die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Zufalls nicht möglich gewesen ist.

3. Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt die Gegenseite seine Erfüllung ab, so ist der Anspruch innerhalb von drei Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.“

2. Die tarifvertragliche Ausschlussfristenregelung ist auf den Abgeltungsanspruch anzuwenden.

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung kann als reiner Geldanspruch tariflichen und einzelvertraglichen Ausschlussfristen unterliegen (BAG 17.10.2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 11 mwN.).

§ 28 Ziff.1 b MTV erfasst „alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“. Zu diesen gehört unter anderem der Anspruch auf Urlaubsabgeltung.

Finden sich keine sachlichen Einschränkungen, so fallen unter den Begriff der „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ alle gesetzlichen, tariflichen und vertraglichen Ansprüche, die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben (BAG 17.10.2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 12; . 13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10 - Rz. 1, jeweils mwN.). Diese Voraussetzung trifft gleichermaßen auf Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche zu. Sie begründen sich aus dem Arbeitsverhältnis (BAG 9. August 2011 - 9 AZR 352/10 - Rn. 17 mwN.). Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist kein Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern eine reine Geldforderung. Als solche unterliegt er wie alle anderen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen. Das gilt auch für den Anspruch auf Abgeltung des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen (BAG 13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10 - Rn. 15 mwN.). Seine frühere Rechtsprechung, der zufolge tarifliche Ausschlussfristen nicht auf Urlaubsabgeltungsansprüche anzuwenden seien, hat der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts im Hinblick auf Art. 7 Abs. 2 der RL 2003/88/EG und seiner Auslegung durch den Europäischen Gerichtshof für die Fälle fortdauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ausdrücklich aufgegeben (BAG 13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10 - Rn. 15 mwN.). Nach der reformierten Rechtsprechung ist der Urlaubsabgeltungsanspruch ein reiner Geldanspruch, der als solcher den Bedingungen unterfällt, die nach dem anwendbaren Tarifvertrag für die Geltendmachung von Geldansprüchen vorgeschrieben sind. Dazu gehören tarifliche Ausschlussfristen (BAG 13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10 – Rn. 15 mwN.).

3. Der Kläger hat die Ansprüche auf Urlaubsabgeltung nebst Urlaubsgeld nicht binnen der dreimonatigen Ausschlussfrist gem. § 28 Ziffer 1 b MTV geltend gemacht und ist somit mit der Geltendmachung ausgeschlossen. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung war mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2017 fällig. Der Kläger hätte ihn deshalb spätestens bis zum 31. Dezember 2017 schriftlich gegenüber der Beklagten geltend machen müssen. Diese Frist hat der Kläger nicht gewahrt. Die Obliegenheit, die tariflichen Ausschlussfristen einzuhalten, verkürzt nicht die Rechte des Klägers in unzulässiger Weise.

a) Der Anspruch eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber, nicht genommenen Urlaub abzugelten, entsteht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Er wird grundsätzlich gemäß § 271 BGB sofort fällig (BAG 22.1.2019 - 9 AZR 45/16 - Rn. 30; 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 29; 6. Mai 2014 - 9 AZR 758/12 - Rn. 14; 8. April 2014 - 9 AZR 550/12 - Rn. 12, jeweils mwN.). Ist eine Zeit für die Leistung weder bestimmt noch aus den Umständen zu entnehmen, so kann der Gläubiger die Leistung gemäß § 271 Abs. 1 BGB sofort verlangen, der Schuldner sie sofort bewirken. Fehlen Sonderregelungen, gilt der Grundsatz sofortiger Fälligkeit der Leistung. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig erkrankt ist. Der Fälligkeitszeitpunkt wird nicht bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben (BAG 9. August 2011 - 9 AZR 352/10 - Rz. 13 mwN.).

b) Die für den Lauf der Ausschlussfrist maßgebliche rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien trat mit Ablauf des 30. September 2017 ein. Das vom Kläger geführte Verfahren auf Überprüfung seiner Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nebst sich anschließendem Widerspruchsverfahren hat auf die Entstehung des Urlaubsabgeltungsanspruchs und dessen Fälligkeit keinen Einfluss.

Durch seine Arbeitsunfähigkeit wurde der Kläger nicht daran gehindert, seinen Urlaubsabgeltungsanspruch geltend zu machen.

Nichts anderes gilt in Anbetracht der rückwirkend festgestellten Eigenschaft des Klägers als schwerbehinderter Mensch. Der Kläger war weder rechtlich noch faktisch daran gehindert, seinen auf Zahlung von Geld gerichteten Abgeltungsanspruch geltend zu machen und seine Erfüllung entgegenzunehmen. Insbesondere da der Anspruch auf Zusatzurlaub nicht von der behördlichen Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch abhängig ist, war der Kläger rechtlich nicht an einer Geltendmachung gehindert. In einem etwaigen Klageverfahren hätte der

Kläger dann nachzuweisen, dass die Anspruchsvoraussetzung des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen, nämlich ein GdB von 50, vorliegt. Hieraus ergibt sich auch kein faktisches Hindernis für die Geltendmachung des Zusatzurlaubs.

Nichts anderes ergibt sich aus dem Hinweis des Klägers auf § 208 Abs. 3 SGB IX. Nach dieser Vorschrift finden im Fall der rückwirkenden Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung. § 208 Abs. 3 SGB IX ergänzt die Rechtsprechung des BAG, nach der die Ungewissheit über das Ergebnis des Feststellungsverfahrens keinen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Übertragungsgrund darstellt (ErfK/Rolfs, 19. Aufl. 2019, SGB IX § 208 Rn. 4). Zweck der Regelung ist es, eine Kumulation von Ansprüchen auf Zusatzurlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren auszuschließen, wenn das Feststellungsverfahren länger andauert und es gegebenenfalls gar zu einer rückwirkenden Feststellung in mehrere vorangegangene Urlaubsjahre kommen könnte (BT-Drs. 15/1783, S. 18; vgl. auch BAG 4. November 2015 - 9 AZR 758/12 - Rn. 60). Die rechtliche Unsicherheit über die Stellung als schwerbehinderter Mensch soll dabei keinen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund im Sinn von § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG für die Übertragung von Urlaubsansprüchen darstellen (Neumann/Pahlen/Winkler/Jabben/Pahlen, 13. Aufl. 2018, SGB IX § 208 Rn. 9; BeckOK SozR/Brose, 54. Ed. 1.6.2019, SGB IX § 208 Rn. 10). Ist die rückwirkende Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft aber kein bei der Anwendung der urlaubsrechtlichen Regelungen über die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs auf das nächste Kalenderjahr besonders zu berücksichtigender Umstand, vermag sie auch keine abweichende Beurteilung hinsichtlich anwendbarer Verfallfristen zu begründen. Anders als beispielsweise in § 173 Abs. 3 SGB IX setzt § 208 SGB IX gerade nicht voraus, dass die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch zu einem bestimmten Zeitpunkt festgestellt ist.

Es ist hinzunehmen, dass etwaige Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichte hinsichtlich des Vorliegens der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch voneinander abweichen können.

c) Durch die erstmalige Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs mit Schreiben der erstinstanzlichen Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 29. März 2019 wurde die tarifliche Ausschlussfrist nicht gewahrt.

d) Die Ausschlussfrist von 3 Monaten für die erste Stufe der Geltendmachung ist auch angemessen. Die Richtlinie 2003/88/EG steht einer nationalen Regelung nicht entgegen, die vorsieht, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der damit einhergehenden Fälligkeit des Anspruchs geltend gemacht werden muss. Es handelt sich um Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung, die sich nach dem einzelstaatlichen und nicht nach dem europäischen Recht richten. Auch die weitere Voraussetzung, an die der Europäische Gerichtshof die Zulässigkeit von Ausschlussfristen knüpft, ist erfüllt. Die Ausschlussfrist erscheint nicht so kurz, dass es Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis endet, nicht gelingen kann, die Frist zur Geltendmachung ihrer Urlaubsabgeltungsansprüche zu wahren. Der vom Europäischen Gerichtshof aufgestellte Rechtssatz, dass die Dauer des Übertragungszeitraums, innerhalb dessen der Urlaubsanspruch bei durchgängiger Arbeitsunfähigkeit nicht verfallen kann, die Dauer des Bezugszeitraums deutlich übersteigen muss, ist auf die Mindestlänge einer tariflichen Ausschlussfrist für die Geltendmachung des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung nicht übertragbar. Solche Fristen können deutlich kürzer als ein Jahr sein (BAG 13. Dezember 2011 – 9 AZR 399/10 – Rn. 22 mwN.). Es spricht eine Vermutung dafür, dass die dreimonatige Verfallfrist des § 28 Ziff. 1 b MTV angemessen ist. Als tarifliche Regelung unterliegt sie nach deutschem Recht keiner Angemessenheitskontrolle. Ungeachtet dessen erscheint eine Frist von drei Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses als nicht so kurz, dass es Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis endet, nicht gelingen kann, die Frist zur Geltendmachung ihrer Urlaubsabgeltungsansprüche zu wahren.

Die Berufung des Klägers hatte daher keinen Erfolg.

C.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Voraussetzungen einer Revisionszulassung nach § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht erfüllt.

Rechtsbehelfsbelehrung

Auf die Möglichkeit, die Nichtzulassung der Revision selbständig durch Beschwerde anzufechten (§ 72 a ArbGG), wird hingewiesen.

Hinweis:

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze, die in Papierform versendet werden, in 7-facher Ausfertigung bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.
