Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
GERARD HOGAN
vom 8. Juli 2021 [1]

Rechtssache C-217/20

XXXX
gegen
Staatssecretaris van Financiën

(Vorabentscheidungsersuchen der Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle [Bezirksgericht, Overijssel, Sitzungsort Zwolle, Niederlande])

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern – Richtlinie 2003/88/EG – Art. 7 Abs. 1 – Recht auf Jahresurlaub – Höhe des Entgelts – Gekürztes Entgelt aufgrund von Arbeitsunfähigkeit“

I. Einleitung

1. Im Lauf der Jahre wurde der Gerichtshof bei zahlreichen Gelegenheiten ersucht, Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung [2] auszulegen. Ein Merkmal von Art. 7 dieser Richtlinie, das der Gerichtshof bislang jedoch nicht geprüft hat, ist die Höhe des Entgelts, das einem Arbeitnehmer zusteht, wenn dieser Arbeitnehmer sich entschließt, seinen Jahresurlaub zu nehmen, während er sich im (länger andauernden) Krankheitsurlaub befindet. Die Folgen einer solchen Entscheidung könnten sich in den verschiedenen Mitgliedstaaten stark unterscheiden. Wie die Kommission in ihren schriftlichen Erklärungen aufgezeigt hat, variiert der Prozentsatz des monatlichen Bruttolohns, der als Krankengeld bezahlt wird, sofern eine staatlich vorgeschriebene Krankengeldregelung besteht, in den verschiedenen Mitgliedstaaten zwischen 25 % und 100 % und hängt weitgehend von verschiedenen Faktoren wie der Laufzeit des Arbeitsvertrags, der Stellung des Arbeitnehmers, dem Vorliegen von Tarifverträgen und der Art der Verletzung/Krankheit ab [3].

1 Originalsprache: Englisch.

2 ABl. 2003, L 299, S. 9.

3 Die Kommission stützt sich auf die in Spasova, S., Bouget, D., Belletti C., Vanhercke, B., „Sickness benefits in the EU: making sense of diversity“, ETUI Policy Brief No 4/2020 des European Trade Union Institute enthaltenen Zahlen. In Ländern, in denen keine staatlich vorgeschriebenen Regelungen bestehen, liegt das Krankengeld im Ermessen des Arbeitgebers oder ergibt sich aus Tarifverträgen. Wie die Kommission weiter ausführt, werden in manchen Mitgliedstaaten solche Zahlungen überhaupt nicht (oder nach einem gewissen Zeitraum nicht mehr) vom Arbeitgeber selbst geleistet, sondern vom jeweiligen Sozialversicherungssystem (diese werden als „Krankenzahlungen“ bezeichnet). Da wir es mit der Höhe des einem Arbeitnehmer während des bezahlten Jahresurlaubs und nicht während des Krankheitsurlaubs zustehenden Entgelts zu tun haben, werde ich hier nicht ins Detail gehen. Käme man zu dem Ergebnis, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 ein gekürztes Entgelt während des bezahlten Jahresurlaubs ermöglicht, würden sich weitere Fragen bezüglich dessen stellen, was die Grundlage solch eines verringerten Entgelts in Fällen sein könnte, in denen der Arbeitnehmer in den Zeiten, in denen er Jahresurlaub nimmt, Anspruch auf Krankenzahlungen hat.

2. Das ist im Wesentlichen das Problem, das mit den dem Gerichtshof von der Rechtbank Overijssel, Zittingsplaats Zwolle (Bezirksgericht, Overijssel, Sitzungsort Zwolle, Niederlande) vorgelegten Fragen aufgeworfen wird.

II. Rechtlicher Rahmen

A. Unionsrecht

3. Art. 7 der Richtlinie 2003/88 („Jahresurlaub“) lautet:

„(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“

B. Niederländisches Recht

4. Nach Art. 22 Abs. 1 des Algemeen Rijksambtenarenreglement (Allgemeines Statut der Staatsbediensteten, ARAR) haben Staatsbedienstete einen jährlichen Anspruch auf Urlaub unter Beibehaltung ihrer vollen Besoldung.

5. Art. 37 Abs. 1 und 5 des ARAR bestimmt:

„(1) Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit, hat ein Staatsbediensteter Anspruch auf Fortzahlung seiner Besoldung für einen Zeitraum von 52 Wochen. Im Falle fortdauernder Arbeitsunfähigkeit hat er Anspruch auf Fortzahlung von 70 % seiner Besoldung.

…

(5) Abweichend von Abs. 1 hat der Staatsbedienstete auch nach Ende des in Abs. 1 genannten Zeitraums von 52 Wochen Anspruch auf Fortzahlung seiner Besoldung für die Anzahl gearbeiteter Stunden oder der Stunden, die von ihm geleistet worden wären, wenn ihm diese Arbeit angeboten worden wäre.“

III. Sachverhalt des Ausgangsverfahrens

6. Der Kläger ist Staatsbediensteter, der seit dem 1. März 2002 beim Belastingdienst (Niederländische Steuerverwaltung) tätig ist. Seit dem 1. November 2014 ist er als Fahndungsmitarbeiter beschäftigt. Am 24. November 2015 wurde er jedoch aufgrund von Krankheit länger für andauernd teilweise arbeitsunfähig erklärt. Im Juli und August 2017, dem vorliegend maßgeblichen Zeitraum, nahm er am einer Wiedereingliederungsmaßnahme teil.

7. Gemäß Art. 37 Abs. 1 ARAR wurde die reguläre Besoldung des Klägers im ersten Krankheitsjahr zu 100 % fortgezahlt. Seit dem 24. November 2016 wurden 70 % dieser Summe fortgezahlt. Für die Stunden, in denen der Kläger als arbeitsfähig angesehen wurde und auch tatsächlich arbeitete, wurde die Besoldung gemäß Art. 37 Abs. 5 ARAR zu 100 % fortgezahlt [4].

8. Der Kläger hatte vom 25. Juli 2017 bis zum 17. August 2017 Urlaub. Gemäß den Gehaltsabrechnungen wurde in den Monaten Juli und August 2017 die Besoldung des Klägers für die Stunden, in denen er arbeitsunfähig war – wie in der Zeit, in der er keinen Urlaub nahm – während des Urlaubszeitraums in Höhe von 70 % fortgezahlt und in Höhe von 100 % für die Stunden, in denen er als arbeitsfähig angesehen wurde (soweit er im Rahmen seiner Wiedereingliederungsmaßnahme seine Arbeit verrichten konnte).

9. Der Kläger legte gegen die Höhe seiner Besoldung während seines Jahresurlaubs Widerspruch ein. Er ist der Ansicht, dass er während seines Urlaubs Anspruch auf volle Besoldung habe, d. h. auch für die Stunden, in denen er länger andauernd arbeitsunfähig war. Mit Bescheid vom 13. Oktober 2017 wies die niederländische Steuerverwaltung diesen Widerspruch als unbegründet zurück. Der Kläger erhob gegen diesen Bescheid Klage vor dem vorlegenden Gericht.

10. Der Kläger beruft sich dabei auf Art. 22 ARAR, auf die Richtlinie 2003/88 und auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs, insbesondere auf das Urteil Schultz-Hoff u. a. [5]. Er nimmt auch auf Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) Bezug.

IV. Vorlagefragen und Verfahren vor dem Gerichtshof

11. Vor diesem tatsächlichen und rechtlichen Hintergrund hat das vorlegende Gericht beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass der Arbeitnehmer sein Entgelt oder einen Teil davon nicht wegen der Ausübung seines Rechts auf Jahresurlaub verliert? Oder ist diese Bestimmung dahin auszulegen, dass der Arbeitnehmer sein Entgelt während der Ausübung seines Rechts auf Jahresurlaub ungeachtet der Ursache für sein Nichtarbeiten während des Urlaubs behält?

2. Ist Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass er nationalen Vorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen ein Arbeitnehmer, der wegen Krankheit arbeitsunfähig ist, zu Beginn seines Urlaubs sein Entgelt bis zur Höhe seines unmittelbar vor Beginn seines Urlaubs erhaltenen Entgelts behält, auch wenn dieses Entgelt durch die lange Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit niedriger ist als das Entgelt bei vollständiger Arbeitsfähigkeit?

3. Ist das Recht jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub aufgrund von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und gefestigter Unionsrechtsprechung dahin auszulegen, dass es dagegen verstößt, bei Arbeitsunfähigkeit das Entgelt während des Urlaubs zu kürzen?

[4] Wie die niederländische Regierung in ihren schriftlichen Erklärungen erläutert hat, nimmt ein Amtsarzt ein individuelle Beurteilung des Gesundheitszustands des betreffenden Staatsbediensteten vor und nimmt anschließend dazu Stellung, wie viele Wochenstunden dieser zu arbeiten im Stande ist.

[5] Urteil vom 20. Januar 2009 (C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18).

12. Die niederländische Regierung und die Kommission haben schriftliche Erklärungen eingereicht.

V. Würdigung

13. Mit seinen drei Fragen möchte das vorlegende Gericht in Erfahrung bringen, ob Art. 7 Abs. 1 Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er nationalen Rechtsvorschriften entgegensteht, die bestimmen, dass das Entgelt eines Arbeitnehmers, der vollständig oder teilweise arbeitsunfähig ist und der seinen Jahresurlaub nimmt, während dieser Zeit des Jahresurlaubs – im gleichen Maße wie die Lohnkürzung bei länger andauernden Krankheitszeiten – gekürzt wird [6]. Demnach lassen sich alle drei Fragen gemeinsam behandeln.

14. Der Wortlaut von Art. 7 Abs. 1 Richtlinie 2003/88 trägt wenig dazu bei, diese Frage zu beantworten. Er besagt lediglich, dass „jeder Arbeitnehmer einen *bezahlten* Mindestjahresurlaub von vier Wochen … erhält“ [7]. Der Gerichtshof hat jedoch eine ausgeprägte Rechtsprechung zu Art. 7 Richtlinie 2003/88 entwickelt, die die grundsätzliche Funktionsweise der Vorschrift beschreibt.

15. Als Erstes hat der Gerichtshof festgestellt, dass Art. 7 Abs. 1 Richtlinie 2003/88 – eine Vorschrift, von der die Richtlinie keine Abweichung erlaubt [8] – bestimmt, dass jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von mindestens vier Wochen hat und dass dieser Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen ist [9]. Als Grundsatz des Sozialrechts der Union ist er nicht nur besonders bedeutsam, sondern auch in Art. 31 Abs. 2 der Charta ausdrücklich verankert, der von Art. 6 Abs. 1 EUV der gleiche rechtliche Rang wie den Verträgen zuerkannt wird [10].

16. Als Zweites werden nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Anspruch auf Jahresurlaub und der auf Zahlung des Urlaubsentgelts in der Richtlinie 2003/88 als zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs behandelt. Durch das Erfordernis der Zahlung dieses Urlaubsentgelts soll der Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs in eine Lage versetzt werden, die in Bezug auf das Entgelt mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist [11].

6 Im Vorabentscheidungsersuchen ist nicht angegeben, ob der Zeitraum des genommenen Jahresurlaubs den in Art. 7 Abs. 1 Richtlinie 2003/88 garantierten Mindestzeitraum betrifft. Während Mitgliedstaaten im nationalen Recht einen längeren Zeitraum für den Jahresurlaub gewähren können, regelt Art. 7 Abs. 1 Richtlinie 2003/88 keinen solchen zusätzlichen Zeitraum, so dass sich meine Prüfung demnach auf Jahresurlaub beschränkt, der während dieses Mindestzeitraums genommen wurde (im Folgenden: bezahlter Jahresurlaub).

7 Hervorhebung nur hier. Es sollte betont werden, dass die Richtlinie 2003/88 auch auf Staatsbedienstete Anwendung findet, da sie nach Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie „für alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche [gilt]“. Jede Bezugnahme auf „Arbeitnehmer“ in diesen Schlussanträgen gilt daher auch für Staatsbedienstete.

8 Vgl. Art. 17 der Richtlinie 2003/88, der Abweichungen gestattet. Diese Vorschrift erlaubt jedoch keine Abweichung von Art. 7 der Richtlinie, wie der Gerichtshof bereits in seinen Urteilen vom 26. Juni 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, Rn. 41), und vom 24. Januar 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 35), festgestellt hat.

9 Vgl. u. a. Urteile vom 11. November 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, Rn. 26), vom 30. Juni 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, Rn. 19), und vom 25. Juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria and Iccrea Banca (C-762/18 und C-37/19, EU:C:2020:504, Rn. 53).

10 Urteile vom 11. November 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, Rn. 27), vom 30. Juni 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, Rn. 20), vom 13. Dezember 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 23), und vom 25. Juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria and Iccrea Banca (C-762/18 und C-37/19, EU:C:2020:504, Rn. 54). Ich werde Art. 31 Abs. 2 der Charta nicht berücksichtigen. Generalanwalt Bobek hat in seinen Schlussanträgen in der Rechtssache Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, Nr. 57) bereits festgestellt: „Die Vorschrift bestimmt lediglich allgemein und abstrakt, dass jeder Arbeitnehmer das Recht auf … bezahlten Jahresurlaub hat. Die Charta sieht nicht einmal einen Mindestjahresurlaub, geschweige denn Regeln zur Berechnung der Urlaubsvergütung vor.“

11 Urteile vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a. (C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 60 sowie die dort angeführte Rechtsprechung), und vom 29. November 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, Rn. 35).

17. Demnach bestehen zwei Stränge der Rechtsprechung des Gerichtshofs, von denen einer den Anspruch auf Jahresurlaub und insbesondere seine *Dauer* zum Inhalt hat, und der andere die Frage des *Entgelts*. Obgleich sich das Vorabentscheidungsersuchen lediglich mit der Frage der Besoldung befasst, schlage ich vor, den Strang bezüglich der *Dauer* kurz zu prüfen, um die in den beiden Strängen angewandten Grundsätze zu vergleichen.

18. Hinsichtlich des ersten Strangs, der Dauer des nach Art. 7 Abs. 1 Richtlinie 2003/88 gewährleisteten Jahresurlaubs, hat der Gerichtshof festgestellt, dass die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub grundsätzlich anhand der Zeiträume der auf der Grundlage des Arbeitsvertrags tatsächlich geleisteten Arbeit zu berechnen sind [12]. Dies liegt daran, dass der Zweck des in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 jedem Arbeitnehmer gewährleisteten Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub darin besteht, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zum einen von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und zum anderen über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen [13]. Daher hat der Gerichtshof entschieden, dass, wenn ein Arbeitnehmer nur teilzeitbeschäftigt ist, jegliche Minderung des Anspruchs auf Jahresurlaub gegenüber dem bei Vollzeitbeschäftigung bestehenden Anspruch nach dem *Pro-rata-temporis*-Grundsatz zumindest im Kern sachlich zu rechtfertigen ist [14].

19. Diese Erwägungen finden jedoch im Falle von Krankheitsurlaub keine Anwendung. Die ständige Rechtsprechung des Gerichtshofs lässt dessen Auffassung erkennen, dass die Richtlinie 2003/88 nicht zwischen Arbeitnehmern, die wegen Krankheit während des Krankheitsjahres – ob lang- oder kurzfristig – bei der Arbeit fehlen und denen, die während dieses Jahres tatsächlich gearbeitet haben, unterscheidet. Hieraus folgt wiederum, dass hinsichtlich Arbeitnehmern, die sich in ordnungsgemäß genehmigtem Krankheitsurlaub befinden, der durch die Richtlinie 2003/88 selbst allen Arbeitnehmern verliehene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von einem Mitgliedstaat nicht von der durch ihn festgelegten Voraussetzung abhängig machen kann, während des Urlaubsjahres tatsächlich gearbeitet zu haben. In Bezug auf den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub sind Arbeitnehmer, die wegen einer Krankschreibung während des Bezugszeitraums bei der Arbeit fehlten, und solche, die während dieses Zeitraums tatsächlich gearbeitet haben, vielmehr gleichgestellt [15].

20. Abgesehen von der Tatsache, dass die Richtlinie 2003/88 keine solche Unterscheidung vornimmt, gibt es hierfür zwei Gründe. Erstens unterscheiden sich die Zwecke des Anspruchs auf Jahresurlaub und des Anspruchs auf Krankheitsurlaub. Während der Jahresurlaub darauf abzielt, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich von den Anforderungen der Arbeit zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen, wird Krankheitsurlaub dem Arbeitnehmer gewährt, damit er von einer Krankheit, die eine

[12] Urteil vom 13. Dezember 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 27).

[13] Vgl. u. a. Urteile vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a. (C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 25), und vom 13. Dezember 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 26).

[14] Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. April 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, Rn. 33), auf Grundlage von Paragraf 4 Abs. 2 der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. 1998, L 14, S. 9) in der durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998 (ABl. 1998, L 131, S. 10) geänderten Fassung. Dieselbe Begründung wurde in Fällen angewandt, in denen sich die Arbeitsstunden und Arbeitstage von Woche zu Woche änderten (Urteil vom 11. November 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, Rn. 29), sowie in Fällen von Kurzarbeit (vgl. Urteil vom 13. Dezember 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 27 bis 29), so dass sogar wenn die Arbeitspflicht eines Arbeitnehmers im Wege von „Kurzarbeit Null" vollständig suspendiert wird, der Anspruch auf Jahresurlaub entfällt (vgl. Urteil vom 8. November 2012, Heimann und Toltschin (C-229/11 und C-230/11, EU:C:2012:693, Rn. 36). Im letztgenannten Urteil sah der Gerichtshof in Rn. 32 Kurzarbeiter als „vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer" an).

[15] Vgl. u. a. Urteile vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a. (C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 39 bis 41), vom 24. Januar 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 20 und 30), und vom 4. Oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, Rn. 29).

Arbeitsunfähigkeit verursacht, genesen kann [16]. Zweitens kann Arbeitsunfähigkeit nicht vorhergesehen werden und ist vom Willen des Arbeitnehmers unabhängig. Dieser Aspekt wird auch in Art. 5 Abs. 4 des Übereinkommens Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 24. Juni 1970 über den bezahlten Jahresurlaub (Neufassung), aufgegriffen, der Fehlzeiten infolge einer Krankheit den Arbeitsversäumnissen „aus Gründen, die unabhängig vom Willen des beteiligten Arbeitnehmers bestehen", zugeordnet, die „als Dienstzeit anzurechnen" sind [17]. Nach dem sechsten Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88 müssen die Grundsätze dieses Übereinkommens bei deren Auslegung beachtet werden.

21. Daraus folgt, dass, obgleich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 grundsätzlich im Hinblick auf tatsächlich nach dem Arbeitsvertrag geleistete Arbeitszeiten zu berechnen ist, dies nicht der Fall ist, wenn sich eine Person im Krankheitsurlaub befindet.

22. Ich werde mich nun mit dem zweiten Strang der Rechtsprechung des Gerichtshofs befassen, der Frage des Entgelts. Wie Generalanwalt Bobek in seinen Schlussanträgen in der Rechtssache Hein bereits aufgezeigt hat, hat der Gerichtshof den *Pro-rata-temporis*-Grundsatz – und ich möchte hinzufügen, jeglichen *Pro-rata*-Grundsatz – der zur Berechnung der *Dauer* des Jahresurlaubs herangezogen wird, außer wenn sich eine Person im Krankheitsurlaub befindet, noch nie auf den *Entgelt*anspruch während des Jahresurlaubs angewandt [18]. Diese Position bleibt nach dem Urteil Hein des Gerichtshofs unverändert [19].

23. Nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs bedeutet der Ausdruck „bezahlter Jahresurlaub" in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88, dass das Arbeitsentgelt für die Dauer des Jahresurlaubs im Sinne dieser Richtlinie weiter zu gewähren ist. Das schließt ein, dass der Arbeitnehmer für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten muss [20].

24. Die niederländische Regierung bringt vor, dass die Richtlinie 2003/88 keine Anforderungen an die Struktur des Arbeitsentgelts vorsehe. Die Mitgliedstaaten dürften eine solche Struktur somit frei bestimmen. Art. 7 Abs. 1 Richtlinie 2003/88 bedeute lediglich, dass das Entgelt des Arbeitnehmers weiterzugewähren sei (wie gemäß den nationalen Regelungen bereits vor dem Jahresurlaub des Arbeitnehmers) [21]. Da nach niederländischen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten kein gesonderter Weg bestehe, die Besoldung während des Krankheitsurlaubs zu berechnen, bleibe es für den Staatsbediensteten im vorliegenden Fall bei der Besoldungshöhe, die er vor Inanspruchnahme seines Jahresurlaubs erhalten habe. Nach Ansicht der niederländischen Regierung bedeutet Beibehaltung der „normalen Besoldung", dass zwischen der Inanspruchnahme von Jahresurlaub und der Kürzung der Besoldung kein Kausalzusammenhang bestehen muss, und dass der Arbeitnehmer daher vor, während und nach seinem Jahresurlaub die Besoldung erhalten muss, die er erhalten hätte, wenn er keinen Jahresurlaub genommen hätte.

16 Urteil vom 21. Juni 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, Rn. 19 und die dort angeführte Rechtsprechung).

17 Urteil vom 4. Oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, Rn. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung).

18 C-385/17, EU:C:2018:666, Nr. 47.

19 Urteil vom 13. Dezember 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018).

20 Urteil vom 13. Dezember 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung).

21 Während der niederländische Wortlaut der Richtlinie 2003/88 den Schwerpunkt mehr auf die „Beibehaltung" des Entgelts („jaarlijkse vakantie met behoud van loon") zu legen scheint, ist dies bei anderen Sprachversionen im Allgemeinen nicht der Fall. Die französische („congé annuel payé"), die deutsche („bezahlten Mindestjahresurlaub"), die spanische („vacaciones anuales retribuidas"), die italienische („ferie annuali retribuite"), die portugiesische („férias anuais remuneradas") und die schwedische Fassung („årlig betald semester") sind in dieser Hinsicht nicht konkreter als die englische Version, die von „paid annual leave" („bezahlter Jahresurlaub") spricht. Die Folgen dieses Unterschieds sind jedoch begrenzt, da der Gerichtshof entschieden hat, dass „bezahlter Jahresurlaub" bedeutet, dass „das Arbeitsentgelt weiterzugewähren ist". Er führte jedoch weiter aus, dass dies bedeute, dass „Arbeitnehmer für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten müssen". Siehe Nr. 23 der vorliegenden Schlussanträge.

25. Meiner Ansicht nach berücksichtigen diese Argumente die Rechtsprechung des Gerichtshofs nicht ausreichend. Dieser hat im Urteil Hein festgestellt, dass „[d]ie Struktur des gewöhnlichen Entgelts eines Arbeitnehmers als solche [zwar] den Vorschriften und Gepflogenheiten nach dem Recht der Mitgliedstaaten [unterliegt], jedoch keinen Einfluss auf den Anspruch des Arbeitnehmers haben [kann], während des ihm für Erholung und Entspannung zur Verfügung stehenden Zeitraums in den Genuss wirtschaftlicher Bedingungen zu kommen, die mit denen vergleichbar sind, die *die Ausübung seiner Arbeit betreffen*“ [22]. Ferner solle durch das Erfordernis der Zahlung dieses Urlaubsentgelts der Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs in eine Lage versetzt werden, die in Bezug auf das Entgelt *mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist* [23]. Dieser zweite Strang der Rechtsprechung des Gerichtshofs zielt darauf ab, sicherzustellen, dass Arbeitnehmer Jahresurlaub nehmen können, ohne finanzielle Einbußen befürchten zu müssen [24]. Die zur Dauer des bezahlten Jahresurlaubs angestellten Überlegungen, und zwar, dass der Arbeitnehmer sich von der geleisteten Arbeit erholen muss, werden hier nicht berücksichtigt.

26. Um sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer ein mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbares Entgelt erhält, ist der Bezugspunkt für die Ermittlung des Entgelts die Zeit, in der der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat. Die Tatsache, dass die Inanspruchnahme von bezahltem Jahresurlaub nicht der Grund für die Kürzung seines Entgelts ist, kann kein Entgelt rechtfertigen, das geringer ist, als jenes, das er erhält, wenn er arbeitet. Entgegen dem Vorbringen der niederländischen Regierung lässt sich deren Auffassung, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 die Mitgliedstaaten nur verpflichte, eine Herabsetzung des Entgelts infolge der Inanspruchnahme des Jahresurlaubs zu unterbinden, nicht mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs vereinbaren.

27. Dies stimmt mit dem Zweck von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 überein. Um sicherzustellen, dass das im Unionsrecht verankerte grundlegende Arbeitnehmerrecht auf bezahlten Jahresurlaub beachtet wird, darf nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs Art. 7 der Richtlinie 2003/88 nicht auf Kosten der Rechte, die dem Arbeitnehmer nach dieser Richtlinie zustehen, eng ausgelegt werden [25]. Der Gerichtshof hat betont, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 es dem Arbeitnehmer ermöglichen soll, den Urlaub, auf den er Anspruch hat, auch tatsächlich zu nehmen [26]. Dementsprechend genügt eine finanzielle Vergütung den unionsrechtlichen Vorgaben nicht, wenn sie gerade noch so bemessen ist, dass keine ernsthafte Gefahr besteht, dass der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub nicht antritt [27].

28. Erstens ließe sich argumentieren, dass die Tatsache, dass das Entgelt dem des Krankengeldes entspricht, diesen Arbeitnehmer nicht davon abhält, seinen Jahresurlaub anzutreten, da er kein höheres Entgelt erhielte, wenn er oder sie zu diesem Zeitpunkt nicht den Jahresurlaub antreten würde. Wollte ein Arbeitnehmer eine solche Kürzung des Entgelts verhindern, müsste er nämlich nur warten und seinen Jahresurlaub antreten, sobald er wieder vollständig fähig wäre, die geforderte Arbeit zu leisten. Der Arbeitnehmer riskiert nicht den Verlust seines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, falls er seinen Jahresurlaub verschiebt, da die Rechtsprechung des Gerichtshofs das Recht des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub gegen einzelstaatliche

22 Urteil vom 13. Dezember 2018 (C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 34 und die dort angeführte Rechtsprechung). Hervorhebung nur hier.

23 Ebd., Rn. 33.

24 Für eine Berechnung vgl. Urteil vom 15. September 2011, Williams u. a. (C-155/10, EU:C:2011:588, Rn. 24, 25 und 28), bezüglich der Bestandteile, die für die Berechnung zu berücksichtigen sind, wenn das Gehalt aus mehreren Bestandteilen besteht.

25 Urteile vom 12. Juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, Rn. 22), sowie vom 6. November 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, Rn. 31).

26 Urteil vom 6. November 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, Rn. 31).

27 Urteil vom 15. September 2011, Williams u. a. (C-155/10, EU:C:2011:588, Rn. 21), mit Verweis auf die Schlussanträge der Generalanwältin Trstenjak in derselben Rechtssache (EU:C:2011:403, Nr. 90).

Rechtsvorschriften schützt, nach denen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums erlischt. [28]

29. In dieser Hinsicht könnte man, unter Anerkennung dessen, dass die Rechtsvorschriften einen Arbeitnehmer nicht davon abschrecken dürfen, Jahresurlaub zu nehmen, gleichwohl argumentieren, dass es auch keinen Grund dafür gibt, einen Anreiz zum Antreten dieses Urlaubs in Zeiten teilweiser oder vollständiger Arbeitsunfähigkeit zu setzen. Dieses Argument lässt sich im vorliegenden Fall anführen, weil der Arbeitnehmer ein höheres Entgelt erhalten könnte als das Krankengeld, das er erhielte, träte er zu diesem Zeitpunkt keinen Jahresurlaub an.

30. Bei allem Respekt kann ich diesem Argument jedoch nicht zustimmen. Der Gerichtshof hat entschieden, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten grundsätzlich nicht entgegensteht, nach denen ein Arbeitnehmer im Krankheitsurlaub nicht berechtigt ist, während eines Zeitraums, der in die Zeit des Krankheitsurlaubs fällt, bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, sofern er den ihm durch die Richtlinie verliehenen Anspruch während eines anderen Zeitraums ausüben kann [29]. Das niederländische Recht und die Gepflogenheiten sehen offensichtlich keine solche Regelung vor, zumindest nicht für den in der vorliegenden Rechtssache betroffenen Staatsbediensteten [30]. In den Fällen, in denen einzelstaatliches Recht das Antreten von Jahresurlaub während des Krankheitsurlaubs erlaubt, besteht jedoch keine Rechtfertigung für eine Veränderung des Entgelts während einer solchen Abwesenheit.

31. Während es Sache der Mitgliedstaaten ist, in ihren nationalen Rechtsvorschriften durch die Festlegung der spezifischen Umstände, unter denen Arbeitnehmer den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub geltend machen können, Voraussetzungen für die Ausübung dieses Rechts festzulegen, dürfen die Mitgliedstaaten das Bestehen dieses Rechts als solches von keinerlei Vorbedingungen anhängig machen. Das wäre jedoch der Fall, würde man den Begriff „bezahlt“ in „bezahlter Jahresurlaub“ dahin auslegen, dass ein niedrigeres Entgelt bezahlt werden dürfte, je nachdem, ob ein Arbeitnehmer dieses Recht ausübt, während er (teilweise oder vollständig) arbeitsunfähig ist, oder zu einem anderen Zeitpunkt. Mit anderen Worten kann der „Wert“ des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub nicht davon abhängen, wann dieser angetreten wird.

32. Im Urteil Hein hat der Gerichtshof über einen Sachverhalt befunden, in dem ein Arbeitnehmer nicht den Lohn erhielt, der dem normalen Lohn entsprach, den er während tatsächlichen Arbeitszeiten erhielt. Da dies im Rahmen eines Tarifvertrags erfolgte ließ sich argumentieren, dass ein niedrigeres Entgelt während des Jahresurlaubs durch andere sich aus dem Tarifvertrag ergebende Vorteile ausgeglichen würde [31]. Der Gerichtshof wies dieses Argument zurück. Er stellte fest, dass dies das Recht auf bezahlten Jahresurlaub beeinträchtige, „wozu als integraler Bestandteil das Recht des Arbeitnehmers gehört, während des ihm für

[28] Vgl. u. a. Urteil vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a. (C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 49), und vom 25. Juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria und Iccrea Banca (C-762/18 und C-37/19, EU:C:2020:504, Rn. 63). Zur Möglichkeit, diesen Übertragungszeitraum zu beschränken vgl. Urteil vom 22. November 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, Rn. 34, 38 und 39).

[29] Urteil vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a. (C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 28 und 29).

[30] Dies wird auch nicht von Richtlinie 2003/88 ausgeschlossen. Vgl. ebd., Rn. 31.

[31] Dies wurde umfassend von der Beklagten und der deutschen Regierung angeführt, vgl. Schlussanträge des Generalanwalts Bobek in der Rechtssache Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, Nr. 55), sowie Urteil vom 13. Dezember 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 38 bis 40).

Erholung und Entspannung zur Verfügung stehenden Zeitraums in den Genuss wirtschaftlicher Bedingungen zu kommen, die mit denen vergleichbar sind, die die Ausübung seiner Arbeit betreffen“ [32].

33. Es gibt keinen triftigen Grund, warum die Beurteilung im Fall von Krankheitsurlaub anders ausfallen sollte, in dem keine solchen Faktoren vorliegen, die die negativen Auswirkungen einer Reduzierung des Entgelts während des in Art. 7 Abs. 1 Richtlinie 2003/88 gewährleisteten Jahresmindesturlaubs ausgleichen könnten.

34. In Fällen, die den ersten Strang der oben angeführten Rechtsprechung des Gerichtshofs zur Dauer des bezahlten Jahresurlaubs betreffen, hat der Gerichtshof entschieden, dass „Arbeitnehmer, die wegen einer Krankschreibung während des Bezugszeitraums der Arbeit ferngeblieben sind, und solche, die während dieses Zeitraums tatsächlich gearbeitet haben, somit gleichgestellt [sind]“ [33]. Da die Richtlinie 2003/88 das Recht auf Jahresurlaub und die Bezahlung aus diesem Grund als zwei Aspekte eines einzigen Rechts behandelt, fehlt es an einer Grundlage für die Unterscheidung zwischen dem Anspruch und der Bezahlung, wenn es darum geht, Arbeitnehmer, die wegen Krankheitsurlaub der Arbeit fernbleiben, genauso zu behandeln wie diejenigen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben. Es kann daher weder einen Unterschied machen, ob der Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt, zu dem er seinen bezahlten Jahresurlaub antritt, vollständig oder teilweise arbeitsunfähig ist, noch kann ein *Pro-rata*-Ansatz auf das während Zeiträumen bezahlten Jahresurlaubs zu zahlende Entgelt in Abhängigkeit davon angewandt werden, ob ein Arbeitnehmer vollständig oder teilweise arbeitsunfähig ist.

VI. Ergebnis

35. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof daher vor, die Vorlagefragen der Rechtbank Overijssel, Zittingsplaats Zwolle (Bezirksgericht, Overijssel, Sitzungsort Zwolle, Niederlande) wie folgt zu beantworten:

Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass er nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten wie den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden entgegensteht, nach denen die Höhe des Entgelts eines Arbeitnehmers während seines bezahlten Jahresurlaubs, den er antritt, während er (vollständig oder teilweise) arbeitsunfähig ist, auf die Höhe des Entgelts herabgesetzt wird, das er während einer solchen (vollständigen oder teilweisen) Arbeitsunfähigkeit erhalten würde.

[32] Urteil vom 13. Dezember 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 43).

[33] Urteile vom 4. Oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, Rn. 29), und vom 25. Juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria und Iccrea Banca (C-762/18 und C-37/19, EU:C:2020:504, Rn. 60).