Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zehnte Kammer)

20. Juli 2016*

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Sozialpolitik — Richtlinie 2003/88/EG — Art. 7 — Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub — Versetzung in den Ruhestand auf Antrag des Betroffenen — Arbeitnehmer, der seinen bezahlten Jahresurlaub vor Ende seines Arbeitsverhältnisses nicht verbraucht hat — Nationale Regelung, die eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub ausschließt — Krankheitsurlaub — Beamte“

In der Rechtssache C-341/15

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Verwaltungsgericht Wien (Österreich) mit Entscheidung vom 22. Juni 2015, beim Gerichtshof eingegangen am 8. Juli 2015, in dem Verfahren

Hans Maschek

gegen

Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zehnte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten F. Biltgen (Berichterstatter) sowie der Richter A. Borg Barthet und E. Levits,

Generalanwältin: E. Sharpston,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

aufgrund des nach Anhörung der Generalanwältin ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— der österreichischen Regierung, vertreten durch G. Eberhard als Bevollmächtigten,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch M. Kellerbauer und M. van Beek als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Hans Maschek und der Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke, seiner Dienstgeberin, über die finanzielle Vergütung für bezahlten Jahresurlaub (Urlaubsersatzleistung), den er vor Ende seines Arbeitsverhältnisses nicht genommen hat.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 2003/88

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

Österreichisches Recht

4 Die Richtlinie 2003/88 wurde speziell für die Beamten der Stadt Wien durch § 41a des Gesetzes über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Besoldungsordnung 1994 (im Folgenden: BO) umgesetzt; dieser sieht in der im Jahr 2014 geänderten Fassung Folgendes vor:

„(1) Dem Beamten gebührt anlässlich des Ausscheidens aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis eine Ersatzleistung für den noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub, wenn er nicht unmittelbar in ein anderes Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien übernommen wird (Urlaubsersatzleistung). Die Urlaubsersatzleistung gebührt nur insoweit, als der Beamte das Unterbleiben des Verbrauchs des Erholungsurlaubs nicht zu vertreten hat.

(2) Der Beamte hat das Unterbleiben des Verbrauchs insbesondere dann zu vertreten, wenn er aus dem Dienst ausgeschieden ist durch

1. Kündigung …, sofern ihn an der Kündigung ein Verschulden trifft,

2. Auflösung des Dienstverhältnisses gemäß § 33 Abs. 1 [unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst], § 73 [Austritt] oder § 74 [Entlassung] [des Gesetzes über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Dienstordnung 1994, im Folgenden: DO],

3. Versetzung in den Ruhestand über Antrag gemäß § 68b Abs. 1 Z 1, § 68c Abs. 1 oder § 115i [DO].

(3) Die Urlaubsersatzleistung ist für jedes Kalenderjahr, aus dem ein noch nicht verbrauchter und nicht verfallener Anspruch auf Erholungsurlaub vorhanden ist, gesondert zu bemessen. …

(4) Die Urlaubsersatzleistung gebührt für jenen Teil des ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaßes, der nach Abzug des tatsächlich verbrauchten Erholungsurlaubs aus diesem Kalenderjahr verbleibt.

…“

5 Nach § 68c Abs. 1 DO kann der Beamte auf seinen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn er das 60. Lebensjahr vollendet hat und dem keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

6 Gemäß § 68b Abs. 1 DO ist der Beamte auf seinen Antrag in den Ruhestand zu versetzen, wenn er

„1. eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit … von 540 Monaten erreicht hat,

2. dauernd dienstunfähig (§ 68a Abs. 2 erster Fall) ist, …“

7 Nach § 115i DO ist der Beamte, der zwischen 720 und 776 Lebensmonate vollendet hat und über ausreichende Vordienstzeiten verfügt, auf seinen Antrag in den Ruhestand zu versetzen.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

8 Herr Maschek, geboren am 17. Januar 1949, war seit dem 3. Januar 1978 Beamter der Stadt Wien.

9 In der Zeit vom 15. November 2010 bis zum 30. Juni 2012, dem Zeitpunkt seiner Versetzung in den Ruhestand, erschien er nicht zum Dienst.

10 Das vorlegende Gericht legt dar, dass nach den dienstbehördlichen Aufzeichnungen über Herrn Maschek nur die Abwesenheit zwischen dem 15. November 2010 und dem 31. Dezember 2010 von der Dienstgeberin als krankheitsbedingt eingestuft worden sei.

11 Die übrigen dienstlichen Abwesenheiten zwischen dem 1. Januar 2011 und dem 30. Juni 2012 seien von der Dienstgeberin aufgrund zweier Vereinbarungen zwischen ihr und Herrn Maschek über diese Abwesenheiten und ihre Folgen nicht beanstandet worden.

12 Die erste, am 20. Oktober 2010 geschlossene Vereinbarung lautet:

„1. Allgemein Aufgrund des vorliegenden Sachverhalts kann eine Weiterverwendung des Herrn DI Maschek in der Funktion des Abteilungsleiters über den unten dargelegten Zeitraum hinaus seitens der Dienstgeberin keinesfalls mehr erfolgen. Im Zusammenhang mit der in Aussicht genommenen Ruhestandsversetzung mit 1. Oktober 2011 wird seitens der Dienstgeberin sowie DI Maschek Folgendes abgestimmt:

2. Pensionsantrag mit 1. Oktober 2011 DI Maschek stellt bis Ende des Jahres einen schriftlichen Antrag auf Ruhestandsversetzung mit 1. Oktober 2011.

3. Funktion als Abteilungsleiter Um eine geordnete Übergabe zu gewährleisten, behält DI Maschek seine Position als Abteilungsleiter bis 31.12.2010. Bis zu diesem Zeitpunkt wird Herr DI Maschek 5 bis 6 Wochen seines Erholungsurlaubes konsumieren. Die Einteilung des Urlaubs wird in Abstimmung mit den Wiener Linien bis Ende Oktober vorgenommen. Mit 1. Januar 2011 wird DI Maschek von der Funktion als Abteilungsleiter entbunden.

4. Verzicht auf die Dienstleistung Ab 1. Januar 2011 verzichtet die Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke auf die Erbringung der Dienstleistung von DI Maschek. Dies unter Beibehaltung des Entgeltes …“

13 Am 21. Juli 2011 wurde die zweite Vereinbarung geschlossen, die die erste ersetzt und in der es heißt:

„1.

Allgemein Die dieses Übereinkommen unterfertigenden Parteien kommen dahingehend überein, dass eine Weiterverwendung von Hrn. DI Maschek in der Funktion des Abteilungsleiters über den unten dargelegten Zeitraum hinaus nicht mehr erfolgen soll. Im Zusammenhang mit der in Aussicht genommenen Ruhestandsversetzung mit 1. Juli 2012 wird seitens Hrn. DI Maschek und der Dienstgeberin Folgendes vereinbart:

2. Pensionsantrag mit 1. Juli 2012 Hr. DI Maschek stellt einen schriftlichen Antrag auf Ruhestandsversetzung mit 1. Juli 2012. Sodann wird der Bescheid auf Ruhestandsversetzung an Hrn. DI Maschek persönlich … ausgefolgt. Hr. DI Maschek erklärt schriftlich, gegen diesen Bescheid kein Rechtsmittel zu ergreifen.

3. Funktion als Abteilungsleiter Die Funktion von Hrn. DI Maschek als Abteilungsleiter bestand bis zum 31.12.2010. Mit 1. Jänner 2011 wurde er von dieser entbunden.

4. Verzicht auf die Dienstleistung Ab 1. Jänner 2011 verzichtet die Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke in Abstimmung mit der Wiener Linien GmbH & Co KG auf die Erbringung der Dienstleistung von Hrn. DI Maschek. Dies unter Beibehaltung des Entgelts … …

7. Aufschiebende Bedingung Dieses Übereinkommen wird unter der aufschiebenden Bedingung abgeschlossen, dass die Verzichtserklärung vom 21. Juli 2011 rechtswirksam zustande kommt und Hr. DI Maschek einen rechtswirksamen Rechtsmittelverzicht gemäß Punkt 2. dieses Übereinkommens abgibt."

14 Zugleich mit dem Abschluss der zweiten Vereinbarung stellte Herr Maschek ein Ansuchen auf Versetzung in den Ruhestand. Infolgedessen erließ seine Dienstgeberin am 21. Juli 2011 einen Bescheid, mit dem Herr Maschek gemäß § 115i Abs. 1 DO mit Wirkung zum 1. Juli 2012 in den Ruhestand versetzt wurde. Daraufhin gab er einen Rechtsmittelverzicht gegen diesen Bescheid ab.

15 Für das vorlegende Gericht steht somit fest, dass zum einen die Dienstabwesenheit von Herrn Maschek vom 15. November 2010 bis zum 31. Dezember 2010 krankheitsbedingt gerechtfertigt gewesen sei und dass er zum anderen vom 1. Januar 2011 bis zum 30. Juni 2012, also bis zum Ende seines Dienstverhältnisses wegen Versetzung in den Ruhestand, aufgrund einer dienstlichen Weisung, die sich aus der zweiten Vereinbarung ergeben habe, verpflichtet gewesen sei, nicht zum Dienst zu erscheinen.

16 Herr Maschek trägt jedoch vor, dass er kurz vor dem 30. Juni 2012 erkrankt sei. Ihm habe daher eine Urlaubsersatzleistung zugestanden, und er habe einen entsprechenden Antrag bei seiner Dienstgeberin gestellt.

17 Mit Bescheid vom 1. Juli 2014 wurde sein Antrag gemäß § 41a Abs. 2 Z 3 BO abgewiesen.

18 Das Verwaltungsgericht Wien, das mit der von Herrn Maschek gegen diesen Bescheid erhobenen Beschwerde befasst ist, äußert erstens Zweifel an der Vereinbarkeit von § 41a Abs. 2 BO mit Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88.

19 Nach § 41a Abs. 2 BO werde nämlich einem Beamten, der „das Unterbleiben des Verbrauchs [seines Jahresurlaubs] … zu vertreten" habe, der Anspruch auf die Urlaubsersatzleistung u. a. dann vorenthalten, wenn er wie im Ausgangsverfahren nach § 115i Abs. 1 DO in den Ruhestand versetzt werde.

20 Infolgedessen ist das vorlegende Gericht in Bezug auf eine Situation wie die des Ausgangsverfahrens der Meinung, dass § 41a Abs. 2 BO im Widerspruch zur Rechtsprechung des Gerichtshofs zu Art. 7 der Richtlinie 2003/88 stehen könne, da dem Beamten, der auf seinen Antrag in den Ruhestand versetzt worden sei, der Anspruch auf eine Urlaubsersatzleistung vorenthalten werde, auch wenn er kurz vor seiner Versetzung in den Ruhestand erkrankt sei und ein entsprechendes ärztliches Attest vorgelegt habe.

21 Zweitens fragt sich das vorlegende Gericht, welchen Voraussetzungen die Gewährung einer Urlaubsersatzleistung an einen Arbeitnehmer unterliegt, der wie im Ausgangsverfahren seinen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub wegen einer Krankheit nicht vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses konsumieren konnte. Es ist insbesondere der Ansicht, dass die Gewährung einer solchen Urlaubsersatzleistung davon abhängen sollte, dass ein solcher Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber zeitnah von seiner Krankheit informiere und ihm ein ärztliches Attest darüber vorlege.

22 Drittens wirft das vorlegende Gericht für den Fall, dass § 41a Abs. 1 und 2 BO nach Ansicht des Gerichtshofs gegen das Unionsrecht verstößt, die Frage auf, ob das nationale Recht in Anwendung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 zugunsten der Arbeitnehmer, denen eine Urlaubsersatzleistung zu Unrecht vorenthalten wird, Modalitäten zur Ausübung des Anspruchs auf eine solche Leistung vorsehen muss, die insbesondere in Bezug auf die Höhe der diesen Arbeitnehmern zu gewährenden Ersatzleistung günstiger sind als diejenigen, die in der Richtlinie vorgesehen sind.

23 Unter diesen Umständen hat das Verwaltungsgericht Wien beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist eine nationale Regelung, wie die gegenständliche Bestimmung des § 41a Abs. 2 BO, welche einem Arbeitnehmer, welcher auf eigenen Antrag hin zu einem bestimmten Zeitpunkt das Beschäftigungsverhältnis beendet, grundsätzlich keinen Urlaubsersatzleistungsanspruch im Sinne des Art. 7 der Richtlinie 2003/88 zuerkennt, mit Art. 7 dieser Richtlinie vereinbar?

Verneinendenfalls wird angefragt, ob eine nationale Bestimmung, welche normiert, dass jeder Dienstnehmer, der auf seinen eigenen Antrag hin ein Dienstverhältnis beendet, alles zu unternehmen hat, um einen offenen Erholungsurlaubsanspruch bis zum Ende des Dienstverhältnisses zu konsumieren, und dass ein Urlaubsersatzleistungsanspruch im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses auf Antrag des Arbeitnehmers nur dann entsteht, wenn der Arbeitnehmer auch im Fall der Beantragung eines Erholungsurlaubs beginnend mit dem Tag der Antragstellung auf Beendigung des Dienstverhältnisses nicht in der Lage gewesen wäre, einen Erholungsurlaub im Umfang des dem Urlaubsersatzleistungsantrag zugrunde liegenden Ausmaßes zu konsumieren, mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vereinbar ist.

2. Ist davon auszugehen, dass ein Anspruch auf eine Urlaubsentschädigungsleistung nur dann besteht, wenn der Arbeitnehmer, welcher infolge einer Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage war, seinen Urlaubsanspruch unmittelbar vor der Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses zu konsumieren, a) seinen Dienstgeber ohne unnötigen Aufschub (und sohin grundsätzlich vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses) von dieser seiner Arbeitsunfähigkeit (etwa infolge einer Erkrankung) in Kenntnis gesetzt hat, und b) seine Arbeitsunfähigkeit (etwa infolge einer Erkrankung) ohne unnötigen Aufschub (und sohin grundsätzlich vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses) (etwa durch eine ärztliche Krankschreibung) belegt hat?

Verneinendenfalls wird angefragt, ob eine nationale Bestimmung, welche normiert, dass ein Anspruch auf eine Urlaubsentschädigungsleistung nur dann besteht, wenn der Arbeitnehmer, welcher infolge einer Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage war, seinen Urlaubsanspruch unmittelbar vor der Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses zu konsumieren, a) seinen Dienstgeber ohne unnötigen Aufschub (und sohin grundsätzlich vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses) von dieser seiner Arbeitsunfähigkeit (etwa infolge einer Erkrankung) in Kenntnis gesetzt hat, und b) seine Arbeitsunfähigkeit (etwa infolge einer Erkrankung) ohne unnötigen Aufschub (und sohin grundsätzlich vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses) (etwa durch eine ärztliche Krankschreibung) belegt hat, mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vereinbar ist.

3. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (vgl. Urteile vom 18. März 2004, Merino Gomez, C-342/01, EU:C:2004:160, Rn. 31, vom 24. Januar 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 47 bis 50, sowie vom 3. Mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, Rn. 37) steht es den Mitgliedstaaten frei, einem Arbeitnehmer über den durch § 7 der Richtlinie 2003/88 garantierten Mindestanspruch hinaus einen Urlaubsanspruch oder einen Urlaubsersatzleistungsanspruch gesetzlich einzuräumen. Auch sind die durch Art. 7 der Richtlinie 2003/88 zuerkannten Ansprüche unmittelbar anwendbar (vgl. Urteile vom 24. Januar 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 34 bis 36, und vom 12. Juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, Rn. 28).

Bewirkt angesichts dieser Auslegung des Art. 7 der Richtlinie 2003/88 eine Konstellation, in welcher der nationale Gesetzgeber einem bestimmten Personenkreis deutlich über die Vorgaben dieser Richtlinienbestimmung hinaus einen Urlaubsersatzleistungsanspruch zuerkennt, dass infolge der unmittelbaren Anwendbarkeit des Art. 7 der Richtlinie 2003/88 auch den Personen, welchen richtlinienwidrig durch das nationale Gesetz ein Urlaubsersatzleistungsanspruch aberkannt wurde, ein Urlaubsersatzleistungsanspruch in dem deutlich über die Vorgaben dieser Richtlinienbestimmung hinausgehenden, durch die nationale Regelung nur den durch diese Bestimmung begünstigten Personen zugesprochenen Ausmaß zusteht?

Zu den Vorlagefragen

24 Mit seinen drei Fragen, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er nationalen Rechtsvorschriften wie den im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, nach denen ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis infolge seines Antrags auf Versetzung in den Ruhestand beendet wurde und der nicht in der Lage war, seinen bezahlten Jahresurlaub vor dem Ende dieses Arbeitsverhältnisses zu verbrauchen, keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub hat. Sofern dies bejaht wird, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die nationalen Rechtsvorschriften in Anwendung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 zugunsten eines Arbeitnehmers, der entgegen dieser Bestimmung keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub hat, Modalitäten zur Ausübung dieses Anspruchs vorsehen müssen, die insbesondere in Bezug auf die Höhe der ihm zu gewährenden Vergütung günstiger sind als diejenigen, die sich aus der Richtlinie 2003/88 ergeben.

25 Um dem vorlegenden Gericht eine sachdienliche Antwort zu geben, ist erstens darauf hinzuweisen, dass schon nach dem Wortlaut von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 – von dem diese Richtlinie keine Abweichung zulässt – jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen hat. Dieser Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen ist, wird somit jedem Arbeitnehmer unabhängig von seinem Gesundheitszustand gewährt (Urteile vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a., C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 54, sowie vom 3. Mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, Rn. 28).

26 Wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde und es deshalb nicht mehr möglich ist, bezahlten Jahresurlaub tatsächlich zu nehmen, hat der Arbeitnehmer nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 Anspruch auf eine finanzielle Vergütung, um zu verhindern, dass ihm wegen dieser fehlenden Möglichkeit jeder Genuss des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, selbst in finanzieller Form, vorenthalten wird (vgl. Urteile vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a., C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 56, vom 3. Mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, Rn. 29, sowie vom 12. Juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, Rn. 17).

27 Ferner ist darauf hinzuweisen, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 in seiner Auslegung durch den Gerichtshof keine andere Voraussetzung für die Eröffnung des Anspruchs auf finanzielle Vergütung aufstellt als die, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer nicht den gesamten Jahresurlaub genommen hat, auf den er zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch hatte (Urteil vom 12. Juni 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, Rn. 23).

28 Daraus folgt, dass ein Arbeitnehmer, der nicht in der Lage war, vor dem Ende seines Arbeitsverhältnisses seinen gesamten bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub hat. Der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses spielt dabei keine Rolle.

29 Daher hat der Umstand, dass ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis von sich aus beendet, keine Auswirkung darauf, dass er gegebenenfalls eine finanzielle Vergütung für den bezahlten Jahresurlaub beanspruchen kann, den er vor dem Ende seines Arbeitsverhältnisses nicht verbrauchen konnte.

30 In Anbetracht dessen ist Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass er nationalen Rechtsvorschriften wie den im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, nach denen ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis infolge seines Antrags auf Versetzung in den Ruhestand beendet wurde und der nicht in der Lage war, seinen bezahlten Jahresurlaub vor dem Ende dieses Arbeitsverhältnisses zu verbrauchen, keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub hat.

31 Zweitens ist hinsichtlich einer Situation wie der im Ausgangsverfahren fraglichen darauf hinzuweisen, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er einzelstaatlichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen dem Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub gezahlt wird, wenn er sich während des gesamten Bezugs- und/oder Übertragungszeitraums oder eines Teils davon im Krankheitsurlaub befand und deshalb seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte (Urteile vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a., C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 62, sowie vom 3. Mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, Rn. 30).

32 Somit ist Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass ein Arbeitnehmer beim Eintritt in den Ruhestand Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für bezahlten Jahresurlaub hat, den er nicht genommen hat, weil er aus Krankheitsgründen seine Aufgaben nicht wahrgenommen hat (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 3. Mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, Rn. 32).

33 Folglich hat Herr Maschek in Bezug auf den Zeitraum zwischen dem 15. November und dem 31. Dezember 2010, für den feststeht, dass er sich im Krankheitsurlaub befand und deshalb in diesem Zeitraum den von ihm erworbenen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht verbrauchen konnte, gemäß Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub.

34 Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung mit dem in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 verankerten Anspruch auf Jahresurlaub ein doppelter Zweck verfolgt wird, der 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 (Urteile vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a., C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 25, und vom 22. November 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, Rn. 31).

35 Unter diesen Umständen ist zur Gewährleistung der praktischen Wirksamkeit dieses Anspruchs auf Jahresurlaub festzustellen, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet wurde und der nach einer mit seinem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung während eines bestimmten Zeitraums vor seiner Versetzung in den Ruhestand weiterhin sein Entgelt bezog, aber verpflichtet war, nicht an

seinem Arbeitsplatz zu erscheinen, keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den während dieses Zeitraums nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub hat, es sei denn, dass er den Urlaub wegen Krankheit nicht nehmen konnte.

36 Folglich hat das vorlegende Gericht zu prüfen, ob Herr Maschek nach der in Rn. 13 des vorliegenden Urteils wiedergegebenen, am 21. Juli 2011 getroffenen zweiten Vereinbarung zwischen ihm und seinem Arbeitgeber tatsächlich verpflichtet war, in der Zeit vom 1. Januar 2011 bis zum 30. Juni 2012 nicht an seinem Arbeitsplatz zu erscheinen, und weiterhin sein Entgelt bezog. Wenn ja, hat Herr Maschek keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bezahlten Jahresurlaub, den er in dieser Zeit nicht verbrauchen konnte.

37 Konnte Herr Maschek hingegen, was das vorlegende Gericht zu prüfen hat, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub während dieses Zeitraums krankheitsbedingt nicht verbrauchen, hat er gemäß Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub.

38 Was drittens die Frage betrifft, ob die nationalen Rechtsvorschriften in Anwendung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 zugunsten eines Arbeitnehmers, der entgegen dieser Bestimmung keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub hat, Modalitäten zur Ausübung dieses Anspruchs vorsehen müssen, die insbesondere in Bezug auf die Höhe der ihm zu gewährenden Vergütung günstiger sind als diejenigen, die sich aus der Richtlinie 2003/88 ergeben, ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 2003/88 zwar Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung festlegen soll, die von den Mitgliedstaaten zu beachten sind, doch haben diese gemäß Art. 15 der Richtlinie das Recht, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen. Somit steht die Richtlinie 2003/88 innerstaatlichen Bestimmungen nicht entgegen, die einen bezahlten Jahresurlaub vorsehen, der den durch Art. 7 der Richtlinie garantierten Mindestzeitraum von vier Wochen übersteigt und unter den im nationalen Recht festgelegten Bedingungen für die Inanspruchnahme und Gewährung eingeräumt wird (vgl. u. a. Urteile vom 24. Januar 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 47, sowie vom 3. Mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, Rn. 34 und 35).

39 Demnach ist es zum einen Sache der Mitgliedstaaten, zu entscheiden, ob sie Arbeitnehmern neben dem in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen weitere Ansprüche auf bezahlten Urlaub gewähren. In diesem Fall können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass ein Arbeitnehmer, der vor der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aus Krankheitsgründen seinen zusätzlichen bezahlten Jahresurlaub nicht in vollem Umfang verbrauchen konnte, Anspruch auf eine diesem zusätzlichen Zeitraum entsprechende finanzielle Vergütung hat. Zum anderen ist es Sache der Mitgliedstaaten, die Bedingungen für die Gewährung festzulegen (vgl. Urteil vom 3. Mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, Rn. 36).

40 Nach alledem ist auf die vom vorlegenden Gericht gestellten Fragen zu antworten, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 wie folgt auszulegen ist:

— Er steht nationalen Rechtsvorschriften wie den im Ausgangsverfahren fraglichen entgegen, nach denen ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis infolge seines Antrags auf Versetzung in den Ruhestand beendet wurde und der nicht in der Lage war, seinen bezahlten Jahresurlaub vor dem Ende dieses Arbeitsverhältnisses zu verbrauchen, keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub hat.

— Ein Arbeitnehmer hat beim Eintritt in den Ruhestand Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für bezahlten Jahresurlaub, den er nicht genommen hat, weil er aus Krankheitsgründen seine Aufgaben nicht wahrgenommen hat.

— Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet wurde und der nach einer mit seinem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung während eines bestimmten Zeitraums vor seiner Versetzung in den Ruhestand weiterhin sein Entgelt bezog, aber verpflichtet war, nicht an seinem Arbeitsplatz zu erscheinen, hat keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den während dieses Zeitraums nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub, es sei denn, dass er den Urlaub wegen Krankheit nicht nehmen konnte.

— Es ist zum einen Sache der Mitgliedstaaten, zu entscheiden, ob sie Arbeitnehmern neben dem in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen weitere Ansprüche auf bezahlten Urlaub gewähren. In diesem Fall können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass ein Arbeitnehmer, der vor der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aus Krankheitsgründen seinen zusätzlichen bezahlten Jahresurlaub nicht in vollem Umfang verbrauchen konnte, Anspruch auf eine diesem zusätzlichen Zeitraum entsprechende finanzielle Vergütung hat. Zum anderen ist es Sache der Mitgliedstaaten, die Bedingungen für die Gewährung festzulegen.

Kosten

41 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Zehnte Kammer) für Recht erkannt:

Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist wie folgt auszulegen:

— Er steht nationalen Rechtsvorschriften wie den im Ausgangsverfahren fraglichen entgegen, nach denen ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis infolge seines Antrags auf Versetzung in den Ruhestand beendet wurde und der nicht in der Lage war, seinen bezahlten Jahresurlaub vor dem Ende dieses Arbeitsverhältnisses zu verbrauchen, keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub hat.

— Ein Arbeitnehmer hat beim Eintritt in den Ruhestand Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für bezahlten Jahresurlaub, den er nicht genommen hat, weil er aus Krankheitsgründen seine Aufgaben nicht wahrgenommen hat.

— Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet wurde und der nach einer mit seinem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung während eines bestimmten Zeitraums vor seiner Versetzung in den Ruhestand weiterhin sein Entgelt bezog, aber verpflichtet war, nicht an seinem Arbeitsplatz zu erscheinen, hat keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den während dieses Zeitraums nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub, es sei denn, dass er den Urlaub wegen Krankheit nicht nehmen konnte.

— Es ist zum einen Sache der Mitgliedstaaten, zu entscheiden, ob sie Arbeitnehmern neben dem in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen weitere Ansprüche auf bezahlten Urlaub gewähren. In diesem Fall können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass ein Arbeitnehmer, der vor der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aus Krankheitsgründen seinen zusätzlichen bezahlten Jahresurlaub nicht in vollem Umfang verbrauchen konnte, Anspruch auf eine diesem zusätzlichen Zeitraum entsprechende finanzielle Vergütung hat. Zum anderen ist es Sache der Mitgliedstaaten, die Bedingungen für die Gewährung festzulegen.

Unterschriften