Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
PRIIT PIKAMÄE
vom 4. Mai 2023 [1]

Rechtssache C-206/22

TF
gegen
Sparkasse Südpfalz

(Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsgerichts Ludwigshafen am Rhein [Deutschland])

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 2003/88 EG – Arbeitszeitgestaltung – Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub – Arbeitnehmer, bei dem wegen seiner Exposition gegenüber dem Virus SARS-CoV-2 eine Quarantäne angeordnet wird – Quarantäne, die mit bezahltem Jahresurlaub zusammenfällt – Verschiebung des bezahlten Jahresurlaubs“

I. Einleitung

1. Durch den Ausbruch der Covid-19-Pandemie sahen sich die Mitgliedstaaten gezwungen, Schutzmaßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des Virus SARS-CoV-2 zu ergreifen. Oft war dabei große Eile geboten. Die Schutzmaßnahmen hatten weitreichende Auswirkungen auf das gesellschaftliche Leben, und die nationalen Gesetzgeber haben alles getan, um diese Auswirkungen zu begrenzen. Sie waren stets auf einen Ausgleich zwischen der Aufrechterhaltung der wirtschaftlichen Tätigkeit der Unternehmen und dem Schutz der Arbeitnehmerrechte bedacht [2].

2. In diesem Zusammenhang hat das Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Deutschland) beim Gerichtshof ein Vorabentscheidungsersuchen eingereicht, das die Auslegung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG [3] und von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) betrifft.

[1] Originalsprache: Französisch.

[2] Vgl. insoweit Sachs, T., Perulli, A., Guamán, A., Sanchez, J. M., Brockmann, J., Pisarczyk, L. und Fragale Filho, R., „Regards comparés sur le droit social à l'épreuve du Covid-19“, *Revue de droit du travail*, 2020, S. 273 ff.

[3] Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9).

3. Es geht um die Frage, ob bezahlter Jahresurlaub, der einem Arbeitnehmer bewilligt worden ist, wenn er mit einer von einer Behörde wegen eines Kontakts des Arbeitnehmers zu einer mit dem Virus SARS-CoV-2 infizierten Person angeordneten Quarantäne zusammenfällt, auf einen anderen Zeitraum als den ursprünglich festgelegten zu verschieben ist [4].

4. Mit dieser Frage, die neu ist, erhält der Gerichtshof Gelegenheit, seine Rechtsprechung zur Verschiebung von bezahltem Jahresurlaub weiterzuentwickeln, und den Inhalt und den Umfang des Rechts des Arbeitnehmers, bezahlten Jahresurlaub tatsächlich zu erhalten, näher zu bestimmen.

II. Rechtlicher Rahmen

A. Unionsrecht

5. Art. 31 der Charta bestimmt:

„(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.

(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub."

6. In Kapitel 2 („Mindestruhezeiten – Sonstige Aspekte der Arbeitszeitgestaltung") der Richtlinie 2003/88 bestimmt Art. 7:

„(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. Deutsches Recht

7. § 1 des Bundesurlaubsgesetzes vom 8. Januar 1963 (BGBl. 1963, S. 2, im Folgenden: BUrlG) bestimmt:

„Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub."

8. § 7 Abs. 3 BUrlG bestimmt:

„Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss

[4] In der Rechtssache I (C-749/22, Verfahren derzeit ausgesetzt) hat das Bundesarbeitsgericht (Deutschland) eine Vorlagefrage gestellt, die dieselbe Problematik betrifft.

der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. …“

9. § 9 BUrlG bestimmt:

„Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.“

10. § 28 Abs. 1 des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) bestimmt:

„Werden Kranke, Krankheitsverdächtige, Ansteckungsverdächtige oder Ausscheider festgestellt …, so trifft die zuständige Behörde die notwendigen Schutzmaßnahmen …, soweit und solange es zur Verhinderung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten erforderlich ist; sie kann insbesondere Personen verpflichten, den Ort, an dem sie sich befinden, nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen zu verlassen oder von ihr bestimmte Orte oder öffentliche Orte nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen zu betreten. …“

III. Sachverhalt des Ausgangsrechtsstreits, Ausgangsverfahren und Vorlagefrage

11. TF, der seit 2003 bei der Sparkasse Südpfalz beschäftigt ist, war für den Zeitraum vom 3. bis zum 11. Dezember 2020 bezahlter Jahresurlaub bewilligt worden.

12. Am 2. Dezember 2020 ordnete die Kreisverwaltung Germersheim (Deutschland) für TF, weil er am Arbeitsplatz mit einer mit dem Virus SARS-CoV-2 infizierten Person Kontakt gehabt habe, gemäß § 28 des Infektionsschutzgesetzes für den Zeitraum vom 2. bis zum 11. Dezember 2020 die Quarantäne an, die TF zu Hause im Bereich seines Schlafzimmers und des Badezimmers verbringen musste.

13. Für den Zeitraum der angeordneten Quarantäne verlangte TF am 4. März 2021 die Gutschrift des bezahlten Jahresurlaubs. Die Sparkasse Südpfalz lehnte dies ab. TF erhob daraufhin beim Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein Klage.

14. Das Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein weist darauf hin, dass der Arbeitnehmer in Fällen wie dem des Ausgangsverfahrens nach der herrschenden Auffassung der deutschen Gerichte keinen Anspruch auf die Nichtanrechnung des bezahlten Jahresurlaubs auf Zeiträume einer staatlich angeordneten Quarantäne habe.

15. § 1 BUrlG habe ausschließlich die Freistellung von der Arbeitspflicht und die Zahlung des Urlaubsentgeltes zum Gegenstand. Deshalb fielen alle danach eintretenden störenden Ereignisse als Teil des persönlichen Lebensschicksals grundsätzlich in den Risikobereich des Arbeitnehmers. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz sehe das deutsche Recht für den Fall vor, dass der Arbeitnehmer in der bewilligten Urlaubszeit ärztlich bescheinigt arbeitsunfähig werde. Wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig sei, sei diese Ausnahme nach Auffassung der deutschen Gerichte auf Fälle der behördlich angeordneten Quarantäne aber nicht anzuwenden.

16. Das Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein fragt sich, ob dieser Ansatz mit der Auslegung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 und von Art. 31 Abs. 2 der Charta durch den Gerichtshof vereinbar ist. Es hat deshalb am 17. März 2022 beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Sind Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 und das in Art. 31 Abs. 2 der Charta verankerte Recht auf bezahlten Jahresurlaub dahin gehend auszulegen, dass sie einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten zur Gewährung von Erholungsurlaub für Arbeitnehmer entgegenstehen, nach denen eine Erfüllung des Urlaubsanspruchs auch dann eintritt, wenn der Arbeitnehmer während eines genehmigten Urlaubs von einem unvorhersehbaren Ereignis wie vorliegend einer staatlich angeordneten Quarantäne betroffen ist und deswegen an der uneingeschränkten Ausübung des Anspruchs gehindert wird?

IV. Verfahren vor dem Gerichtshof

17. Schriftliche Erklärungen sind von der Beklagten des Ausgangsverfahrens, der finnischen Regierung und der Europäischen Kommission eingereicht worden.

V. Rechtliche Würdigung

A. Zur Zulässigkeit

18. Die Sparkasse Südpfalz meint, die Vorlagefrage sei unzulässig, weil sie generell und unterschiedslos die Auswirkungen eines unvorhersehbaren Ereignisses auf die Erfüllung des Urlaubsanspruchs thematisiere. Soweit sie über das Zusammentreffen des bezahlten Jahresurlaubs mit einer behördlich angeordneten Quarantäne hinausgehe, sei die Vorlagefrage hypothetischer Natur. Wenn sie nicht umformuliert und dabei genauer gefasst werde, sei sie zurückzuweisen.

19. Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs ist es allein Sache des mit dem Rechtsstreit befassten nationalen Gerichts, in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende gerichtliche Entscheidung fällt, anhand der Besonderheiten des Ausgangsverfahrens sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung zum Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der dem Gerichtshof von ihm vorgelegten Fragen zu beurteilen.

20. Daher ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, über ihm vorgelegte Fragen zu befinden, wenn diese die Auslegung des Unionsrechts betreffen. Folglich gilt für Fragen, die das Unionsrecht betreffen, eine Vermutung der Entscheidungserheblichkeit. Der Gerichtshof kann die Beantwortung einer Vorlagefrage eines nationalen Gerichts nur ablehnen, wenn die erbetene Auslegung des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit den Gegebenheiten oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind [5].

[5] Urteil vom 2. Februar 2023, Towarzystwo Ubezpieczeń Ż (Irreführende Musterversicherungsverträge) (C-208/21, EU:C:2023:64, Rn. 42 und 43 und die dort angeführte Rechtsprechung).

21. Im vorliegenden Fall betrifft der Rechtsstreit, über den das vorlegende Gericht zu entscheiden hat, die Frage, ob der Arbeitnehmer bei bezahltem Jahresurlaub, der mit einer behördlich angeordneten Quarantäne zusammenfällt, einen Anspruch auf Verschiebung hat. Das vorlegende Gericht hat unzweideutig klargemacht, dass die Klage von TF nach den Vorschriften des deutschen Arbeitsrechts, wie sie von den deutschen Gerichten ausgelegt würden, abzuweisen wäre, es sei denn, Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta wären dahin auszulegen, dass sie dem entgegenstünden.

22. Das vorlegende Gericht hat in seinem Vorabentscheidungsersuchen also nicht nur dargelegt, warum es Fragen zur Auslegung der genannten Vorschriften hat, sondern auch, warum deren Auslegung seiner Auffassung nach für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits erforderlich ist. Die Rüge, die Vorlagefrage sei rein hypothetisch, ist daher zurückzuweisen.

23. Die Vorlagefrage ist also zulässig.

B. Beantwortung der Vorlagefrage

24. Mit seiner Vorlagefrage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta dahin auszulegen sind, dass sie einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegenstehen, nach denen bezahlter Jahresurlaub, der einem Arbeitnehmer bewilligt worden ist, wenn er mit einer vom Staat angeordneten Quarantäne zusammenfällt, als erloschen gilt, so dass er nicht auf einen anderen Zeitraum als den ursprünglich festgelegten verschoben werden kann.

25. Der Gerichtshof hatte sich bereits mit dem Fall zu befassen, dass Krankheitsurlaub mit vorher festgelegtem bezahlten Jahresurlaub zusammenfällt[6]. Die Vorlagefrage betrifft hier jedoch eine andere Fallgestaltung: Im vorliegenden Fall wurde bei einem Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit dem Virus SARS-CoV-2 ausgesetzt war, vorbeugend angeordnet, dass er sich während eines Zeitraums, der mit seinem bezahlten Jahresurlaub zusammenfiel, abzusondern habe. Er wurde aber nicht wegen Krankheit freigestellt.

26. Trotz der Unterschiede, die zwischen den beiden Fallgestaltungen bestehen, ist meines Erachtens dennoch auf die Rechtsprechung zum Verhältnis zwischen bezahltem Jahresurlaub und Krankheitsurlaub einzugehen. In Anbetracht der vom Gerichtshof angestellten Erwägungen und der von ihm aufgestellten Kriterien wäre es nämlich durchaus denkbar, diese Rechtsprechung auf Fälle wie den, um den es hier geht, zu übertragen.

27. Ich meine zwar, dass dies weder möglich noch geboten ist. Die Vorlagefrage des vorlegenden Gerichts wäre damit aber noch nicht beantwortet. Es ist weiter ganz grundsätzlich zu prüfen, ob es bereits wegen der Auswirkungen, die eine Maßnahme der Absonderung auf die Gestaltung und den Ablauf von bezahltem Jahresurlaub hat, gerechtfertigt ist, den Urlaub auf einen späteren Zeitraum zu verschieben, damit der Arbeitnehmer ihn auch tatsächlich erhalten kann. Hierzu muss aber geklärt werden, was unionsrechtlich damit gemeint ist, wenn davon die Rede ist, dass der Arbeitnehmer bezahlten Jahresurlaub tatsächlich erhält.

[6] Vgl. Rn. 34 der vorliegenden Schlussanträge.

1. Zur Übertragung der Rechtsprechung des Gerichtshofs zum Verhältnis zwischen bezahltem Jahresurlaub und Krankheitsurlaub

28. Nach Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 erhält jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

29. Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs ist dieses Recht als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen, den die zuständigen nationalen Stellen nur in den Grenzen umsetzen dürfen, die in der Richtlinie 2003/88 selbst ausdrücklich gezogen werden [7]. Das Recht auf Jahresurlaub ist ein „wesentlicher und zwingender Grundsatz des Sozialrechts der Union“ [8], der in Art. 31 Abs. 2 der Charta eigens verankert ist [9]. Die Bestimmungen der Richtlinie 2003/88 dürfen folglich nicht zu Lasten der Rechte, die sie dem Arbeitnehmer gewähren, eng ausgelegt werden [10].

30. Mit den Zielen der Richtlinie 2003/88 wird an das in Art. 31 Abs. 1 der Charta verbürgte Recht auf gesunde und sichere Arbeitsbedingungen angeknüpft. Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Zielsetzung der Richtlinie 2003/88 gemäß ihrem vierten Erwägungsgrund in der Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit besteht. Im fünften Erwägungsgrund der Richtlinie wird präzisiert, dass die Arbeitnehmer angemessene Ruhezeiten erhalten sollten. Entsprechend sieht Art. 1 der Richtlinie 2003/88 vor, dass diese Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung enthält, insbesondere, was den Mindestjahresurlaub angeht [11].

31. Im Hinblick auf diese Ziele hat der Gerichtshof immer wieder entschieden, dass mit dem 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 für Freizeitaktivitäten zu verfügen [12].

32. Um zu gewährleisten, dass dieses Ziel erreicht wird, vergleicht der Gerichtshof, wenn bezahlter Jahresurlaub mit aus einem anderen Grund gewährtem Urlaub zusammentrifft, die beiden Arten von Urlaub hinsichtlich des mit ihnen verfolgten Zwecks. So lässt sich ermitteln, ob der Urlaub, der mit bezahltem Jahresurlaub zusammenfällt, in Anbetracht seines Zwecks dem entgegensteht, dass der Arbeitnehmer den bezahlten Jahresurlaub tatsächlich erhält. Ist dies der Fall, führt die Überschneidung der beiden Arten von Urlaub zwangsläufig dazu, dass der bezahlte Jahresurlaub auf einen späteren Zeitraum als den ursprünglich festgelegten verschoben wird.

7 Urteil vom 22. September 2022, Fraport und St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 und C-727/20, EU:C:2022:707, Rn. 24 und die dort angeführte Rechtsprechung).

8 Urteil vom 8. September 2020, Kommission und Rat/Carreras Sequeros u. a. (C-119/19 P und C-126/19 P, EU:C:2020:676, Rn. 113).

9 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 13. Januar 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

10 Urteil vom 24. Februar 2022, Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto“ (C-262/20, EU:C:2022:117, Rn. 43 und die dort angeführte Rechtsprechung).

11 Urteil vom 13. Januar 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, Rn. 28 und 29).

12 Urteil vom 22. September 2022, Fraport und St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 und C-727/20, EU:C:2022:707, Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung).

33. So hat der Gerichtshof seine Entscheidung, dass eine Arbeitnehmerin ihren Jahresurlaub zu einer anderen Zeit als der ihres Mutterschaftsurlaubs nehmen können muss, etwa damit begründet, dass der Anspruch auf Jahresurlaub einem anderen Zweck diene als der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub, der zum einen dem Schutz der körperlichen Verfassung der Frau während und nach der Schwangerschaft und zum anderen dem Schutz der besonderen Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind während der Zeit, die an die Schwangerschaft und die Entbindung anschließt, diene [13].

34. Demselben Ansatz folgend hat der Gerichtshof bei seiner Entscheidung, dass ein Arbeitnehmer, der sich während eines im Voraus festgelegten bezahlten Jahresurlaubs im Krankheitsurlaub befindet, berechtigt ist, den Jahresurlaub zu einer anderen als der mit dem Krankheitsurlaub zusammenfallenden Zeit zu nehmen, darauf abgestellt, dass mit dem bezahlten Jahresurlaub und mit dem Krankheitsurlaub, mit dem es dem Arbeitnehmer ermöglicht werden soll, von einer Krankheit zu genesen, verschiedene Zwecke verfolgt werden [14].

35. Im Übrigen hat der Gerichtshof eingeräumt, dass ein Mitgliedstaat in bestimmten besonderen Fällen wie dem Krankheitsurlaub, in denen ein Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen, den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht von der Voraussetzung abhängig machen kann, dass der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat. Der unionsrechtlich gewährleistete Anspruch eines Arbeitnehmers auf Mindestjahresurlaub dürfe sich nämlich nicht verringern, wenn dieser seiner Arbeitspflicht wegen einer Erkrankung nicht nachkommen konnte [15].

36. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs sind diese Umstände, unter denen die Arbeitsunfähigkeit der tatsächlichen Arbeit gleichzustellen ist, im Wesentlichen dadurch gekennzeichnet, dass sie nicht vorhersehbar und vom Willen des Arbeitnehmers unabhängig sind und für den Arbeitnehmer mit physischen oder psychischen Beschwerden verbunden sind.

37. Zu dem ersten dieser beiden Kriterien hat der Gerichtshof entschieden, dass das Eintreten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht vorhersehbar und vom Willen des Arbeitnehmers unabhängig sei [16]. Analog hat der Gerichtshof angenommen, dass ebenso wie das Eintreten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit auch der Umstand, dass dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu arbeiten aufgrund einer anschließend als rechtswidrig eingestuften Entlassung verwehrt wurde, grundsätzlich nicht vorhersehbar und vom Willen dieses Arbeitnehmers unabhängig sei [17] Demgegenüber sei die Inanspruchnahme des Elternurlaubs nicht unvorhersehbar und folge in den meisten Fällen aus dem Wunsch des Arbeitnehmers, sich um sein Kind zu kümmern [18].

13 Urteile vom 18. März 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, Rn. 32), und vom 4. Oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, Rn. 30).

14 Urteile vom 10. September 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, Rn. 22), und vom 4. Juni 2020, Fetico u. a. (C-588/18, EU:C:2020:420, Rn. 33 und 34 sowie die dort angeführte Rechtsprechung). Vgl. zu einem Genesungsurlaub Urteil vom 30. Juni 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, Rn. 27).

15 Urteil vom 22. September 2022, Fraport und St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 und C-727/20, EU:C:2022:707, Rn. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung).

16 Urteil vom 22. September 2022, Fraport und St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 und C-727/20, EU:C:2022:707, Rn. 30 und die dort angeführte Rechtsprechung).

17 Urteil 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. 67).

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

38. Das zweite Kriterium (Bestehen physischer oder psychischer Beschwerden) ist vom Gerichtshof als Ausschlusskriterium angewandt worden. So hat der Gerichtshof entschieden, dass sich der Arbeitnehmer, da er im Elternurlaub unter keinen durch eine Erkrankung hervorgerufenen physischen oder psychischen Beschwerden leide, in einer anderen Lage befinde, als wenn er aufgrund seines Gesundheitszustands arbeitsunfähig wäre [19].

39. Nun ist zu prüfen, ob die Rechtsprechung des Gerichtshofs *mutatis mutandis* in einem Fall wie dem, um den es im Ausgangsverfahren geht, angewandt werden kann, in dem bei einem Arbeitnehmer wegen seiner Exposition gegenüber dem Virus SARS-CoV-2, für einen Zeitraum, der mit vorher festgelegtem bezahlten Jahresurlaub zusammenfiel, eine Quarantäne angeordnet wurde, der Arbeitnehmer aber nicht wegen Krankheit freigestellt wurde.

40. Nach den vorstehenden Erwägungen ist dies nicht von vornherein ausgeschlossen. Zum einen unterscheidet sich der Zweck des bezahlten Jahresurlaubs von dem Zweck der Quarantäne, die dazu dient, die Ausbreitung einer ansteckenden Krankheit einzudämmen. Zum anderen besteht kein Zweifel daran, dass eine solche Maßnahme der Absonderung in den meisten Fällen einen unvorhersehbaren und vom Willen des Arbeitnehmers unabhängigen Umstand darstellt.

41. Dennoch kann der Analogieschluss meines Erachtens nicht über diese erste Stufe hinausgehen. Die Rechtsprechung des Gerichtshofs beruht nämlich auf der Annahme, dass der Arbeitnehmer während des in Rede stehenden Zeitraums infolge Krankheit an seiner vertragsgemäßen Arbeitsleistung verhindert ist. Denn der Arbeitnehmer befindet sich deshalb in einer Lage, in der er sich nicht erholen und entspannen kann, so dass der bezahlte Jahresurlaub auf einen anderen Zeitraum als den ursprünglich festgelegten zu verschieben ist, weil er gleichzeitig infolge Krankheit arbeitsunfähig ist. Das Recht des Arbeitnehmers, den bezahlten Mindesturlaub gemäß Art. 7 der Richtlinie 2003/88 zu erhalten, darf durch die Arbeitsunfähigkeit nicht geschmälert werden.

42. Durch die Quarantäne befindet sich der Arbeitnehmer aber nicht stets in einer Lage, in der er an seiner Arbeitsleistung verhindert ist. Unter Umständen kann er seine berufliche Tätigkeit von dem Ort aus, den er nicht verlassen darf, fortsetzen.

43. In diesem Zusammenhang schlägt die Kommission vor, zwischen den Arbeitnehmern, die arbeitsfähig geblieben seien, und denjenigen, die durch die Quarantäne an ihrer vertragsgemäßen Arbeitsleistung verhindert seien, zu unterscheiden. Im letzteren Fall müsste der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub auf einen anderen Zeitraum als den ursprünglich festgelegten verschieben können.

44. Gegen eine solche Lösung spricht im Wesentlichen zweierlei:

45. Zum einen dürfte die durch eine Quarantäne bedingte Unmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung meines Erachtens schwerlich einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne der oben dargestellten Rechtsprechung gleichgesetzt werden können. Ein Arbeitnehmer, bei dem vorbeugend die Absonderung angeordnet wird, leidet nämlich nicht unter physischen oder

[19] Urteil vom 4. Oktober 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, Rn. 33). Zuvor hatte der Gerichtshof entschieden, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit nach Aufstellung eines Sozialplans verkürzt ist, unter keinen durch eine Erkrankung hervorgerufenen physischen oder psychischen Beschwerden leide und sich daher in einer anderen Lage befinde, als wenn er aufgrund seines Gesundheitszustands arbeitsunfähig wäre. Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 8. November 2012, Heimann und Toltschin (C-229/11 und C-230/11, EU:C:2012:693, Rn. 29).

psychischen Beschwerden, die mit denen vergleichbar wären, die durch eine Erkrankung hervorgerufen werden, und befindet sich daher in einer anderen Lage, als wenn er aufgrund seines Gesundheitszustands arbeitsunfähig wäre.

46. Abgesehen davon lässt sich gar nicht so einfach beurteilen, ob der Arbeitnehmer infolge der Quarantäne arbeitsunfähig ist. Hierzu müsste im Einzelfall geprüft werden, ob der Arbeitnehmer in der Lage ist, seine Arbeitsleistung von dem Ort aus, den er nicht verlassen darf, zu erbringen. Dies hängt von zahlreichen Faktoren ab, u. a. der genauen Art der Arbeitsleistungen, die der Arbeitnehmer zu erbringen hat [20], den Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung, der Tätigkeit und Organisation des Arbeitgebers und den Modalitäten der Absonderung. Die Berücksichtigung dieser verschiedenen Faktoren kann insgesamt aber zu einer ganzen Fülle unterschiedlicher Lösungen führen, die als ungerecht und gleichheitswidrig empfunden werden könnten, insbesondere dann, wenn sie Fälle betreffen, die auf den ersten Blick vergleichbar erscheinen [21]. Außerdem stünden einer solchen Lösung nicht zu leugnende praktische Schwierigkeiten für den Arbeitgeber entgegen, der kurzfristig zu beurteilen hätte, ob ein Arbeitnehmer, der sich ursprünglich in bezahltem Jahresurlaub befand, seine Arbeitsleistung von dem Ort aus, den er nicht verlassen darf, erbringen kann, und, wenn dies der Fall wäre, an diese Situation angepasste Maßnahmen der Arbeitsorganisation zu treffen hätte [22].

47. Ich gelange deshalb zu dem Schluss, dass die Rechtsprechung des Gerichtshofs nicht analog auf einen Fall wie den, um den es im Ausgangsverfahren geht, übertragen werden kann. Allein auf dieser Grundlage hat der Arbeitnehmer also keinen Anspruch auf die Verschiebung von bezahltem Jahresurlaub, der für einen Zeitraum bewilligt worden war, der mit einem Zeitraum zusammenfällt, in dem sich der Arbeitnehmer wegen des Kontakts mit einer mit dem Virus SARS-CoV-2 infizierten Person in Quarantäne befindet.

48. Es bleibt allerdings noch zu prüfen, ob durch die Quarantäne wegen der mit ihr auferlegten Beschränkungen nicht verhindert wird, dass der Arbeitnehmer den ihm zustehenden bezahlten Jahresurlaub auch tatsächlich erhält.

2. Zur Verhinderung des tatsächlichen Erhaltens des bezahlten Jahresurlaubs

49. Es besteht kein Zweifel daran, dass der Betroffene durch die quarantänebedingten Beschränkungen in seinen persönlichen Aktivitäten und in seiner Bewegungsfreiheit erheblich eingeschränkt wird. In einer solchen Situation bestehen für den Arbeitnehmer mithin weniger Möglichkeiten, „sich … aus[zu]ruhen oder Freizeittätigkeiten nach[zu]gehen“ [23]. Eine solche Beeinträchtigung des Zwecks des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub könnte auf den ersten Blick genügen, um bei einer zeitlichen Überschneidung mit einer Quarantäne die Verschiebung des Urlaubs zu rechtfertigen, damit der Arbeitnehmer den Urlaub auch *tatsächlich erhält* [24].

[20] Dieses erste Kriterium ist wesentlich, da bestimmte Arbeitsleistungen, insbesondere solche, die körperliche Tätigkeiten erfordern, natürlich nur am Arbeitsort erbracht werden können.

[21] Im Übrigen dürften diese Schwierigkeiten Anlass zu einer Fülle von Rechtsstreitigkeiten vor den Arbeitsgerichten geben, die nachträglich zu prüfen hätten, ob der Arbeitnehmer im konkreten Fall während der Dauer der Quarantäne weiter arbeitsfähig war.

[22] Insoweit zeigt der Ausgangsrechtsstreit, mit welchen Schwierigkeiten ein Arbeitgeber konfrontiert wäre, wenn ihm ein Tag vor Beginn des bezahlten Urlaubs die Quarantäneanordnung mitgeteilt würde.

[23] Urteil vom 8. November 2012, Heimann und Toltschin (C-229/11 und C-230/11, EU:C:2012:693, Rn. 29).

[24] Urteil vom 4. Juni 2020, Fetico u. a. (C-588/18, EU:C:2020:420, Rn. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung).

50. Ich meine aber, dass eine solche Lösung auf einem unrichtigen Verständnis des Begriffes „tatsächliches Erhalten“ des bezahlten Jahresurlaubs beruhen würde, das weder mit den Zielen der Richtlinie 2003/88 noch mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs zu vereinbaren wäre. Damit gewährleistet ist, dass das Ziel des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer erreicht wird, müssen die nationalen Behörden und der Arbeitgeber beim Recht auf bezahlten Urlaub nämlich die Verpflichtungen einhalten, mit denen gewährleistet werden soll, dass der Arbeitnehmer den Urlaub auch tatsächlich erhält.

51. Als Erstes müssen die Mitgliedstaaten angesichts des mit der Richtlinie 2003/88 verfolgten wesentlichen Ziels, einen wirksamen Schutz der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer sowie einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, sicherstellen, dass die praktische Wirksamkeit der entsprechenden Rechte in vollem Umfang gewährleistet wird, indem sie dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer tatsächlich einen bezahlten Mindestjahresurlaub, wie er in dieser Richtlinie vorgesehen ist, erhalten. Die von den Mitgliedstaaten festgelegten Modalitäten zur Sicherstellung der Umsetzung der Bestimmungen der Richtlinie 2003/88 dürfen daher nicht zu einer Aushöhlung der in Art. 31 Abs. 2 der Charta und Art. 7 dieser Richtlinie verankerten Rechte führen [25]. Entsprechend müssen die von den Mitgliedstaaten erlassenen Maßnahmen es dem Arbeitnehmer ermöglichen, den bezahlten Mindestjahresurlaub in vollem Umfang zu erhalten, und sie dürfen weder den Mindestschutz, den die Richtlinie 2003/88 gewährt, berühren oder einschränken noch die übrigen Bestimmungen der Richtlinie oder deren Kohärenz und Ziele beeinträchtigen [26].

52. Als Zweites muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer sein Recht auf bezahlten Jahresurlaub wahrnehmen kann [27]. Der Arbeitnehmer darf während dieser Ruhezeiten gegenüber seinem Arbeitgeber keiner Verpflichtung unterliegen, die ihn daran hindern kann, frei und ohne Unterbrechung seinen eigenen Interessen nachzugehen, um die Auswirkungen der Arbeit auf seine Sicherheit und Gesundheit zu neutralisieren [28].

53. Danach setzt das tatsächliche Erhalten des in Art. 31 Abs. 2 der Charta verbürgten Rechts auf Jahresurlaub meines Erachtens voraus, dass der Arbeitnehmer zum Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit den in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen bezahlten Mindestjahresurlaub erhält und in dieser Zeit, befreit von jeglichen Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber, die *Möglichkeit* hat, sich auszuruhen oder Freizeitaktivitäten nachzugehen.

54. Es ergibt sich weder aus den genannten Rechtsakten noch aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass es zur Verwirklichung des mit der Richtlinie 2003/88 verfolgten Ziels des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit des Arbeitnehmers darüber hinaus erforderlich wäre, dass der bezahlte Urlaub, der dem Arbeitnehmer zu gewähren ist, diesem in dieser Zeit tatsächlich Entspannung, Erholung und Freizeitaktivitäten beschert hat. Das Recht auf das tatsächliche Erhalten des bezahlten Jahresurlaubs darf mithin nicht mit einem Recht auf das tatsächliche Ergebnis eines solchen Urlaubs verwechselt werden [29].

[25] Vgl. entsprechend Urteil vom 2. März 2023, MÁV-START (C-477/21, EU:C:2023:140, Rn. 35 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[26] Vgl. zum umgekehrten Fall Urteil vom 19. November 2019, TSN und AKT (C-609/17 und C-610/17, EU:C:2019:981, Rn. 51 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[27] Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. November 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, Rn. 51 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[28] Vgl. entsprechend Urteil vom 9. September 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, Rn. 94).

[29] Vgl. in diesem Sinne Schlussanträge des Generalanwalts Saugmandsgaard Øe in der Rechtssache Fetico u. a. (C-588/18, EU:C:2019:1083, Nrn. 75 und 76).

55. Mit einem anderen Ansatz als dem, den ich hier vorschlage, würde unter Umständen ein besonders weites Verständnis des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub festgeschrieben, nämlich, dass dieses Recht nur dann verwirklicht wäre, wenn während des bezahlten Jahresurlaubs kein Ereignis [30] auftritt, das die Durchführung der Aktivitäten, denen der Arbeitnehmer in seiner Freizeit nachgehen wollte, stört.

56. Im Unterschied zur Arbeitsunfähigkeit wird das Recht, bezahlten Jahresurlaub tatsächlich zu erhalten – nach dem von mir vorgeschlagenen Begriffsverständnis – durch eine Quarantäne aber nicht beeinträchtigt. Die Quarantäne wirkt sich lediglich auf die Bedingungen aus, unter denen der Arbeitnehmer seine Freizeit gestalten kann.

57. Im Übrigen sind die Vorstellungen, die man von Erholung, Entspannung und Freizeitaktivitäten haben kann, überaus subjektiv. Entsprechend kann die Verschlechterung der Qualität eines bezahlten Urlaubs durch eine Maßnahme, mit der angeordnet wird, dass der Betreffende einen bestimmten Ort nicht verlassen darf, völlig unterschiedlich empfunden werden. Hinzu kommt, dass auch die Art und der Umfang der von der Behörde angeordneten Einschränkungen erhebliche Auswirkungen auf die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers haben können. Dadurch wird ein jeglicher Versuch der Objektivierung und Kategorisierung der Fälle, in denen die Bedingungen, unter denen der Arbeitnehmer über seinen Jahresurlaub verfügt, durch die Quarantäne konkret beeinträchtigt werden, erheblich erschwert.

58. Gewiss kann die Qualität eines bezahlten Jahresurlaubs, der dem Arbeitnehmer gewährt worden ist, durch eine Absonderungsanordnung unter Umständen erhebliche Einbußen erleiden. Das unionsrechtlich verbürgte Recht auf bezahlten Jahresurlaub vermag dieses Problem meines Erachtens jedoch nicht zu lösen. Dem nationalen Gesetzgeber bleibt es aber unbenommen, über den in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 garantierten Mindestschutz hinaus günstigere Maßnahmen zu treffen, die eine Verschiebung des bezahlten Jahresurlaubs ermöglichen. Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass der deutsche Gesetzgeber nach Einreichung des vorliegenden Vorabentscheidungsersuchens in das nationale Recht Bestimmungen aufgenommen hat, nach denen die Tage der Absonderung nicht auf den bezahlten Jahresurlaub angerechnet werden [31].

59. Ich gelange deshalb zu dem Schluss, dass das Unionsrecht nicht vorschreibt, dass bezahlter Jahresurlaub, der mit einer Quarantäne zusammenfällt, die von einer Behörde wegen der Exposition eines Arbeitnehmers gegenüber dem Virus SARS-CoV-2 angeordnet wird, verschoben wird.

VI. Ergebnis

60. Nach alledem schlage ich vor, dem Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Deutschland) wie folgt zu antworten:

Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union

[30] Es wäre etwa kaum nachvollziehbar, dass ein Ereignis wie ein schweres Unwetter unionsrechtlich Anspruch auf Verschiebung von bezahltem Jahresurlaub begründete.

[31] Aus dem Vorabentscheidungsersuchen in der Rechtssache I (C-749/22, Verfahren derzeit ausgesetzt) geht hervor, dass diese Bestimmung, die mit einem Gesetz vom 16. September 2022 eingeführt wurde, auf den Ausgangsrechtsstreit *ratione temporis* keine Anwendung findet.

sind wie folgt auszulegen:

Sie stehen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten, nach denen bezahlter Jahresurlaub, der einem Arbeitnehmer bewilligt worden ist, wenn er mit einer von einer Behörde wegen eines Kontakts des Arbeitnehmers zu einer mit einem Virus infizierten Person angeordneten Quarantäne zusammenfällt, nicht auf einen anderen Zeitraum als den ursprünglich festgelegten verschoben werden kann, nicht entgegen.