



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

PRESSEMITTEILUNG Nr. 81/16

Luxemburg, den 20. Juli 2016

Urteil in der Rechtssache C-341/15
Hans Maschek / Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener
Stadtwerke

Beendet ein Arbeitnehmer von sich aus sein Arbeitsverhältnis, hat er Anspruch auf eine finanzielle Vergütung, wenn er seinen bezahlten Jahresurlaub ganz oder teilweise nicht verbrauchen konnte

Herr Hans Maschek, ein Beamter der Stadt Wien, wurde auf seinen Antrag mit Wirkung zum 1. Juli 2012 in den Ruhestand versetzt. In der Zeit vom 15. November 2010 bis zum 30. Juni 2012 war er nicht zum Dienst erschienen. Vom 15. November bis zum 31. Dezember 2010 befand er sich in Krankheitsurlaub. Ab dem 1. Januar 2011 war er aufgrund einer Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber verpflichtet, nicht zum Dienst zu erscheinen, wobei ihm sein Entgelt fortgezahlt wurde.

Nach seinem Eintritt in den Ruhestand verlangte Herr Maschek von seinem Arbeitgeber, ihm eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub zu zahlen; er sei nämlich kurz vor dem Eintritt in den Ruhestand erneut erkrankt. Sein Arbeitgeber wies diese Forderung mit der Begründung zurück, nach der Besoldungsordnung der Stadt Wien habe ein Arbeitnehmer, der von sich aus das Arbeitsverhältnis beende – u. a. indem er die Versetzung in den Ruhestand beantrage –, keinen Anspruch auf eine solche Vergütung.

Das Verwaltungsgericht Wien, bei dem Herr Maschek deshalb Klage erhoben hat, möchte vom Gerichtshof wissen, ob eine solche Regelung mit dem Unionsrecht und insbesondere mit der Richtlinie 2003/88¹ vereinbar ist.

In seinem heutigen Urteil weist der Gerichtshof darauf hin, dass nach dieser Richtlinie jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen hat und dass dieser Anspruch einen besonders bedeutsamen Grundsatz des Sozialrechts der Union darstellt. Er wird jedem Arbeitnehmer unabhängig von seinem Gesundheitszustand gewährt.

Wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde und es deshalb nicht mehr möglich ist, bezahlten Jahresurlaub tatsächlich zu nehmen, hat der Arbeitnehmer nach der Richtlinie Anspruch auf eine finanzielle Vergütung, um zu verhindern, dass ihm wegen dieser fehlenden Möglichkeit jeder Genuss des Urlaubsanspruchs, selbst in finanzieller Form, vorenthalten wird.

Der Gerichtshof führt hierzu aus, dass der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Rolle spielt. 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.

Der Gerichtshof schließt daraus, dass die Richtlinie nationalen Rechtsvorschriften wie der Besoldungsordnung der Stadt Wien 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 Urlaub hat.

¹ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299, S. 9).

Der Gerichtshof weist ferner auf seine Rechtsprechung hin, wonach ein Arbeitnehmer beim Eintritt in den Ruhestand Anspruch auf eine finanzielle Vergütung hat, wenn er seinen bezahlten Jahresurlaub wegen einer Krankheit nicht verbrauchen konnte². Herr Maschek hat folglich 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 ihm zustehenden bezahlten Jahresurlaub nicht verbrauchen konnte, Anspruch auf eine finanzielle Vergütung.

Der Gerichtshof fügt hinzu, dass mit dem Anspruch auf Jahresurlaub ein doppelter Zweck verfolgt wird, der darin besteht, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen.

Damit die praktische Wirksamkeit dieses Anspruchs auf Jahresurlaub gewährleistet wird, stellt der Gerichtshof folgenden Grundsatz auf: 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.

Das vorliegende Gericht wird daher zu prüfen haben, ob dies bei Herrn Maschek in der Zeit vom 1. Januar 2011 bis zum 30. Juni 2012 der Fall war. Wenn ja, hat er keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bezahlten Jahresurlaub, den er in dieser Zeit nicht verbrauchen konnte, es sei denn, dass er den Urlaub wegen Krankheit nicht nehmen konnte.

Der Gerichtshof stellt überdies fest, dass die Richtlinie zwar Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung festlegen soll, die von den Mitgliedstaaten zu beachten sind, doch haben diese das Recht, für die Arbeitnehmer günstigere Vorschriften zu erlassen. Somit steht die Richtlinie innerstaatlichen Bestimmungen nicht entgegen, die einen bezahlten Jahresurlaub vorsehen, der den durch die Richtlinie garantierten Mindestzeitraum von vier Wochen übersteigt und unter den im nationalen Recht festgelegten Bedingungen für die Inanspruchnahme und Gewährung eingeräumt wird.

Demnach steht es den Mitgliedstaaten frei, Arbeitnehmern neben dem in der Richtlinie vorgesehenen Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen weitere Ansprüche auf bezahlten Urlaub zu 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. Es ist Sache der Mitgliedstaaten, die Bedingungen für die Gewährung festzulegen.

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

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

Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

² Urteile des Gerichtshofs vom 3. Mai 2012, Neidel ([C-337/10](#), PM [Nr. 57/12](#): Bei Eintritt in den Ruhestand hat ein Beamter Anspruch auf eine finanzielle Vergütung, wenn er seinen Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen aus Krankheitsgründen ganz oder zum Teil nicht ausüben konnte), und vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a. ([C-350/06](#) und [C-520/06](#), PM [Nr. 4/09](#): Ein Arbeitnehmer verliert nicht seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den er wegen Krankheit nicht ausüben konnte).