
THÜRINGER OBERVERWALTUNGSGERICHT



- 2. Senat -

2 KO 579/12

Verwaltungsgericht Gera

- 1. Kammer -

1 K 161/10 Ge

Im Namen des Volkes Urteil

In dem Verwaltungsstreitverfahren

des Herrn _____ R_____,
_____, _____ G_____

Kläger und Berufungsbeklagter

bevollmächtigt:
Rechtsanwälte Dr. Zwanziger u. a.,
Humboldtstr. 9, 07545 Gera

gegen

die D_____,
vertreten durch den Vorstand,
R_____, _____ B_____

Beklagte und Berufungsklägerin

wegen

Recht der Bundesbeamten,
hier: Berufung

hat der 2. Senat des Thüringer Oberverwaltungsgerichts durch den Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts Prof. Dr. Schwan, den Richter am Oberverwaltungsgericht Gravert und den Richter am Oberverwaltungsgericht Prof. Dr. Ruffert

aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. April 2015 **für Recht erkannt:**

Das Urteil des Verwaltungsgerichts Gera vom 10. Juli 2012 - 1 K 161/10 Ge - wird abgeändert und die Klage wird insgesamt abgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

Das Urteil ist hinsichtlich der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der Kläger kann die Vollstreckung gegen Sicherheitsleistung in Höhe der festgesetzten Kosten abwenden, wenn nicht die Beklagte zuvor in gleicher Höhe Sicherheit leistet.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Beteiligten streiten um die Gewährung wegen Erkrankung nicht in Anspruch genommenen, am 30. Januar 2009 beantragten Erholungsurlaubs für das Jahr 2006, hilfsweise dessen finanzielle Abgeltung.

Der Kläger, geboren am _____ 1972, ist seit 1. Oktober 2000 Beamter bei der Beklagten, seit 2005 als Verwaltungsamtsrat. Vom 26. Oktober 2006 bis zum 31. März 2008 war er dienstunfähig erkrankt. Daher nahm er im Kalenderjahr 2006 nur neun Tage Erholungsurlaub. Seinen Antrag vom 30. Januar 2009, 20 Tage nicht genommenen Urlaub nunmehr in Anspruch zu nehmen oder diesen finanziell abzugelten, lehnte die Beklagte durch Bescheid vom 5. Februar 2009 ab. Den hiergegen eingelegten Widerspruch wies die Beklagte durch Widerspruchsbescheid vom 22. Februar 2010 zurück. Nach dem zu Beginn des Jahres 2009 geltenden § 7 EUrlV verfallende Urlaub, der nicht innerhalb von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres in Anspruch genommen worden sei. Eine infolge der Rechtsprechung des

EuGH veranlasste Änderung der EUrlV gelte erst für Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2009, nicht für solche aus 2006, wie sie der Kläger geltend mache. Eine Abgeltung von Urlaubsansprüchen sei nicht möglich. Sie verstoße gegen hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums, denn die Besoldung diene der Alimentation und nicht der Entlohnung erbrachter Leistungen, so dass sie auch bei Dienstunfähigkeit in voller Höhe weitergezahlt würde.

Hiergegen erhob der Kläger am 10. März 2010 Klage beim Verwaltungsgericht. Zur Begründung hat er sich auf das Urteil des EuGH vom 20. Januar 2009, Verb. Rs. C-350/06 und C-520/06, sowie das Urteil des BAG vom 24. März 2009, 9 AZR 983/07 bezogen.

Er hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, ihm unter Aufhebung des Bescheides vom 5. Februar 2009 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22. Februar 2010 für das Kalenderjahr 2006 20 Tage Erholungsurlaub zu gewähren,
2. hilfsweise, die Beklagte zu verpflichten, ihm unter Aufhebung des Bescheides vom 5. Februar 2009 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22. Februar 2010 für das Urlaubsjahr 2006 20 Tage Erholungsurlaub zu gewähren und
3. weiterhin hilfsweise die Beklagte unter Aufhebung der genannten Bescheide zu verurteilen, ihm € 3.484,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 5. Februar 2009 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat zur Begründung auf den Widerspruchsbescheid vom 22. Februar 2010 verwiesen.

Das Verwaltungsgericht hat der Klage am 10. Juli 2012 teilweise stattgegeben und die Beklagte verpflichtet, dem Kläger Resturlaub für das Jahr 2006 im Umfang von

elf Arbeitstagen zu gewähren. Dem Kläger habe zunächst ein Anspruch auf 29 Urlaubstage zugestanden (§ 5 Abs. 1 EUrlV); neun Tage hiervon habe er in Anspruch genommen. Von den übrigen 20 Urlaubstagen seien gemäß § 7 S. 2 und 3 EUrlV neun am 31. Dezember 2007 verfallen. Für die übrigen elf Urlaubstage gelte die Regelung des § 7 S. 2 und 3 EUrlV nicht, da sie gegen Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG vom 4. November 2003 verstoße. Diese Vorschrift verpflichte die Mitgliedstaaten dazu, jedem Arbeitnehmer einen Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen zu sichern. Nach der Rechtsprechung des EuGH (Urt. v. 20. Januar 2009, Verb. Rs. C-350/06 und C-520/06) stünde die Richtlinienbestimmung einer mitgliedstaatlichen Vorschrift entgegen, nach der ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach einer bestimmten Frist auch dann erlösche, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses andauere, weshalb er seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte. Die Richtlinie gelte auch für Beamte, und der Kläger könne sich unmittelbar auf diese berufen, weil die Regelung des § 7 EUrlV in der anwendbaren Fassung keine korrekte Umsetzung der Richtlinie darstelle. Eine finanzielle Abgeltung komme indes nicht in Betracht, da das Beamtenverhältnis noch andauere. Das Verwaltungsgericht hat die Berufung gegen sein Urteil zugelassen.

Die Beklagte hat gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts fristgerecht Berufung eingelegt. Das Verwaltungsgericht habe fehlerhaft auf das Urteil des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 30. März 2010 (2 A 11321/09) verwiesen und verkannt, dass dieses Urteil auch die strukturellen Unterschiede zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten hervorhebe. Außerdem stelle es klar, dass die Nichtinanspruchnahme von Urlaub weder für den Dienstherrn einen Vorteil noch für den Beamten einen Nachteil bedeute. Die Argumentation sei im vorliegenden Fall vergleichbar, in dem es um die Nachgewährung, nicht um die Abgeltung von Urlaub gehe. Ferner habe der EuGH mit Urteil vom 22. November 2011 (Rs. C-214/10) entschieden, dass zulässig sei, das Ansammeln von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub einzuschränken. Hierbei sei ein Übertragungszeitraum von insgesamt 15 Monaten hinreichend. Diesen habe der Kläger hier überschritten.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Verwaltungsgericht Gera vom 10. Juli 2012
Az.: 1 K 161/10 Ge abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die durch die Berufung aufgeworfene Frage sei mit dem Urteil des EuGH vom 3. Mai 2012 (Rs. C-337/10) geklärt. Eine Übergangsfrist im mitgliedstaatlichen Recht, nach deren Ablauf Urlaubsansprüche erlöschen sollen, sei nicht richtlinienkonform. Der Kläger verweist auf die vom EuGH für die Auslegung der Richtlinie gegebenen Gründe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes sowie des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird auf die Gerichtsakte (ein Band) und den Verwaltungsvorgang der Beklagten (ein Ordner) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die zulässige Berufung ist begründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, dass ihm auf seinen Antrag vom 30. Januar 2009 Erholungsurlaub für das Kalenderjahr 2006 gewährt wird.

1. Ein solcher Anspruch steht dem Kläger nicht aus der Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV) zu, weil nach § 7 S. 2 EUrlV Urlaub, der nicht innerhalb von zwölf Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist, verfällt.

Im Zeitpunkt des Urlaubsantrags des Klägers vom 30. Januar 2009 galt § 7 der EUrlV in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 2004 (BGBl. I, S. 2831) mit den Änderungen der Verordnung zur Änderung arbeitszeit- und urlaubsrechtlicher Vorschriften vom 13. August 2008 (BGBl. I, S. 1684) mit folgendem Wortlaut:

§ 7 Urlaubsabwicklung, Verfall des Urlaubs

¹Der Urlaub soll grundsätzlich im Urlaubsjahr abgewickelt werden. ²Urlaub, der nicht innerhalb von zwölf Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist, verfällt. ...

Danach war Urlaub aus 2006, der am 30. Januar 2009 beantragt wurde, in diesem Zeitpunkt verfallen. Vor der Urlaubsantragstellung galt keine für den Kläger günstigere Regelung; im Gegenteil: der Übertragungszeitraum ist schrittweise verlängert worden.

2. Ein Anspruch auf Gewährung von Erholungsurlaub für das Jahr 2006 steht dem Kläger am 30. Januar 2009 auch nicht unmittelbar aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl.EU 2003 Nr. L 299/9) - im Folgenden: Richtlinie - zu. Die Richtlinienbestimmung lautet:

Artikel 7 Jahresurlaub

(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.

a) Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie gilt nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, die sich auf den weiten Arbeitnehmerbegriff des Europarechts stützt (zu diesem ausf. Brechmann, in: Calliess/Ruffert (Hrsg.), EUV/AEUV, 4. Aufl. 2011, Art. 45 AEUV, Rn. 11 ff.; Kriebler, Das Binnenmarktrecht der Arbeitnehmerfreizügigkeit, in: Müller-Graff (Hrsg.), Europäisches Wirtschaftsordnungsrecht, Enzyklopädie Europarecht, Band 4, 2015, § 2, Rn. 13 ff.) auch für Beamte (BVerwG, Urt. v. 31. Januar 2013, 2 C 10/12 NVwZ 2013, 1295, Ziff. 11 in juris). Es gibt keinen Anlass, diese ständige Rechtsprechung im vorliegenden Sachverhalt in Frage zu stellen. Für das Europarecht kommt es - jenseits von Art. 45 Abs. 4 AEUV - auf die abhängige Beschäftigung an, nicht auf die Ausgestaltung des besonderen Status z. B. eines deutschen Beamten.

b) Einzelne können sich unmittelbar auf eine Richtlinienbestimmung berufen, wenn die Umsetzungsfrist abgelaufen ist, der betreffende Mitgliedstaat die Bestimmung nicht oder nicht vollständig umgesetzt hat (st. Rspr. seit EuGH, Rs. 41/74, Slg. 1974, 1337, Rn. 12 [van Duyn/Home Office]) und wenn die Bestimmung im Sinne des Einzelnen inhaltlich unbedingt und hinreichend genau ist (st. Rspr. seit EuGH, Rs. 148/78, Slg. 1979, 1629, Rn. 23 [Strafverfahren gegen Tullio Ratti]). Hinreichend

genau wäre die konkrete Richtlinienbestimmung hier, wenn sie unzweifelhaft eine Verpflichtung des Mitgliedstaats Bundesrepublik Deutschland begründete (st. Rspr. seit EuGH, Rs. 271/82, Slg. 1983, 2727, Rn. 16 [Ministère Public/Auer]).

c) Die Frist zur Umsetzung des Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie ist abgelaufen (s. Urteil des Verwaltungsgerichts, Umdruck S. 6).

d) Die Beschränkung des Übertragungszeitraums auf zwölf Monate in § 7 S. 2 EUrlV steht einer unionsrechtskonformen Umsetzung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie entgegen. Eine Richtlinienbestimmung ist dann hinreichend umgesetzt, wenn ihre praktische Wirksamkeit im innerstaatlichen Recht sichergestellt wird (st. Rspr. seit EuGH, Rs. 48/75, Slg. 1976, 497, Rn. 69/73 a. E. [Royer]). Das ist hier nicht der Fall.

In der Rechtsprechung des EuGH ist geklärt, dass Übertragungszeiträume im mitgliedstaatlichen Recht im Hinblick auf den Anspruch aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie einen Ausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen leisten müssen (EuGH, Rs. C-214/10, Slg. 2011, I-11757, Rn. 38 f. [KHS/Schulte]):

„Um diesem Anspruch, mit dem der Schutz des Arbeitnehmers bezweckt wird, gerecht zu werden, muss daher jeder Übertragungszeitraum den spezifischen Umständen Rechnung tragen, in denen sich ein Arbeitnehmer befindet, der während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähig ist. Dieser Zeitraum muss daher für den Arbeitnehmer insbesondere die Möglichkeit gewährleisten, bei Bedarf über Erholungszeiträume zu verfügen, die längerfristig gestaffelt und geplant werden sowie verfügbar sein können. Ein Übertragungszeitraum muss die Dauer des Bezugszeitraums, für den er gewährt wird, deutlich überschreiten.“

Zudem muss der Übertragungszeitraum den Arbeitgeber vor der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiträumen und den Schwierigkeiten schützen, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können.“

Auch unter Berücksichtigung der Interessen des Dienstherrn/Arbeitgebers genügt ein Übertragungszeitraum von zwölf Monaten nicht den Anforderungen der Rechtsprechung des EuGH, weil er den Bezugszeitraum - das Kalenderjahr - nicht deutlich überschreitet, sondern lediglich ebenso lang ist wie dieser (s. EuGH, Rs. C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, Rn. 38 ff. [Neidel/Frankfurt] für einen kürzeren Übertragungszeitraum - neun Monate).

e) Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie enthält jedoch keine inhaltlich unbedingte und hinreichend genaue Bestimmung des Inhalts, dass ein Arbeitnehmer bzw. Beamter über 24 Monate nach dem Bezugszeitraum Urlaubsansprüche geltend machen könnte. Der EuGH hat auf der Grundlage des angesprochenen Interessenausgleichs eine

mitgliedstaatliche Beschränkung des Übertragungszeitraums auf 15 Monate akzeptiert (EuGH, Rs. C-214/10, a. a. O., Rn. 43), weil sich diese mit einschlägigen arbeitsvölkerrechtlichen Regelungen vereinbaren lässt (namentlich Art. 9 Abs. 1 des Übereinkommens Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 24. Juni 1970 über den bezahlten Jahresurlaub [Neufassung], BGBl. 1975 II S. 746), die einen maximal achtzehnmonatigen Übertragungszeitraum vorsehen. Dies beruht auch auf der Erwägung, dass der Zweck von Urlaubsansprüchen - die positive Wirkung für den Arbeitnehmer als Erholungszeit - nach Ablauf dieses Zeitraums nicht mehr vollständig erreicht werden kann (EuGH, Rs. C-214/10, a. a. O., Rn. 43). Wenn aber der EuGH eine mitgliedstaatliche Beschränkung des Übertragungszeitraums auf 15 bzw. 18 Monate entsprechend der arbeitsvölkerrechtlichen Regelung akzeptiert, spricht nichts dafür, dass die Richtlinie einen unmittelbaren Anspruch auf Erholungsurlaub auch über 24 Monate nach Ablauf des Bezugszeitraums ermöglicht. Auch die richtlinienkonforme Rechtsfortbildung in dem vom Kläger angeführten Urteil des Bundesarbeitsgerichts (Urt. v. 24. März 2009, 9 AZR 983/07, BAGE 130, 119, Rn. 57 ff. in juris) sieht keine derartige Verlängerung des Bezugszeitraums vor. Schließlich geht auch das Bundesverwaltungsgericht (Urt. v. 31. Januar 2013, a. a. O., Rn. 22 in juris; dazu von der Weiden, jurisPR-BVerwG 8/2013 Anm. 5), das dem EuGH grundsätzlich folgt, von einem Verfallen der Urlaubsansprüche nach spätestens 18 Monaten aus.

2. Weil beide Hilfsanträge das Vorliegen eines noch übertragbaren Urlaubsanspruchs voraussetzen, sind auch sie unbegründet.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO, die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit hinsichtlich der Kosten auf den §§ 167 VwGO, 708 Nr. 10, 711 ZPO.

Revisionszulassungsgründe i. S. d. § 132 Abs. 2 VwGO liegen nicht vor.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde innerhalb eines Monats nach Zustellung dieser Entscheidung angefochten werden. Die Beschwerde ist beim

Thüringer Oberverwaltungsgericht

Kaufstraße 2 - 4

99423 Weimar

durch einen Rechtsanwalt oder eine andere nach näherer Maßgabe des § 67 Abs. 2 und Abs. 4 Verwaltungsgerichtsordnung zur Vertretung befugte Person einzulegen. Die Beschwerde muss die Entscheidung bezeichnen, die angefochten werden soll.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung dieser Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist bei dem Thüringer Oberverwaltungsgericht einzureichen. In der Begründung muss entweder

- die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden

oder

- die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts, des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts bezeichnet werden, wenn geltend gemacht wird, von ihr werde in der in dem vorliegenden Verfahren ergangenen Entscheidung abgewichen und die Entscheidung beruhe auf dieser Abweichung,

oder

- das Urteil eines anderen Oberverwaltungsgerichts bzw. Verwaltunggerichtshofs bezeichnet werden, wenn geltend gemacht wird, von ihm werde in der in dem vorliegenden Verfahren ergangenen Entscheidung abgewichen und die Entscheidung beruhe auf dieser Abweichung, solange eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist,

oder

- ein Verfahrensmangel bezeichnet werden, auf dem die Entscheidung beruhen kann.

Prof. Dr. Schwan

Gravert

Prof. Dr. Ruffert

B e s c h l u s s

Der Streitwert wird für das Berufungsverfahren auf € 1.420,43 festgesetzt.

G r ü n d e

Im Einklang mit dem Streitwertbeschluss des Verwaltungsgerichts beruht die Streitwertfestsetzung auf §§ 52 Abs. 1, 47, 45 Abs. 1 Sätze 2 und 3 des Gerichtskostengesetzes (GKG). Das wirtschaftliche Interesse des Klägers besteht in der Bruttobesoldung, die an den Tagen, in denen er Erholungsurlaub angetreten hätte, gezahlt worden wäre. Wie das Verwaltungsgericht aufgezeigt hat, ermittelt sich die Bruttobesoldung für einen Urlaubstag aus der Bruttobesoldung im Quartal (dreifache Monatsbesoldung = € 2.797,50 x 3 = € 8.393,25), geteilt durch die Anzahl der Wochen im Quartal (€ 8.393,25 : 13 = € 645,65), geteilt durch die Arbeitstage der Woche (€ 645,65 : 5 = € 129,13). Da in zweiter Instanz noch elf Urlaubstage im Streit stehen, beträgt der Streitwert € 1.420,43.

Hinweis:

Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 68 Abs. 1 Satz 5 i. V. m. § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

Prof. Dr. Schwan

Gravert

Prof. Dr. Ruffert