

Europäischer Gerichtshof, Schlussanträge des Generalanwalts vom 05.12.2013 – C-539/12

Generalanwalt Yves Bot

ECLI:EU:C:2013:806

Keine Entscheidung des Gerichtshofs. Dieses Dokument ist ein unabhängiger Entscheidungsvorschlag an den Gerichtshof. Der Gerichtshof ist daran nicht gebunden und kann anders entscheiden.

Ergebnis: Vorschlag an den Gerichtshof

Nach alledem schlage ich vor, die Fragen des Employment Tribunal, Leicester, wie folgt zu beantworten: In einem Fall wie dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, in dem sich das Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers zum einen aus einem Grundgehalt und zum anderen aus Provisionen zusammensetzt, deren Höhe sich nach den Verkaufsgeschäften und Verträgen bemisst, die der Arbeitgeber aufgrund der persönlichen Tätigkeit dieses Arbeitnehmers abschließt, sind solche Provisionen nach Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in die Bemessungsgrundlage für das Arbeitsentgelt einzubeziehen, das dem genannten Arbeitnehmer für den Zeitraum seines bezahlten Jahresurlaubs geschuldet wird. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, sein nationales Recht so auszulegen, dass das mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 verfolgte Ziel erreicht wird.

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS YVES BOT vom 5. Dezember 2013 (Rechtssache C-539/12 Z. J. R. Lock gegen British Gas Trading Ltd u. a. (Vorabentscheidungsersuchen des Employment Tribunal, Leicester [Vereinigtes Königreich]) „Sozialpolitik — Arbeitszeitgestaltung — Mitarbeiter, der neben einem Grundgehalt monatliche Provisionen nach Maßgabe des erzielten Umsatzes und der Anzahl der geschlossenen Kaufverträge erhält — Anspruch auf Zahlung von Provisionen während des Jahresurlaubs“

1 Die Vorlagefragen des Employment Tribunal, Leicester (Vereinigtes Königreich), betreffen 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 („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. (2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“

2 Diese Fragen stellen sich im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Lock und seinem Arbeitgeber, der British Gas Trading Ltd u. a. (im Folgenden: British Gas), der die Frage betrifft, wie die Höhe des Arbeitsentgelts zu berechnen ist, das dieser Arbeitnehmer während seines bezahlten Jahresurlaubs beanspruchen kann. Genauer gesagt wird mit der vorliegenden Rechtssache das Problem aufgeworfen, ob, wenn sich das Arbeitsentgelt, das ein Arbeitnehmer erhält, aus einem festen und einem variablen Teil zusammensetzt, der letztgenannte Teil zum Arbeitsentgelt gehören muss, auf das ein Arbeitnehmer für seinen bezahlten Jahresurlaub Anspruch hat. I – Sachverhalt des Ausgangsrechtsstreits und Vorlagefragen

3 Seit dem Jahr 2010 bis zum heutigen Tag ist Herr Lock bei British Gas im Innendienst als Vertriebsmitarbeiter in der Energiesparte („Internal Energy Sales Consultant“) beschäftigt. Seine Aufgabe ist es, Geschäftskunden zum Erwerb der Energieprodukte von British Gas zu bewegen.

4 Sein Arbeitsentgelt setzt sich im Wesentlichen aus zwei Komponenten zusammen. Die erste besteht aus einem Grundgehalt und die zweite aus Provisionen.

5 Wie das Grundgehalt werden die Provisionen monatlich ausgezahlt. Ihre Höhe ist variabel, da sie sich nach den tatsächlich erzielten Verkaufsgeschäften bemessen. Sie hängen somit nicht von der aufgewendeten Arbeitszeit, sondern vom Ergebnis dieser Arbeit ab, d. h. von Anzahl und Art der von British Gas neu geschlossenen Verträge. Die Provisionen werden nicht zum Zeitpunkt der Verrichtung der Arbeit ausgezahlt, die den Provisionsanspruch begründet, sondern mehrere Wochen oder Monate nach Abschluss des Kaufvertrags mit British Gas.

6 Herr Lock befand sich vom 19. Dezember 2011 bis zum 3. Januar 2012 in bezahltem Jahresurlaub.

7 In dem Zeitraum, auf den sich sein Jahresurlaub erstreckte, umfasste das Arbeitsentgelt von Herrn Lock sein Grundgehalt und die in den zurückliegenden Wochen verdienten Provisionen. In dem Jahr, auf den sich der von ihm klageweise geltend gemachte Anspruch bezieht, erhielt Herr Lock im Durchschnitt monatliche Provisionen in Höhe von 1912,67 GBP. In dem Monat, in dem er den Jahresurlaub nahm, auf den sich sein Klageantrag bezieht, erhielt er Provisionen in Höhe von 2350,31 GBP. Außerdem bezog er sein Grundgehalt in Höhe von 1222,50 GBP pro Monat (

8 Da Herr Lock während seines Jahresurlaubs keine Arbeit verrichtete, konnte er in diesem Zeitraum weder neue Verkaufsgeschäfte bewirken noch Verhandlungen mit interessierten Kunden weiterverfolgen. Dementsprechend hatte er während des genannten Zeitraums keine Möglichkeit, Provisionen zu verdienen. Da sich dieser Umstand nachteilig auf das Gehalt auswirkte, das Herr Lock in den auf den Jahresurlaub folgenden Monaten erhielt, beschloss dieser, beim vorlegenden Gericht Klage wegen ausstehenden Urlaubsentgelts für den Zeitraum vom 19. Dezember 2011 bis zum 3. Januar 2012 zu erheben.

9 Im Hinblick auf diese Klage beschloss das Employment Tribunal, Leicester, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen: 1. Wenn — sich das Jahresarbeitsentgelt eines Arbeitnehmers aus einem Grundgehalt und aus Provisionszahlungen zusammensetzt, die aufgrund eines vertraglichen Provisionsanspruchs geleistet werden, — sich die Provisionen nach den Verkaufsgeschäften und Verträgen bemessen, die der Arbeitgeber aufgrund der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit abschließt, — die Provisionen rückwirkend gezahlt werden und die Höhe der in einem bestimmten Referenzzeitraum erhaltenen Provisionen je nach dem Wert der geschlossenen Verkaufsgeschäfte und Verträge und nach dem Zeitpunkt der Verkaufsgeschäfte variiert, — der Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs keine Arbeit verrichtet, die einen Anspruch auf solche Provisionen begründet, und dementsprechend in dieser Zeit keine Provisionen verdient, — der Arbeitnehmer im Entgeltabrechnungszeitraum, der einen Jahresurlaubszeitabschnitt umfasst, Anspruch auf das Grundgehalt hat und weiterhin Provisionszahlungen für zuvor verdiente Provisionen erhält und — sein im Laufe des Jahres erzielt durchschnittliches Provisionseinkommen niedriger ist, als es ohne die Inanspruchnahme von Urlaub wäre, weil er während des Urlaubs keine Arbeit verrichtet, die einen Provisionsanspruch begründet, haben dann die Mitgliedstaaten nach Art. 7 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18) in der durch die Richtlinie 2003/88 geänderten Fassung Maßnahmen zu treffen, damit ein Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs eine Bezahlung erhält, die sich nach den Provisionen, die er ohne Inanspruchnahme des Urlaubs verdient hätte, sowie nach seinem Grundgehalt bemisst? 2. Welche Grundsätze sind für die Beantwortung der ersten Frage maßgebend? 3. Falls die erste Frage zu bejahen ist: Welche Grundsätze haben die Mitgliedstaaten gegebenenfalls bei der Berechnung der Beträge zu beachten, die dem Arbeitnehmer unter Zugrundelegung der Provisionen zu zahlen sind, die er ohne Inanspruchnahme des Jahresurlaubs verdient hätte oder hätte verdienen können?

10 Die Zweifel des vorlegenden Gerichts hinsichtlich der zutreffenden Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vor dem Hintergrund eines Arbeitsentgelts, das sich aus einem festen und einem variablen Teil zusammensetzt, scheinen u. a. auf das Urteil des Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) vom 27. November 2002, Evans c. Malley Organisation Ltd (T/A First Business Support) (II – Würdigung

11 Ich werde zunächst auf die Hauptfrage antworten, bei der es darum geht, ob in einem Fall wie dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, in dem sich das Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers aus einem Grundgehalt und zum anderen aus Provisionen zusammensetzt, deren Höhe sich nach den Verkaufsgeschäften und Verträgen bemisst, die der Arbeitgeber aufgrund der persönlichen Tätigkeit dieses Arbeitnehmers abschließt, solche Provisionen nach Art. 7 der Richtlinie 2003/88 in die Bemessungsgrundlage für das Arbeitsentgelt einzubeziehen sind, das dem genannten Arbeitnehmer für den Zeitraum seines bezahlten Jahresurlaubs geschuldet wird.

12 Meines Erachtens erfordert ein effektiver Schutz des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, dass diese Frage bejaht wird.

13 Nach ständiger Rechtsprechung ist der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen, von dem nicht abgewichen werden darf (

14 Es steht fest, dass mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bezweckt wird, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen (

15 Das in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 vorgeschriebene Urlaubsentgelt soll es dem Arbeitnehmer ermöglichen, den Urlaub, auf den er Anspruch hat, tatsächlich zu nehmen (

16 Wie der Gerichtshof in seinem Urteil Williams u. a. festgestellt hat, enthält der Wortlaut von Art. 7 der Richtlinie Nr. 2003/88 keinen ausdrücklichen Hinweis bezüglich des Entgelts, auf das der Arbeitnehmer während seines Jahresurlaubs Anspruch hat (

17 Unter Berücksichtigung der Bedeutung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub und des Zwecks von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 ist es daher Sache des Gerichtshofs, festzulegen, was in die Bemessungsgrundlage für das Arbeitsentgelt einzubeziehen ist, auf das Arbeitnehmer für den Zeitraum ihres bezahlten Jahresurlaubs Anspruch haben.

18 In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof bereits klargestellt, dass der Ausdruck „bezahlter [Jahresurlaub]“ in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 bedeute, dass das Arbeitsentgelt für die Dauer des „Jahresurlaub[s]“ im Sinne dieser Richtlinie weiterzugewähren sei und dass der Arbeitnehmer mit anderen Worten für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten müsse (

19 Wie der Gerichtshof ausgeführt hat, werden der Anspruch auf Jahresurlaub und der auf Zahlung des Urlaubsentgelts in der Richtlinie 2003/88 nämlich 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 (

20 Der Gerichtshof hat aus dem Vorstehenden daher gefolgert, dass das Urlaubsentgelt grundsätzlich so bemessen sein müsse, dass es mit dem gewöhnlichen Entgelt des Arbeitnehmers übereinstimme. Daraus ergebe sich auch, dass eine finanzielle Vergütung den unionsrechtlichen Vorgaben nicht genüge, wenn sie gerade noch so bemessen sei, dass keine ernsthafte Gefahr bestehe, dass der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub nicht antrete (

21 Besteht das vom Arbeitnehmer bezogene Entgelt aus mehreren Bestandteilen, erfordert die Bestimmung dieses gewöhnlichen Entgelts und folglich des Betrags, auf den dieser Arbeitnehmer während seines Jahresurlaubs Anspruch hat, nach Auffassung des Gerichtshofs eine spezifische Prüfung (

22 In dem Fall, mit dem sich der Gerichtshof in der Rechtssache zu befassen hatte, in der das Urteil Williams u. a. ergangen ist, ging es um Linienpiloten, die ein Entgelt bezogen, das aus einem festen Jahresbetrag und aus variablen, von den geflogenen Zeiten und der Dauer der Abwesenheit vom

Stützpunkt abhängigen Zulagen bestand.

23 Die Prüfung dieses Falles hat es dem Gerichtshof ermöglicht, mehrere Kriterien festzulegen, anhand deren bestimmte Bestandteile des Entgelts, auf das ein Arbeitnehmer während eines bezahlten Jahresurlaubs Anspruch hat, je nach Lage des Falles ein- oder ausgeschlossen werden konnten.

24 Die allgemeine Regel, die der Gerichtshof in Bezug auf Arbeitsentgelte aufgestellt hat, die mehrere Bestandteile enthalten, besteht darin, dass die Struktur des gewöhnlichen Entgelts eines Arbeitnehmers als solche zwar den Vorschriften und den Gepflogenheiten nach dem Recht der Mitgliedstaaten unterliegt, sie 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 (

25 Unter Anwendung dieser allgemeinen Regel hat der Gerichtshof die Auffassung vertreten, jede Unannehmlichkeit, die untrennbar mit der Erfüllung der dem Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben verbunden sei und durch einen in die Berechnung des Gesamtentgelts des Arbeitnehmers eingehenden Geldbetrag abgegolten werde, wie bei Linienpiloten die geflogenen Zeiten, müsse zwingend Teil des Betrags sein, auf den der Arbeitnehmer während seines Jahresurlaubs Anspruch habe (

26 Dagegen müssen Bestandteile des Gesamtentgelts des Arbeitnehmers, die ausschließlich gelegentlich anfallende Kosten oder Nebenkosten decken sollen, die bei der Erfüllung der dem Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben entstehen, wie Kosten, die mit dem Zeitraum verbunden sind, in dem sich die Piloten gezwungenermaßen nicht am Stützpunkt aufhalten, nach Auffassung des Gerichtshofs bei der Berechnung der für den Jahresurlaub zu entrichtenden Zahlung nicht berücksichtigt werden (

27 Das Bestehen eines inneren Zusammenhangs zwischen den verschiedenen Bestandteilen des Gesamtentgelts des Arbeitnehmers und der Erfüllung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben scheint daher ein entscheidendes Kriterium dafür zu sein, dass diese verschiedenen Bestandteile in das Entgelt eingehen, das dem Arbeitnehmer während seines bezahlten Jahresurlaubs geschuldet wird. Die verschiedenen Zulagen, auf deren Zahlung der Arbeitnehmer während seines bezahlten Jahresurlaubs Anspruch hat, müssen somit nicht nur unmittelbar mit der Erfüllung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zusammenhängen, sondern auch einen gewissen Grad an Beständigkeit aufweisen.

28 Diese Beurteilung des Bestehens eines inneren Zusammenhangs zwischen den verschiedenen Bestandteilen des Gesamtentgelts des Arbeitnehmers und der Erfüllung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben muss nach Ansicht des Gerichtshofs auf der Basis eines Durchschnittswerts über einen hinreichend repräsentativen Referenzzeitraum und im Licht des von der genannten Rechtsprechung entwickelten Grundsatzes vorgenommen werden, wonach der Anspruch auf Jahresurlaub und der auf Zahlung des Urlaubsentgelts in der Richtlinie 2003/88 als zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs behandelt werden (

29 Diesem Kriterium des inneren Zusammenhangs hat der Gerichtshof unter Bezugnahme auf seine Rechtsprechung zum Arbeitsentgelt schwangerer Arbeitnehmerinnen, die für die Zeit ihrer Schwangerschaft vorübergehend auf einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt oder beurlaubt werden (

30 Aufgrund dieser Rechtsprechung und der Tendenz, die sich aus den vom Gerichtshof bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt entwickelten Kriterien ableiten lässt, bin ich der Ansicht, dass Provisionen wie die, die Herr Lock nach Maßgabe der Kaufverträge erhält, die British Gas aufgrund einer von ihm persönlich verrichteten Arbeit abschließt, in das Arbeitsentgelt einzubeziehen sind, auf das dieser Arbeitnehmer während seines bezahlten Jahresurlaubs Anspruch hat.

31 Die Provisionen, um die es geht, sind nämlich unmittelbar mit der gewöhnlichen Erfüllung der Herrn Lock nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben verknüpft. Im Übrigen stellen solche Provisionen das Entgelt für eine von Herrn Lock persönlich verrichtete Arbeit dar. Diese Provisionen stehen daher in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der persönlichen Tätigkeit dieses Arbeitnehmers innerhalb seines Unternehmens.

32 Darüber hinaus weisen derartige Provisionen, obwohl ihre Höhe nach Maßgabe der von Herrn Lock erzielten Ergebnisse von Monat zu Monat schwanken kann, gleichwohl einen dauerhaften Charakter auf, der den Schluss zulässt, dass sie Teil des gewöhnlichen Arbeitsentgelts dieses Arbeitnehmers sind. Mit anderen Worten stellen sie einen konstanten Bestandteil seines Arbeitsentgelts dar. Ein Mitarbeiter, der seine Aufgaben innerhalb von British Gas auf zufriedenstellende Weise erfüllt, erhält zusätzlich zu seinem Grundgehalt nämlich eine monatliche Provision.

33 Daher besteht zwischen den monatlichen Provisionen, die ein Arbeitnehmer wie Herr Lock erhält, und der Erfüllung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben meines Erachtens ein innerer Zusammenhang. Dieser Zusammenhang ist umso offensichtlicher, als sich die Höhe der Provisionen per Definition proportional zu den von diesem Arbeitnehmer erzielten Ergebnissen in Form der von British Gas abgeschlossenen Verträge bemisst.

34 Nach meinem Dafürhalten kann die Nichtberücksichtigung der Provisionen beim Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer für seinen bezahlten Jahresurlaub geschuldet wird, ihn von der Ausübung seines Rechts auf einen solchen Urlaub abhalten, was gegen den Zweck von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 verstößt. Diese abschreckende Wirkung ist in einem Fall wie dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, in dem die Provisionen im Durchschnitt mehr als 60 % des von Herrn Lock bezogenen Arbeitsentgelts ausmachen, umso wahrscheinlicher.

35 Die Anerkennung einer solchen Lösung würde dazu führen, dass ein Arbeitnehmer wie Herr Lock, der von der Ausübung seines Rechts auf einen bezahlten Jahresurlaub abgehalten wird und daher weiter arbeitet, anstelle eines bezahlten Mindestjahresurlaubs de facto eine finanzielle Vergütung erhält, was nach Unionsrecht streng verboten ist. Nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 darf der bezahlte Mindestjahresurlaub außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nämlich nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden (

36 Um zu verhindern, dass Provisionen wie die von Herrn Lock für gewöhnlich bezogenen in das diesem während seines bezahlten Jahresurlaubs geschuldete Arbeitsentgelt eingehen, bestreitet British Gas, dass eine Nichtberücksichtigung dieser Provisionen bewirkt, einen solchen Arbeitnehmer von der Ausübung seines Rechts auf bezahlten Jahresurlaub abzuhalten. Sie macht nämlich geltend, aufgrund der Tatsache, dass die Auszahlung einer Provision für einen vorher vereinbarten Kauf mit dem Zeitraum des bezahlten Jahresurlaubs zusammenfallen könne, erhalte Herr Lock während des Jahresurlaubs weiterhin ein Arbeitsentgelt, das sich aus einem festen und einem variablen Teil zusammensetze. Da er während dieses Zeitraums tatsächlich sein gewöhnliches Arbeitsentgelt beziehe, werde ein Arbeitnehmer wie Herr Lock daher nicht von der Ausübung seines Rechts auf bezahlten Jahresurlaub abgehalten.

37 Diese Argumentation beruht auf einem Trugschluss. Dem Anschein nach kann ein Arbeitnehmer wie Herr Lock während seines Urlaubs zwar sein gewöhnliches Arbeitsentgelt beziehen. Diese Feststellung beseitigt jedoch keineswegs die abschreckende Wirkung, die sich aus der Nichtauszahlung einer Provision für den Zeitraum ergibt, während dessen dieser Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ausübt.

38 Die von British Gas eingeführte Provisionsregelung impliziert nämlich zwangsläufig das Bestehen einer zeitlichen Abweichung zwischen der Entstehung des Anspruchs – abgeschlossene Verkaufsgeschäfte und Verträge – und dem Zeitpunkt der Auszahlung der Provisionen. Diese zeitliche Abweichung erklärt, dass ein Arbeitnehmer den variablen Teil seines Arbeitsentgelts während des Zeitraums seines bezahlten Jahresurlaubs erhalten kann. In einem derartigen Fall wird dieser variable

Teil seines Arbeitsentgelts jedoch nicht für den Urlaubszeitraum, sondern ausschließlich als eine Folge zuvor abgeschlossener Verträge gezahlt. Diese Nichtzahlung des variablen Teils des Arbeitsentgelts des Arbeitnehmers für den Zeitraum des Jahresurlaubs wird sich negativ auf die Höhe des Arbeitsentgelts auswirken, das dieser Arbeitnehmer in den Monaten erhält, die sich an diesen Urlaubszeitraum anschließen. Ein Arbeitnehmer wie Herr Lock wird sich infolge der Inanspruchnahme eines Jahresurlaubs daher in einer ungünstigeren Lage befinden, als wenn er gearbeitet hätte. Die Ausübung seines Rechts auf bezahlten Jahresurlaub wird für ihn zu einem – zwar zeitlich verzögerten, aber doch tatsächlichen – finanziellen Nachteil führen.

39 Ohne eine Regelung, die es ermöglicht, den variablen Teil des Arbeitsentgelts für den Zeitraum des bezahlten Jahresurlaubs auf einem gewissen Niveau zu halten, wird dieser Arbeitnehmer aufgrund des Rückgangs späterer Einkünfte, der sich aus seiner Untätigkeit ergeben kann, daher durchaus von der Ausübung seines Rechts auf einen solchen Urlaub abgehalten werden können.

40 In der mündlichen Verhandlung hat British Gas nachdrücklich darauf hingewiesen, dass zum einen jedem Arbeitnehmer ein Jahreseinkommensziel nach Maßgabe der Sollverkäufe zugewiesen werde und zum anderen der Satz der Provisionen, die Arbeitnehmern für erzielte Verkäufe ausgezahlt würden, bereits die Tatsache berücksichtige, dass die Arbeitnehmer während des Zeitraums ihres bezahlten Jahresurlaubs keine Provisionen verdienen könnten.

41 Diese beiden Argumente sind nicht geeignet, die Notwendigkeit, die Provisionen in die Bemessungsgrundlage für das Arbeitsentgelt einzubeziehen, das einem Arbeitnehmer wie Herrn Lock für den Zeitraum seines bezahlten Jahresurlaubs geschuldet wird, in Frage zu stellen.

42 Zum einen entspricht die im Handelssektor übliche Festlegung eines Jahreseinkommensziels nach Maßgabe der Leistungen eines Arbeitnehmers nämlich nicht der vorherigen Festlegung eines festen Zuschlags für jeden Arbeitnehmer unabhängig von seinen Verkaufsgeschäften. Es ist daher unangebracht, den Gerichtshof im Rahmen der vorliegenden Rechtssache aufzufordern, sich die Frage zu stellen, ob die Berücksichtigung bzw. Nichtberücksichtigung dieser Art von Zuschlag im Rahmen des Arbeitsentgelts, auf das ein Arbeitnehmer wie Herr Lock für den Zeitraum seines bezahlten Jahresurlaubs Anspruch hat, notwendig ist.

43 Zum zweiten von British Gas vorgebrachten Argument, das auf der Behauptung beruht, dass sie die Zeitabschnitte des bezahlten Jahresurlaubs bei der Festlegung des Provisionssatzes im Voraus berücksichtige, ist zum anderen zunächst darauf hinzuweisen, dass die Informationen, über die der Gerichtshof verfügt, es meines Erachtens nicht erlauben, festzustellen, dass ein Arbeitnehmer wie Herr Lock in den Genuss einer Erhöhung des Provisionssatzes gekommen ist, mit der das Entgelt für seinen Jahresurlaub sichergestellt werden soll.

44 Sodann bezweifle ich jedenfalls, dass eine solche Regelung mit den Erwägungen des Gerichtshofs in seinem Urteil Robinson-Steele u. a. im Einklang steht. In diesem Urteil hat der Gerichtshof die von den Arbeitgebern gehandhabte Praxis der Einbeziehung des Entgelts für den Jahresurlaub in den Stunden- oder Tageslohn der Arbeitnehmer (sogenannte „rolled-up holiday pay“-Praxis) in Frage gestellt. Insbesondere hat der Gerichtshof für Recht erkannt, dass Art. 7 der Richtlinie 93/104 es nicht zulasse, dass das Entgelt für den Mindestjahresurlaub im Sinne dieser Bestimmung in Teilbeträgen gezahlt werde, die, über das entsprechende Arbeitsjahr verteilt, zusammen mit dem Entgelt für geleistete Arbeit und nicht als Entgelt für einen bestimmten Zeitabschnitt, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich Urlaub nehme, ausgezahlt würden (

45 Aufgrund dieser Rechtsprechung wäre, sofern die von British Gas insoweit aufgestellte Behauptung überprüft werden kann, eine Regelung, die darin bestünde, das Entgelt für den Jahresurlaub in den Satz der Arbeitnehmern ausgezahlten Provisionen einzubeziehen, meines Erachtens insoweit nicht mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vereinbar, als den Arbeitnehmern mit diesem Artikel ein Anspruch auf eine tatsächliche Ruhezeit garantiert werden soll, da die Gefahr besteht, dass sie zu Situationen führt, in

denen Arbeitnehmern ein Anreiz geboten wird, keinen Urlaub in Anspruch zu nehmen, um ihr Arbeitsentgelt zu erhöhen.

46 Aus all diesen Gründen schlage ich dem Gerichtshof vor, dem vorlegenden Gericht zu antworten, dass in einem Fall wie dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, in dem sich das Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers zum einen aus einem Grundgehalt und zum anderen aus Provisionen zusammensetzt, deren Höhe sich nach den Verkaufsgeschäften und Verträgen bemisst, die der Arbeitgeber aufgrund der persönlichen Tätigkeit dieses Arbeitnehmers abschließt, solche Provisionen nach Art. 7 der Richtlinie 2003/88 in die Bemessungsgrundlage für das Arbeitsentgelt einzubeziehen sind, das dem genannten Arbeitnehmer für den Zeitraum seines bezahlten Jahresurlaubs geschuldet wird.

47 Unter Berücksichtigung der Antwort, die ich dem Gerichtshof daher für die Beantwortung der Hauptfrage des vorlegenden Gerichts vorschlage, ist dessen letzte Frage zu prüfen, die im Wesentlichen die Methode und die Regeln betrifft, die es ermöglichen sollten, die Provisionen in die Bemessungsgrundlage für das Arbeitsentgelt einzubeziehen, das ein Arbeitnehmer wie Herr Lock während seines bezahlten Jahresurlaubs erhalten muss.

48 Meines Erachtens ist es Sache des vorlegenden Gerichts, die Methode und die angemessenen Regeln zur Erreichung des mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 gesetzten Ziels festzulegen, indem es zum einen sein nationales Recht (III – Ergebnis

49 Nach alledem schlage ich vor, die Fragen des Employment Tribunal, Leicester, wie folgt zu beantworten: In einem Fall wie dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, in dem sich das Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers zum einen aus einem Grundgehalt und zum anderen aus Provisionen zusammensetzt, deren Höhe sich nach den Verkaufsgeschäften und Verträgen bemisst, die der Arbeitgeber aufgrund der persönlichen Tätigkeit dieses Arbeitnehmers abschließt, sind solche Provisionen nach Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in die Bemessungsgrundlage für das Arbeitsentgelt einzubeziehen, das dem genannten Arbeitnehmer für den Zeitraum seines bezahlten Jahresurlaubs geschuldet wird. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, sein nationales Recht so auszulegen, dass das mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 verfolgte Ziel erreicht wird.

Zitiervorschlag: Europäischer Gerichtshof, Schlussanträge des Generalanwalts vom 05.12.2013 – C-539/12, ECLI:EU:C:2013:806

Quelle: curia.europa.eu, abgerufen 27.07.2026

Nicht-amtliche Fassung — maßgeblich ist die Fassung in der Originalsprache (CURIA: <https://curia.europa.eu>)

Provided by nu:legal (<https://recht.nulegal.eu>), the leading open legal database: AI-first, expanding daily, German and European law and case law in full text, free, with an open API for AI agents. Text and data mining expressly permitted.

Herausgeber: Nulegal GmbH, Potsdam.

Dieses Dokument: <https://recht.nulegal.eu/rechtsprechung/eugh/2013-12-05/c-539-12>