VG Frankfurt

9. Kammer

25.06.2010

9 K 836/10.F

Beschluss

Anspruch eines Beamten auf Abgeltung von Erholungsurlaub

Leit- oder Orientierungssatz

1. Die RL 2003/88/EG findet auch auf Beamtenverhältnisse Anwendung.
2. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung aus Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG steht auch Beamtinnen und Beamten zu, die aus ihrem Beamtenverhältnis ausgeschieden sind und gehindert waren, ihren Urlaub in Anspruch zu nehmen.
3. Die Abgeltungsregelung in Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG erfasst den gesamten nach nationalem Recht zu gewährenden Jahresurlaub, im Beamtenrecht den gesamten Erholungsurlaub und nicht nur den nach Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG zu gewährenden Mindesturlaub im Umfang von 4 Wochen. Das gilt auch für Freistellungsansprüche im Zusammenhang mit unregelmäßiger Arbeitszeiteinteilung, da insoweit die Urlaubsberechnung beeinflusst wird.
4. Vorlage an den EuGH zur Auslegung der RL 2003/88/EG in Bezug auf Beamtenverhältnisse.

Tenor

Das Verfahren wird ausgesetzt, um eine Vorabentscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu den nachfolgenden Fragen herbeizuführen.

1. Gilt Art. 7 RL 2003/88/EG auch für Beamtenverhältnisse?

2. Erfasst Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG auch Ansprüche auf Jahres- bzw. Erholungsurlaub, soweit das nationale Recht einen derartigen Anspruch für mehr als 4 Wochen begründet?

3. Unterfallen Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG auch solche Freistellungsansprüche, die nach nationalem Recht aufgrund unregelmäßiger Arbeitszeitverteilung zum Ausgleich für Feiertage zusätzlich zum Jahres- bzw. Erholungsurlaub gewährt werden?

4. Kann ein in den Ruhestand getretener Beamter einen Anspruch auf Abgeltung von Erholungs- bzw. Jahresurlaub unmittelbar auf Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG stützen, wenn er aus Krankheitsgründen keinen Dienst geleistet hat und deshalb nicht in der Lage war, seinen Urlaub in der Form der Freistellung vom Dienst in Anspruch zu nehmen?

5. Kann einem solchen Abgeltungsanspruch der im nationalen Recht angeordnete vorzeitige Verfall des Urlaubsanspruchs zumindest teilweise entgegen gehalten werden?

6. Erstreckt sich der Umfang des durch Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG begründeten Abgeltungsanspruchs nur auf den durch Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG gewährleisteten Mindesturlaub von 4 Wochen, oder erstreckt sich der Abgeltungsanspruch darüber hinaus

auch auf die im nationalen Recht zusätzlich vorgesehenen Urlaubsansprüche? Gehören zu diesen erweiterten Urlaubsansprüchen auch solche, bei denen sich der Anspruch auf Freistellung nur aus einer besonderen Arbeitszeitverteilung ergibt?

Gründe

I

1

Der am XX 1949 geborene Kläger wurde am 1. Oktober 1970 von der Beklagten unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zum Feuerwehrmann zur Anstellung ernannt. Er verblieb nach erfolgreicher Ablegung der Laufbahnprüfung als Beamter im Feuerwehrdienst und wurde am 20. Dezember 1989 zum Hauptbrandmeister (Besoldungsgruppe A 9 BBesO) ernannt.

2

Ab dem 12. Juni 2007 war der Kläger durchgehend wegen Krankheit dienstunfähig. Mit Ablauf des Monats August 2009 trat der Kläger nach dem Erreichen der für Feuerwehrbeamte geltenden Altersgrenze (Vollendung des 60. Lebensjahres) in den Ruhestand und bezieht seitdem Versorgungsbezüge in Höhe von derzeit monatlich 2.463,24 €. (Bl. 360 der Personalakte).

3

Aufgrund der von der Fünftagewoche abweichend festgesetzten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Feuerwehrbeamte bei der Beklagten betrug der Anspruch des Klägers auf Jahresurlaub in den Jahren 2007 bis 2009 jeweils 26 Tage (Schichten). Zusätzlich wurde den Beamten des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes, d. h. auch dem diesem Dienst zugehörigen Kläger, ein Wochenfeiertagsausgleich in Stunden gewährt für jene Feiertage, die im jeweiligen Kalenderjahr auf einen Wochentag fallen und an denen Beamte des nichttechnischen Verwaltungsdienstes folglich dienstfrei haben. Aufgrund einer gesonderten städtischen Regelung sind auch der 24. Dezember und 31. Dezember eines Jahres wie Wochenfeiertage zu bewerten, sofern sie auf einen Wochentag fallen. Daraus errechnete sich für die Jahre 2007 und 2008 ein weiterer Freistellungsanspruch des Klägers in Höhe von jeweils 9 Schichten, für das Jahr 2009 von 8 Schichten.

4

Die Beteiligten gehen im Hinblick auf diese Regelungen davon aus, dass dem Kläger für das Jahr 2007 ein Gesamturlaubs- und Freistellungsanspruch von 31 Tagen, für das Jahr 2008 von 35 Tagen und für das Jahr 2009 von 34 Tagen zustand. Davon hat der Kläger lediglich 14 Tage während des Jahres 2007 in Anspruch genommen. In der Summe verblieb ein unerfüllter Urlaubs- und Freistellungsanspruch von 86 Tagen, was nach den vom Kläger nicht angezweifelten Berechnungen der Beklagten einen Betrag von 16.821,60 € brutto ergibt.

5

Am 7. Dezember 2009 beantragte der Kläger die Auszahlung des Resturlaubs im Umfang von 86 Dienstschichten (Bl. 22 d. A.).

6

Mit Bescheid vom 17. Dezember 2009 (Bl. 23 f. d. A.) lehnte die Beklagte den Antrag ab, da eine Geldabfindung für nicht gewährten oder nicht genommenen (Rest-)Erholungsurlaub im Beamtenrecht nicht vorgesehen sei.

7

Am 15. Januar 2010 erhob der Kläger Widerspruch und verwies zur Begründung (Bl. 34 d. A.) auf die Entscheidung des EuGH zur RL 2003/88/EG (NZA 2009, 135) sowie die ihm folgende Entscheidung des BAG (NZA 2009, 538).

8

Mit Widerspruchsbescheid vom 3. März 2010 (Bl. 26-33 d. A.), zugestellt am 8. März 2010, wies die Beklagte den Widerspruch zurück.

9

Mit seiner am 7. April 2010 erhobenen Klage verfolgt der Kläger sein Begehren auf Urlaubsabgeltung im Umfang von 86 Tagen weiter und bezieht sich auf die bereits genannte Rechtsprechung des EuGH zur Urlaubsabgeltung in den Fällen, in denen der Urlaub krankheitsbedingt nicht genommen werden konnte.

10

Die Beklagte tritt der Klage entgegen, weil das Beamtenrecht im Unterschied zum Arbeitsrecht keine Abgeltung von Urlaubsansprüchen zulasse. Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG könne auf Beamte nicht angewandt werden. Auch stelle eine Ruhstandsversetzung keine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses i. S. d. Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG dar.

II

11

Die Klage ist zulässig, insbesondere fristgerecht nach der Durchführung des beamtenrechtlich besonders vorgeschriebenen Vorverfahrens (§ 54 Abs. 2 BeamtStG) erhoben worden.

12

Das im Klageantrag formulierte Zahlungsbegehren ist derzeit zwar noch unbestimmt. Die Beklagte hat jedoch den Umfang des Zahlungsanspruch vorgerechnet, sodass in einem späteren Stadium des Verfahrens die notwendige Bestimmtheit des Klageantrags noch hergestellt und zur Grundlage des Urteils gemacht werden kann.

13

Das Verfahren ist entsprechend § 94 VwGO auszusetzen, um gemäß Art. 267 AEUV eine Vorabentscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union zur Auslegung von Art. 7 RL 2003/88/EG herbeizuführen.

14

Auf den Kläger finden aufgrund seines – früheren – Beamtenstatus die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes keine Anwendung, das in § 7 Abs. 4 vorsieht, dass Urlaub, der wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann, abzugelten ist. Die Ansprüche auf Erholungsurlaub sind stattdessen für Beamtinnen und Beamte eigenständig geregelt. Im Bundesland Hessen gilt § 106 Hessisches Beamtengesetz (HBG), der –auszugsweise - folgenden Wortlaut hat:

15

„(1) Dem Beamten steht alljährlich ein Erholungsurlaub unter Fortgewährung der Besoldung zu. Lehrer an öffentlichen Schulen haben den Erholungsurlaub während der Schulferien, wissenschaftliches und künstlerisches Personal an den Hochschulen des Landes mit Lehraufgaben während der Semesterferien zu nehmen.

16

(2) Das Nähere regelt die Landesregierung durch Rechtsverordnung. Sie bestimmt insbesondere

17

1.den Beginn und das Ende des Urlaubsjahres,

18

2.das Entstehen und Erlöschen des Urlaubsanspruchs,

19

3.die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs, die nach dem Lebensalter festzusetzen ist,

20

4.die Voraussetzungen, unter denen ein Zusatzurlaub zu gewähren ist und dessen Höhe,

21

5.die Voraussetzungen, unter denen ein Sonderurlaub gewährt werden kann, dessen Höhe und Anrechnung auf den Erholungsurlaub,

22

6.die Voraussetzungen, unter denen eine Dienstbefreiung zu erteilen ist oder erteilt werden kann,

23

7.ob und inwieweit in den Fällen der Nr. 5 und 6 die Besoldung zu belassen ist.

24

(3) …

25

(4) …“

26

Seit dem 1.4.2009 gilt darüber hinaus § 44 Beamtenstatusgesetz. Er lautet:

27

„Beamtinnen und Beamten steht jährlicher Erholungsurlaub unter Fortgewährung der Bezüge zu.“

28

Der Umfang des jährlichen Urlaubsanspruchs ergibt sich aus der Hessischen Urlaubsverordnung (HUrlVO), die – soweit relevant – folgenden Wortlaut hat:

29

„§ 1 Geltungsbereich

30

(1) Die Verordnung gilt für die Beamtinnen und Beamten des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

31

(2) § 16 gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der in Abs. 1 genannten Dienstherren entsprechend; günstigere tarifrechtliche Regelungen bleiben unberührt.

32

§ 2 Urlaubsjahr

33

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

34

§ 5 Urlaubsdauer

35

(1) Der Urlaubsanspruch richtet sich nach dem Lebensalter, das im Laufe des Kalenderjahres erreicht wird. Er beträgt bei einem Lebensalter von

36

bis zu 30 Jahren	26 Arbeitstage,
über 30 bis 40 Jahren	29 Arbeitstage,
über 40 bis 50 Jahren	30 Arbeitstage,

über 50 Jahren	33 Arbeitstage,

37

wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist.

38

(2) Ist die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, so erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um ein Zweihundertsechzigstel des Urlaubs nach Abs. 1 und eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ist die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage verteilt, so vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um ein Zweihundertsechzigstel des Urlaubs nach Abs. 1 und eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub für Schichtdienst (§ 14) bleibt in den Fällen des Satz 1 und 2 unberücksichtigt. In Verwaltungen, in denen die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit häufig wechselt, kann die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle eine abweichende Berechnungsweise zulassen. Ändert sich die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, so ist bei der Urlaubsberechnung die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Zeit des Urlaubs maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde; dies gilt auch für Urlaubsansprüche aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr und Resturlaub. Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs ein halber Urlaubstag oder mehr, so wird auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein geringerer Bruchteil bleibt unberücksichtigt.

39

(3) Arbeitstage im Sinne dieser Verordnung sind alle Kalendertage, an denen nach der maßgeblichen Arbeitszeitregelung Dienst zu leisten ist. Endet eine Dienstschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem sie begonnen hat. Auf einen Werktag fallende gesetzliche Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird, gelten nicht als Arbeitstage.

40

(4) Die Dienststelle kann den Erholungsurlaub einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs nach Stunden berechnen, wobei jeder Urlaubstag mit einem Fünftel der jeweiligen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angesetzt wird.

41

§ 8 Teilurlaub

42

(1) Beginnt oder endet das Beamtenverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, steht Beamtinnen und Beamten für jeden vollen Monat der Dienstzugehörigkeit ein Zwölftel des Jahresurlaubs zu. Endet das Beamtenverhältnis wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Beamtenverhältnis in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres endet, und zwölf Zwölftel, wenn das Beamtenverhältnis in der zweiten Hälfte endet.

43

(2) Der Jahresurlaub vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat

44

1.einer Beurlaubung ohne Besoldung oder

45

2.einer Freistellung vom Dienst in den Fällen des § 1 Abs. 3 Satz 1 der Hessischen Arbeitszeitverordnung vom 13. Dezember 2003 (GVBl. I S. 326) und im Blockmodell der Altersteilzeit

46

um ein Zwölftel. Haben Beamtinnen oder Beamte den ihnen zustehenden Erholungsurlaub vor Beginn einer Beurlaubung ohne Besoldung nicht oder nicht vollständig erhalten, so ist der Resturlaub nach dem Ende der Beurlaubung ohne Besoldung dem Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres hinzuzufügen. Haben Beamtinnen oder Beamte vor Beginn einer Beurlaubung ohne Besoldung mehr Erholungsurlaub erhalten, als ihnen nach Satz 1 zusteht, so ist der ihnen nach dem Ende der Beurlaubung ohne Besoldung zustehende Erholungsurlaub um den zuviel gewährten Erholungsurlaub zu kürzen.

47

(3) Abs. 2 Satz 1 gilt nicht, wenn Beamtinnen und Beamte während einer Elternzeit bei ihrem Dienstherrn eine Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis ausüben.

48

(4) Beurlaubte Beamtinnen und Beamte, die ohne Unterbrechung für mindestens drei Monate Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen übernehmen, erhalten für jeden vollen Monat der Dienstleistung ein Zwölftel des Urlaubs nach § 5 Abs. 1.

49

(5) Bruchteile von Urlaubstagen werden auf volle Tage aufgerundet, jedoch nur einmal im Kalenderjahr.

50

§ 9 Teilung und Übertragung

51

(1) Der Erholungsurlaub kann geteilt gewährt werden, soweit dadurch der Urlaubszweck nicht gefährdet wird.

52

(2) Der Urlaub soll grundsätzlich im Urlaubsjahr genommen werden. Urlaub, der nicht innerhalb von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres angetreten worden ist, verfällt.

53

(3) Läuft die Wartezeit erst im Laufe des folgenden Kalenderjahres ab, so verfällt der Urlaub erst am Ende dieses Kalenderjahres.“

54

Nach Maßgabe dieser Bestimmungen errechnet sich für den Kläger der im Tatbestand angegebene Urlaubsanspruch, da die ergänzenden Freistellungen für die gesetzlichen Feiertage, die auf einen Wochenarbeitstag fallen, nach § 5 Abs. 3 HUrlVO von der Beklagten zurecht in die Berechnung des Urlaubsanspruchs einbezogen wurden. Aus § 8 Abs. 1 S. 2 HUrlVO ergibt sich, dass dem Kläger trotz seines Übertritts in den Ruhestand bereits mit Ablauf des Monats August 2009 ein ungekürzter Anspruch auf den vollen Erholungsurlaub zusteht.

55

Für den Übertritt in den Ruhestand ist § 25 BeamtStG maßgebend. Er lautet:

56

„Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit treten nach Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand.“

57

Der Übertritt in den Ruhestand führt nach § 21 Nr. 4 BeamtStG zur Beendigung des Beamtenverhältnisses. Die Vorschrift lautet:

58

„Das Beamtenverhältnis endet durch

59

1. Entlassung,

60

2. Verlust der Beamtenrechte,

61

3. Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach den Disziplinargesetzen oder

62

4. Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand.“

63

Der Zeitpunkt des Ruhestandsbeginns ergibt sich aus § 50 Abs. 1 HBG. Die Regelung lautet in Abs. 1:

64

„ Die Beamten auf Lebenszeit treten mit dem Ende des Monats, in dem sie das fünfundsechzigste Lebensjahr vollendet haben (Altersgrenze), in den Ruhestand.“

65

Für Beamtinnen und Beamte der Berufsfeuerwehren wie den Kläger tritt an die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres – derzeit - die Vollendung des 60. Lebensjahres. § 197 Abs. 1 HBG ordnet insoweit die entsprechende Geltung von § 194 HBG an, in dessen Abs. 1 die Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamte auf die Vollendung des 60. Lebensjahres festgelegt ist.

66

Die Kammer geht davon aus, dass die RL 2003/88/EG aufgrund ihrer in Art. 1 Abs. 4 vorgenommenen Verweisung auf die RL 89/391/EWG nicht nur auf Beschäftigte im Arbeitsverhältnis, sondern ebenso auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse einschließlich der öffentlich-rechtlichen Beamtenverhältnisse anzuwenden ist. Nach § 3 Abs. 1 BeamtStG stehen Beamtinnen und Beamte zu ihrem Dienstherrn in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis (Beamtenverhältnis). Die Kammer nimmt insoweit auf das Urteil des EuGH v. 14. 7. 2005 - C-52/04 (NZA 2005, 921, 922 Rn. 38 ff., 52 – „Personalrat der Feuerwehr Hamburg“) Bezug, in dem der EuGH davon ausgegangen ist, dass die Regelungen der RL 2003/88/EG zur Höchstarbeitszeit auf Beamtenverhältnisse Anwendung finden. Das muss nach Auffassung der Kammer auch für Art. 7 RL 2003/88/EG uneingeschränkt gelten.

67

Daran schließt sich die Frage an, ob durch Art. 7 RL 2003/88/EG nur ein jährlicher Urlaubsanspruch von 4 Wochen geschützt wird, oder ob sich die genannte Regelung, insbesondere ihr Abs. 2 auch auf Urlaubsansprüche bezieht, die im nationalen Recht über die unionsrechtlich vorgeschriebene Mindestdauer von 4 Wochen hinaus gewährt werden, wie z. B. in Hessen für lebensältere Beamtinnen und Beamte im Umfang von 33 Arbeitstagen, die sich hier für den Kläger auf 26 Schichten/Tage umrechnen. Ergänzend ist insoweit auch klärungsbedürftig, ob der Schutz des Art. 7 RL 2003/88/EG auch die weiteren Modalitäten der Urlaubsberechnung erfasst, die vorliegend die Einbeziehung der auf Werktage entfallenden Wochenfeiertage erfassen.

68

Das BAG vertritt zu § 7 BUrlG die Auffassung, dass nur der durch Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG vorgesehene Mindesturlaub von der Rechtsprechung des EuGH zur mangelnden Verfallbarkeit eines Urlaubsanspruchs bei krankheitsbedingter Unmöglichkeit seiner Inanspruchnahme erfasst wird (BAG U. v. 24. 3. 2009 - 9 AZR 983/07 – NZA 2009, 538). Die Kammer möchte dem nicht folgen, sondern alle weitergehenden im nationalen Recht vorgesehenen Ansprüche auf Jahresurlaub, d. h. den seinem Zweck nach auch zur Erholung bestimmten Urlaub in die Gewährleistungen des Art. 7 RL 2003/88/EG einbeziehen, da die RL nur einen Mindeststandard festlegt, aber keine Höchstbedingungen.

69

Die Kammer geht im Anschluss an das Urteil des EuGH vom 20.1.2009 (Rs. C-350/06 und C-520/06 – NZA 209, 135 – „Schultz-Hoff u.a.“) davon aus, dass die Regelung in § 9 HUrlVO einen Verfall des klägerischen Anspruchs auf Erholungsurlaub nicht begründen kann, da der Kläger aus Krankheitsgründen dienstunfähig war und deshalb keinen Urlaub

nehmen konnte. Daher stehen dem Kläger auch die Urlaubsansprüche seit dem Jahr 2007 zu, ohne dass dem § 9 HUrlVO entgegensteht. Das gilt nach Auffassung der Kammer nicht nur im Umfang von 4 Wochen, dem Mindestanspruch nach Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG, sondern auch für die zusätzlichen Tage, deren Grundlage sich aus § 5 HUrlVO ergibt.

70

Darüber hinaus ist die Kammer der Auffassung, dass dem Kläger entsprechend den Ausführungen des EuGH in seinem Urteil vom 20.1.2009 unmittelbar aufgrund des Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG ein Anspruch auf Abgeltung der aus Krankheitsgründen nicht genommenen Urlaubstage zusteht. Zwar kennt das Beamtenrecht keinen § 7 Abs.4 BUrlG vergleichbaren, für Beschäftigte im Arbeitsverhältnis vorgesehenen Abgeltungsanspruch. In diesem Fall muss jedoch unmittelbar auf die Anspruchsgrundlage des Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG zurückgegriffen werden, um den Vorrang des Unionsrechts zu wahren.

71

Der Kläger ist nach § 25 BeamtStG i. V. m. § 50 Abs. 1, § 194 Abs. 1, § 197 Abs. 1 S. 1 HBG nach Erreichen der Altersgrenze kraft Gesetzes in den Ruhestand getreten. Damit hat sein Beamtenverhältnis nach § 21 Nr. 4 BeamtStG geendet. Diese Art der Beendigung stellt nach Auffassung der Kammer auch eine Beendigung i. S .d. Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG dar, da das anstelle des aktiven Beamtenverhältnisses entstehende Ruhestandsverhältnis in seinem Hauptzweck auf die Zahlung der Versorgungsbezüge des Klägers gerichtet ist, keine Dienstleistungspflicht des Klägers mehr zum Inhalt hat und auch deshalb keine Fortsetzung des früheren Beamtenverhältnisses darstellt. Im Übrigen kann es für die in Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG genannte Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses nicht auf den Grund der Beendigung ankommen. Maßgebend kann allein sein, dass das den Anspruch auf Jahresurlaub begründende Beschäftigungsverhältnis geendet hat und Urlaubsansprüche unerfüllbar geblieben sind, unabhängig davon, ob der frühere Arbeitgeber oder Dienstherr mit Rücksicht auf dieses frühere Beschäftigungsverhältnis Versorgungs-, Betriebsrentenleistungen oder dergleichen gewährt.

72

In der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung wird dagegen angenommen, dass – aus unterschiedlichen Gründen – Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG jedenfalls insoweit nicht auf Beamtenverhältnisse anzuwenden sei, wie die Regelungen einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung begründet. So wird vertreten, die Abgeltung von Urlaubsansprüchen sei dem Beamtenrecht fremd; es handele sich bei der Urlaubsgewährung für Beamte um eine Konkretisierung der Fürsorgepflicht, nicht um die Erfüllung eines vertraglichen zivilrechtlichen Anspruchs (VG Hannover U. v. 29.04.2010 - 13 A 3250/09 – juris).

73

Das VG Hannover führt unter Wiedergabe eines Zitats des VG Koblenz weiter folgendes aus:

74

„Aus diesem Urteil des EuGH lässt sich für den Kläger jedoch kein Anspruch auf finanzielle Abgeltung seines Resturlaubes herleiten. Eine unmittelbare Anwendung der Richtlinie 2003/88/EG - sogenannte Arbeitszeitrichtlinie - im deutschen Beamtenrecht ist nicht möglich. Dies ergibt sich zunächst daraus, dass es sich um eine Richtlinie handelt, die dem Wortlaut nach allein für Arbeitnehmer Geltung beansprucht. Auch für den Bereich des

Arbeitsrechts nimmt das BAG in seiner den EuGH-Urteilen nachfolgenden Entscheidung vom 24. März 2009 (9 AZR 983/07, im Folgenden zitiert nach juris) keine unmittelbare Geltung der Richtlinie mangels Vorliegens der Anforderungen von Art. 249 Abs. 3 EGV an, sondern legt § 7 Abs. 4 BUrlG richtlinienkonform aus. Eine solche richtlinienkonforme Auslegung scheidet im Hinblick auf die hier streitgegenständliche Norm des § 11 UrlVO [Rheinland-Pfalz] jedoch aus. Denn eine richtlinienkonforme Auslegung ist nur möglich, solange dadurch keine eindeutigen Entscheidungen des nationalen Gesetzgebers geändert werden und damit auch die nach deutschem Verfassungsrecht gegebene Bindung der Gerichte an Recht und Gesetz im Sinne von Art. 20 Abs. 3 GG sowie das Gewaltenteilungsprinzip aus Art. 20 Abs. 2 GG nicht verletzt werden (vgl. BAG, Urteil vom 24. März 2009, 9 AZR 983/07, Rn 65). Anders als im Fall von § 7 Abs. 4 BUrlG, in dem das BAG aufgrund der angeführten EuGH-Entscheidungen eine richtlinienkonforme Auslegung im Wege der teleologischen Reduktion vornehmen konnte, scheidet eine solche Auslegung von § 11 UrlVO aus, da es hier wie oben dargelegt an einer verdeckten Regelungslücke fehlt. Auch über Artikel 3 Abs. 1 GG lässt sich eine entsprechende Anwendung auf Beamte unter Berücksichtigung der EuGH-Entscheidung nicht begründen. So führt der EuGH aus, dass nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Anspruch auf Jahresurlaub und der auf Zahlung des Urlaubsentgelts in der Richtlinie 2003/88 als zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs zu behandeln seien. Durch das Erfordernis der Zahlung dieses Urlaubsentgelts solle der Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs in eine Lage versetzt werden, die in Bezug auf das Entgelt mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist (vgl. Urteil vom 20. Januar 2009, Rdnr. 60, zitiert nach juris). Daraus folge, dass die finanzielle Vergütung, auf die ein Arbeitnehmer Anspruch habe, der aus von seinem Willen unabhängigen Gründen nicht in der Lage war, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses auszuüben, in der Weise zu berechnen sei, dass der Arbeitnehmer so gestellt werde, als hätte er diesen Anspruch während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt (EuGH a.a.O., Rdnr. 61). Diese Erwägungen sind auf das Beamtenverhältnis nicht übertragbar. Insoweit ist hinsichtlich zusätzlicher Zahlungen auf den bereits angesprochenen Gesetzesvorbehalt im Beamtenrecht zu verweisen. Auch gilt insoweit die strukturelle Andersartigkeit des Beamtenverhältnisses, die eine Vergütung einzelner Tätigkeiten und so auch ein Entgelt für den Urlaub nicht vorsieht, sondern von einer umfassenden Einbindung des Beamten in ein Rechts- und Pflichtverhältnis ausgeht."

75

Richtig ist, dass im deutschen Beamtenrecht die Dienstleistungspflicht des Beamten und die Besoldungspflicht des Dienstherrn nicht synallagmatisch miteinander verknüpft sind und nicht in einem engen Gegenseitigkeitsverhältnis stehen, wie dies für das Arbeitsverhältnis gilt. Gleichwohl ist auch im Besoldungsrecht vorgesehen, dass bei unentschuldigtem Fernbleiben vom Dienst der Verlust des auf die entsprechenden Zeiten entfallenden Besoldungsanspruchs eintritt und vom Dienstherrn entsprechend festzustellen ist (§ 9 BBesG).

76

Das OVG Rheinland-Pfalz führt in seinem Urteil vom 30.03.2010 (2 A 11321/09 – juris) folgendes aus, um die mangelnde Berechtigung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs für Beamte zu begründen:

77

„Zwar ist die Vorschrift [Art. 7 RL 2003/88/EG] dahin auszulegen, dass sie einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entgegensteht, nach denen für nicht genommenen Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugs- und/oder Übertragungszeitraums

krankgeschrieben war und deshalb seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte (vgl. EuGH, NJW 2009, 495 [498 f.] – Schultz-Hoff u.a.).

78

Insoweit ist aber zu berücksichtigen, dass die Richtlinie 2003/88/EG zwar keine ausdrückliche Abweichung von deren Art. 7 zulässt. Jedoch bleibt das Recht der Mitgliedstaaten, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechtsvorschriften anzuwenden, gemäß Art. 15 RL 2003/88/EG unberührt. Bei den für den Fall einer dienstunfähigen Erkrankung geltenden beamtenrechtlichen Vorschriften handelt es sich um solcherart für den Beamten vorteilhaftere Regelungen. Ihm muss daher in den Fällen, in denen er krankheitsbedingt an der Inanspruchnahme des Urlaubs gehindert war und diesen wegen seines Ausscheidens aus dem aktiven Dienstverhältnis auch nicht nachträglich nehmen konnte, kein Abgeltungsanspruch eingeräumt werden.

79

Dabei ist der Gegenüberstellung der europarechtlichen sowie der nationalen Schutzvorschriften nicht eine punktuelle, sondern eine strukturelle Betrachtung zugrunde zu legen. Ein allein auf die Frage der nachträglichen Urlaubsvergütung abstellender Vergleich ließe andere zugunsten des Beamten in der konkreten Situation greifende günstigere Schutzmaßnahmen unberücksichtigt. Folge dessen wäre, dass mit der Zuerkennung eines Abgeltungsanspruchs die den Mindeststandard der Richtlinie insgesamt ohnehin überschreitende Situation des Beamten sowohl gegenüber den europarechtlichen Vorgaben wie auch im Vergleich mit Arbeitnehmern zusätzlich verbessert würde.

80

Der vorstehend wiedergegebene Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs lag der Fall eines Arbeitnehmers zugrunde, der im letzten Jahr vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durchgängig arbeitsunfähig erkrankt und deshalb gehindert war, seinen Erholungsurlaub anzutreten. Eine derart langfristige Krankschreibung führt bei Arbeitnehmern zu nicht unerheblichen finanziellen Verlusten. Der Lohnanspruch gegen den Arbeitgeber endet gemäß § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz nach sechs Wochen. Nachfolgend erhält der Arbeitnehmer gemäß § 44 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch – SGB V – lediglich Krankengeld, welches nach § 47 Abs. 1 SGB V nur 70 v.H. des Regelentgelts beträgt und dessen Dauer durch § 48 SGB V begrenzt ist. In dieser Situation soll der Arbeitnehmer, dem zudem die krankheitsbedingte Kündigung droht, zumindest in finanzieller Form in den Urlaubsgenuss kommen (vgl. EuGH, NJW 2009, 495 [498 f.] – Schultz-Hoff u.a.). Der Beamte hingegen erhält unabhängig von der Dauer der Erkrankung die volle Besoldung durch seinen Dienstherrn weitergezahlt. Er kann darüber hinaus nicht wegen seiner Dienstunfähigkeit entlassen, sondern allenfalls in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden. Auch in diesem Fall wird jedoch das Beamtenverhältnis nicht beendet und bleibt der Dienstherr zur Weiterzahlung der (nunmehr: Versorgungs-) Bezüge verpflichtet. Anders als im Falle eines Arbeitnehmers entstehen daher weder für den Dienstherrn finanzielle Vorteile durch ein Freiwerden von der Entgeltpflicht noch für den Beamten Nachteile infolge einer Verringerung der Besoldung. Somit besteht keine Notwendigkeit zu deren Ausgleich durch die Gewährung eines Vergütungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub (vgl. Plog/Wiedow, BBG, § 89 Rn. 13a).

81

Darüber hinaus kann sich der Kläger auch deshalb nicht auf Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG berufen, weil dem Urlaubsanspruch des Beamten – wie vorstehend dargelegt – kein Vermögenswert zukommt.

82

Der Abfindungsanspruch nach Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG soll, vergleichbar § 7 Abs. 4 BUrlG, einen etwaigen Vermögenswert erhalten. Die Norm setzt ihn daher voraus, ohne ihn zu begründen. Auch aus Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG folgt keine Verpflichtung des nationalen Gesetzgebers, die Entgeltfortzahlung während des Urlaubs derart auszugestalten, dass sie diesem Zeitraum konkret zugeordnet werden kann. Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG legt den Mitgliedstaaten lediglich hinsichtlich des zu erreichenden Ziels – die Weitergewährung des Arbeitsentgelts während des Urlaubs – Verpflichtungen auf, überlässt ihnen jedoch die Art und Weise der Durchführung des bezahlten Jahresurlaubs (vgl. EuGH, EuZW 2001, 605 [606 ff.] – BECTU). Gewährleistet sein muss lediglich, dass der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum in Bezug auf seinen Lohn in eine Lage versetzt wird, die mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist, und er über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen kann, damit ein wirksamer Schutz seiner Sicherheit und Gesundheit sichergestellt ist (vgl. EuGH, EuZW 2006, 244 [246] – Robinson-Steele u.a.). Diesen Anforderungen genügt die Alimentation der Beamten.

83

Hinzu kommt, dass der Beklagte aufgrund der Erkrankung des Klägers nicht von seiner Pflicht zur Fortzahlung der Bezüge frei wurde. Dieser hat folglich die auf den Urlaubszeitraum entfallende Vergütung erhalten und musste lediglich – krankheitsbedingt – auf einen Erholungszeitraum verzichten. Ein etwaiger Vermögenswert des Urlaubs könnte aber, wenn überhaupt, nicht in der Erholung, sondern allein in der Weitergewährung des Arbeitseinkommens liegen. Erachtete man auch im Beamtenverhältnis den Abgeltungsanspruch als Surrogat des Urlaubs, so hätte der Beklagte diesen bereits erfüllt. Auch insoweit gilt, dass der Dienstherr infolge der Erkrankung und der damit einhergehenden Unmöglichkeit der Inanspruchnahme des Urlaubs keinen Vermögensvorteil, der Beamte keinen finanziellen Nachteil erleidet. Die Gewährung eines Abgeltungsanspruchs führte deshalb zu einer zusätzlichen Begünstigung des Klägers sowie einer weiteren Belastung des Beklagten, für die eine sachliche Rechtfertigung nicht erkennbar ist.“

84

Auch diesen Erwägungen vermag die Kammer nicht zu folgen, da der Freistellungsanspruch des Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG einen eigenständigen Wert hat, und die Abgeltung von unerfüllbar gebliebenem Urlaub in Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG unabhängig davon vorgesehen ist, ob Urlaubsansprüchen nach nationalem Recht ein Vermögenswert zukommt. Richtig ist zwar, dass für Beamtinnen und Beamte derzeit das Besoldungsrecht so ausgestaltet ist, dass Krankheitszeiten unabhängig von ihrer Dauer zu keiner Kürzung der monatlichen Besoldung führen, soweit nicht von konkreten Dienstleistungen abhängige – betragsmäßig nicht sonderlich ins Gewicht fallende - Zulagen betroffen sind. Demgegenüber findet bei Beschäftigten im Arbeitsverhältnis nach längerer Erkrankung keine Gehaltsfortzahlung mehr durch den Arbeitgeber statt, sodass die Betroffenen auf Krankengeldansprüche gegen die gesetzliche Krankenversicherung beschränkt sind. Diesem Aspekt kommt jedoch nach Auffassung der Kammer keine Bedeutung zu. Er kann die einschränkende Auslegung des Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG nicht begründen, soweit diese Regelung zugleich in Übereinstimmung mit Art. 11 des Übereinkommens Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation einen Urlaubsabgeltungsanspruch bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses begründet.

Dieses Übereinkommen ist von der Bundesrepublik Deutschland ratifiziert worden und gehört dadurch zu dem auch für die Länder verbindlichen Bundesrecht.