



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

PRESSEMITTEILUNG Nr. 76/14

Luxemburg, den 22. Mai 2014

Urteil in der Rechtssache C-539/12
Z. J. R. Lock / British Gas Trading Limited

Das Arbeitsentgelt, das Verkaufsberatern hinsichtlich des Jahresurlaubs gezahlt wird, darf nicht auf das Grundgehalt beschränkt sein

Bezieht ein solcher Arbeitnehmer eine Provision, die sich nach den getätigten Verkäufen bemisst, ist diese auch in die Berechnung des Arbeitsentgelts einzubeziehen

Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung¹ sieht vor, dass jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen hat.

Herr Lock ist seit 2010 bei British Gas im Innendienst als Verkaufsberater in der Energiesparte tätig. Seine Aufgabe ist es, Geschäftskunden zum Erwerb der Energieprodukte seines Arbeitgebers zu bewegen. Sein Arbeitsentgelt setzt sich aus zwei Hauptkomponenten zusammen: einem Grundgehalt (von zur maßgeblichen Zeit monatlich 1 222,50 GBP) und einer Provision. Die ebenfalls monatlich ausgezahlte Provision bemisst sich nach den tatsächlich von Herrn Lock erzielten Verkäufen. Sie wird nicht zum Zeitpunkt der Erbringung der Arbeitsleistung ausgezahlt, sondern mehrere Wochen oder Monate nach Abschluss des Kaufvertrags zwischen British Gas und dem Kunden.

Herr Lock befand sich von 19. Dezember 2011 bis 3. Januar 2012 in bezahltem Jahresurlaub. Im Dezember setzte sich sein Arbeitsentgelt aus dem Grundgehalt von 1 222,50 GBP und einer Provision in Höhe von 2 350,31 GBP zusammen, die er im Lauf der vorhergehenden Wochen verdient hatte. Im Jahr 2011 bezog Herr Lock eine monatliche Provision in Höhe von durchschnittlich 1 912,67 GBP.

Da Herr Lock während seines Jahresurlaubs keine Arbeit verrichtete, konnte er in diesem Zeitraum keine neuen Verkäufe tätigen und konnte infolgedessen in diesem Zeitraum keine Provision verdienen. Dieser Umstand wirkte sich nachteilig auf sein Gehalt in den auf seinen Jahresurlaub folgenden Monaten aus, und Herr Lock beschloss daher, beim Employment Tribunal (Arbeitsgericht im Vereinigten Königreich) Klage auf den Teil des Entgelts für bezahlten Jahresurlaub zu erheben, der ihm seines Erachtens für die Zeit vom 19. Dezember 2011 bis zum 3. Januar 2012 zustand.

Das britische Gericht befragt den Gerichtshof, ob unter diesen Umständen die Provision, die ein Arbeitnehmer während seines Jahresurlaubs verdient hätte, bei der Berechnung des Entgelts für den Jahresurlaub zu berücksichtigen ist, und wie gegebenenfalls der dem Arbeitnehmer geschuldete Betrag zu berechnen ist.

In seinem Urteil vom heutigen Tag weist der Gerichtshof darauf hin, dass ein Arbeitnehmer während seines Jahresurlaubs sein gewöhnliches Entgelt erhalten muss. Durch die Zahlung des Urlaubsentgelts soll der Arbeitnehmer während dieser Ruhezeit in eine Lage versetzt werden, die in Bezug auf das Entgelt mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist.

Nach Ansicht von British Gas ist dieses Ziel erreicht worden, da Herr Lock während seines bezahlten Jahresurlaubs ein Entgelt erhalten habe, das nicht nur aus seinem Grundgehalt,

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).

sondern auch aus der Provision aus den Verkäufen bestanden habe, die er in den vorhergehenden Wochen getätigt habe. Der Gerichtshof weist diese Argumentation zurück. Seines Erachtens könnte Herr Lock trotz des Entgelts, das er während seines Jahresurlaub erhält, aufgrund des finanziellen Nachteils, der zwar hinausgeschoben ist, den er jedoch in der auf den Jahresurlaub folgenden Zeit tatsächlich erleidet, möglicherweise davon absehen, sein Recht auf Jahresurlaub auszuüben. Wie nämlich British Gas eingeräumt hat, verdient der Arbeitnehmer während seines Jahresurlaubs keine Provision. Daher erhält er in der auf seinen Jahresurlaub folgenden Zeit nur ein auf sein Grundgehalt reduziertes Arbeitsentgelt. Dieser finanzielle Nachteil kann sich dahin auswirken, dass davon abgesehen wird, den Urlaub tatsächlich zu nehmen, was in einer Situation wie der von Herrn Lock, in der die Provision mehr als 60 % des Arbeitsentgelts ausmacht, umso wahrscheinlicher ist. Der Gerichtshof stellt daher fest, dass eine solche Verringerung des hinsichtlich des bezahlten Jahresurlaubs geschuldeten Arbeitsentgelts dazu führen kann, dass der Arbeitnehmer davon absieht, sein Recht auf Urlaub tatsächlich auszuüben, was dem mit der Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung verfolgten Ziel zuwiderläuft.

Zu der Methode, nach der die Herrn Lock hinsichtlich seines Jahresurlaubs geschuldete Provision berechnet wird, erinnert der Gerichtshof daran, dass das hinsichtlich des Urlaubs gezahlte Arbeitsentgelt grundsätzlich so bemessen sein muss, dass es mit dem gewöhnlichen Entgelt des Arbeitnehmers übereinstimmt. Setzt sich das vom Arbeitnehmer bezogene Entgelt aus mehreren Bestandteilen zusammen, erfordert die Bestimmung des gewöhnlichen Entgelts, auf das der Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs Anspruch hat, eine spezifische Prüfung.

Bezüglich dieser Prüfung hat der Gerichtshof bereits festgestellt², dass jede Unannehmlichkeit, die untrennbar mit der Erfüllung der dem Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben verbunden ist und durch einen in die Berechnung seines Gesamtentgelts eingehenden Geldbetrag abgegolten wird, zwingend Teil des Betrags sein muss, auf den der Arbeitnehmer während seines Jahresurlaubs Anspruch hat.

Da die von Herrn Lock bezogene Provision unmittelbar mit seiner Tätigkeit im Unternehmen verbunden ist, besteht zwischen der monatlichen Provision, die Herr Lock erhält, und der Erfüllung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben ein innerer Zusammenhang. Folglich ist eine solche Provision bei der Berechnung des Gesamtentgelts zu berücksichtigen, auf das hinsichtlich des Jahresurlaubs Anspruch besteht.

Vor diesem Hintergrund ist es Sache des nationalen Gerichts, zu beurteilen, ob mit den Methoden zur Berechnung der einem Arbeitnehmer wie Herrn Lock hinsichtlich seines Jahresurlaubs geschuldeten Provision das mit der Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung verfolgte Ziel erreicht wird, wenn dabei auf einen Mittelwert aus einem nach dem nationalen Recht als repräsentativ geltenden Referenzzeitraum abgestellt wird.

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 Urteil des Gerichtshofs vom 15. September 2011, *Williams* (Rechtssache [C-155/10](#)); vgl. auch Pressemitteilung [Nr. 90/11](#).