

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Fünfte Kammer)

8. November 2012(*)

„Sozialpolitik – Richtlinie 2003/88/EG – Arbeitszeitverkürzung („Kurzarbeit“) – Kürzung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub nach Maßgabe der Arbeitszeitverkürzung – Finanzielle Vergütung“

In den verbundenen Rechtssachen C-229/11 und C-230/11

betreffend Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Arbeitsgericht Passau (Deutschland) mit Entscheidung vom 13. April 2011, beim Gerichtshof eingegangen am 16. Mai 2011, in den Verfahren

Alexander Heimann (C-229/11),

Konstantin Toltschin (C-230/11)

gegen

Kaiser GmbH

erlässt

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

unter Mitwirkung des Richters M. Ilešić in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Fünften Kammer sowie der Richter E. Levits (Berichterstatter) und M. Safjan,

Generalanwältin: V. Trstenjak,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von Herrn Heimann, vertreten durch Rechtsanwalt R. Zuleger,
- von Herrn Toltschin, vertreten durch Rechtsanwalt R. Zuleger,
- der Kaiser GmbH, vertreten durch Rechtsanwalt C. Olschar,
- der deutschen Regierung, vertreten durch T. Henze, N. Graf Vitzthum und K. Petersen als Bevollmächtigte,
- der polnischen Regierung, vertreten durch M. Szpunar als Bevollmächtigten,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch M. van Beek und V. Kreuzschitz als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung der Generalanwältin ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

- 1 Die Vorabentscheidungsersuchen betreffen die Auslegung von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) und von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299, S. 9, im Folgenden: Richtlinie).
- 2 Sie ergehen im Rahmen zweier Rechtsstreitigkeiten zwischen Herrn Heimann und Herrn Toltschin auf der einen und ihrem ehemaligen Arbeitgeber, der Kaiser GmbH (im Folgenden: Kaiser), auf der anderen Seite über den Anspruch der Betroffenen auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub aus den Jahren 2009 und 2010.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

- 3 Art. 31 der Charta bestimmt:

„Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.

(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.“

- 4 In Art. 1 („Gegenstand und Anwendungsbereich“) der Richtlinie 2003/88 heißt es:

„(1) Diese Richtlinie enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.

(2) Gegenstand dieser Richtlinie sind

a) ... der Mindestjahresurlaub ...

...“

- 5 Art. 7 („Jahresurlaub“) dieser Richtlinie lautet:

„(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.“

- 6 Nach Art. 17 der Richtlinie 2003/88 können die Mitgliedstaaten von bestimmten Vorschriften dieser Richtlinie abweichen. Eine Abweichung von Art. 7 der Richtlinie ist nicht zulässig.

Deutsches Recht

- 7 Das Bundesurlaubsgesetz vom 8. Januar 1963 (BGBl. I S. 2) in seiner geänderten Fassung vom 7. Mai 2002 (BGBl. I S. 1529, im Folgenden: BUrlG) sieht in seinen §§ 1 und 3 einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von mindestens 24 Tagen vor.

- 8 § 7 Abs. 4 BUrlG bestimmt:

„Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.“

- 9 Nach § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG bleiben Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

- 10 Die Herren Heimann und Toltschin waren seit 2003 bzw. 1998 bei Kaiser beschäftigt, einem Unternehmen der Automobilzulieferindustrie mit mehreren hundert Arbeitnehmern.

- 11 Im Lauf des Jahres 2009 entschloss sich Kaiser aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten zum Personalabbau. Den Herren Heimann und Toltschin wurde daher zum 30. Juni 2009 bzw. 31. August 2009 gekündigt.

- 12 Im Mai 2009 vereinbarten Kaiser und der Betriebsrat einen Sozialplan.

- 13 Dieser Sozialplan sah vor, die Arbeitsverträge der entlassenen Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt des Ablaufs der jeweiligen Kündigungsfrist um ein Jahr zu verlängern, jedoch im Wege von „Kurzarbeit Null“ die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers auf der einen und die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers auf der anderen Seite zu suspendieren.

- 14 Durch diese Verlängerung der Arbeitsverträge sollte den betroffenen Arbeitnehmern die Möglichkeit geboten werden, vom Zeitpunkt ihrer Entlassung an ein Jahr lang eine finanzielle Unterstützung zu erhalten. Die Bundesagentur für Arbeit gewährt Arbeitnehmern für die Zeit der „Kurzarbeit Null“ nämlich ein sogenanntes „Kurzarbeitergeld“. Dieses wird vom Arbeitgeber berechnet und ausgezahlt und ersetzt in der Kurzarbeitsperiode die Vergütung des betroffenen Arbeitnehmers.

- 15 Als das Beschäftigungsverhältnis von Herrn Heimann am 30. Juni 2010 endete, verlangte er von Kaiser die Zahlung von 2 284,32 Euro als finanzielle Vergütung für 15 bzw. 10 Tage nicht eingebrachten bezahlten Jahresurlaub aus den Jahren 2009 bzw. 2010.

- 16 Herr Toltschin, dessen Beschäftigungsverhältnis am 31. August 2010 endete, verlangte eine finanzielle Vergütung in Höhe von insgesamt 2 962,60 Euro für 10 bzw. 30 Tage nicht eingebrachten bezahlten Jahresurlaub aus den Jahren 2009 bzw. 2010.

- 17 Nach Ansicht von Kaiser haben die Kläger der Ausgangsverfahren während der „Kurzarbeit Null“

keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erworben.

- 18 Das vorlegende Gericht beabsichtigt, den *Pro-rata-temporis*-Grundsatz anzuwenden und die Zeit der „Kurzarbeit Null“ einer Arbeitszeitverkürzung aufgrund eines vertraglich vereinbarten Wechsels von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis gleichzustellen, mit der Folge, dass sich der bezahlte Jahresurlaub, auf den der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit Anspruch hat, verringert.
- 19 Da das Arbeitsgericht Passau jedoch Zweifel hat, ob diese Überlegung mit dem Unionsrecht vereinbar ist, hat es das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:
1. Sind Art. 31 Abs. 2 der Charta bzw. Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass sie nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegenstehen, wonach im Falle der Verringerung der zu leistenden Arbeitstage pro Woche infolge rechtmäßiger Anordnung von Kurzarbeit der Anspruch des Kurzarbeiters auf bezahlten Jahresurlaub *pro rata temporis* im Verhältnis der Anzahl der Wochenarbeitstage während der Kurzarbeit zu der Anzahl der Wochenarbeitstage eines Vollzeitbeschäftigten angepasst wird und der Kurzarbeiter damit während der Kurzarbeit nur einen dementsprechend geringeren Urlaubsanspruch erwirbt?
 2. Falls die erste Vorlagefrage bejaht wird:

Sind Art. 31 Abs. 2 der Charta bzw. Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass sie nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegenstehen, wonach im Falle der Verringerung der zu leistenden Arbeitstage pro Woche auf null infolge rechtmäßiger Anordnung von „Kurzarbeit Null“ der Anspruch des Kurzarbeiters auf bezahlten Jahresurlaub insoweit *pro rata temporis* auf null angepasst wird und der Kurzarbeiter damit während der „Kurzarbeit Null“ keinen Urlaubsanspruch erwirbt?
- 20 Mit Beschluss des Präsidenten des Gerichtshofs vom 27. Juni 2011 sind die Rechtssachen C-229/11 und C-230/11 zu gemeinsamem schriftlichen und mündlichen Verfahren und zu gemeinsamer Entscheidung verbunden worden.

Zu den Vorlagefragen

Erste Frage

- 21 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 31 Abs. 2 der Charta bzw. Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen sind, dass sie nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten – wie etwa einem vom betroffenen Unternehmen und seinem Betriebsrat vereinbarten Sozialplan –, nach denen der Anspruch eines Kurzarbeiters auf bezahlten Jahresurlaub *pro rata temporis* berechnet wird, entgegenstehen.
- 22 Hierzu ist erstens darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der jedem Arbeitnehmer gewährt wird, als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen ist (vgl. Urteile vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a., C-350/06 und C-520/06, Slg. 2009, I-179, Randnr. 54, und vom 3. Mai 2012, Neidel, C-337/10, noch nicht in der amtlichen Sammlung veröffentlicht, Randnr. 28). Dieser Anspruch jedes Arbeitnehmers ist als Grundsatz des Sozialrechts der Union in Art. 31 Abs. 2 der Charta ausdrücklich verankert, der von Art. 6 Abs. 1 EUV der gleiche rechtliche Rang wie den Verträgen zuerkannt wird (Urteile vom 22. November 2011, KHS, C-214/10, noch nicht in der amtlichen

Sammlung veröffentlicht, Randnr. 37, und Neidel, Randnr. 40).

- 23 Zweitens ist festzustellen, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht restriktiv ausgelegt werden darf (Urteil vom 21. Juni 2012, ANGED, C-78/11, noch nicht in der amtlichen Sammlung veröffentlicht, Randnr. 18).
- 24 So hat der Gerichtshof in Bezug auf ordnungsgemäß krankgeschriebene Arbeitnehmer bereits entschieden, dass ein Mitgliedstaat den nach der Richtlinie 2003/88 allen Arbeitnehmern zustehenden Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht von der Voraussetzung abhängig machen kann, dass sie während des von diesem Staat festgelegten Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet haben (vgl. Urteile Schultz-Hoff u. a., Randnr. 41, und vom 24. Januar 2012, Domínguez, C-282/10, noch nicht in der amtlichen Sammlung veröffentlicht, Randnr. 20).
- 25 Dieser Rechtsprechung zufolge ist Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass er nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen für nicht genommenen Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums und/oder Übertragungszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben bzw. im Krankheitsurlaub war und deshalb seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte. Für die Berechnung der entsprechenden finanziellen Vergütung ist das gewöhnliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers, das während der dem bezahlten Jahresurlaub entsprechenden Ruhezeit weiterzuzahlen ist, maßgebend (Urteil Schultz-Hoff u. a., Randnr. 62).
- 26 Daher ist es zwar ausgeschlossen, dass sich der vom Unionsrecht gewährleistete Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Mindestjahresurlaub verringert, wenn der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht wegen einer Erkrankung im Bezugszeitraum nicht nachkommen konnte, doch kann die in der vorstehenden Randnummer dieses Urteils angeführte Rechtsprechung auf den Fall eines Kurzarbeiters – wie er den Ausgangsverfahren zugrunde liegt – nicht sinngemäß angewandt werden.
- 27 Wie Kaiser in ihren schriftlichen Erklärungen zu Recht bemerkt, sind nämlich die Situation eines Arbeitnehmers, der wegen einer Erkrankung nicht in der Lage ist, zu arbeiten, und die eines Kurzarbeiters grundlegend verschieden.
- 28 Erstens beruht die Kurzarbeit im Ausgangsfall auf einem Sozialplan, bei dem es sich um eine besondere Form einer betrieblichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern handelt. Dieser Sozialplan sieht vor, dass die gegenseitigen Leistungspflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers nach Maßgabe der Arbeitszeitverkürzung suspendiert sind.
- 29 Zweitens kann der betroffene Arbeitnehmer während der Kurzarbeit, die sich aus dem genannten Sozialplan ergibt und für ihn folglich vorhersehbar ist, sich entweder ausruhen oder Freizeittätigkeiten nachgehen. Da er unter keinen durch eine Erkrankung hervorgerufenen physischen oder psychischen Beschwerden leidet, befindet er sich daher in einer anderen Lage, als wenn er aufgrund seines Gesundheitszustands arbeitsunfähig wäre.
- 30 Drittens soll dieser Sozialplan, indem er Kurzarbeit vorsieht, eine Entlassung der betroffenen Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen verhindern und die Nachteile, die sich für diese Arbeitnehmer aus einer derartigen Entlassung ergeben, verringern. Würde die Inanspruchnahme dieses Vorteils, den das nationale Recht dem Arbeitnehmer einräumt, an die Verpflichtung des Arbeitgebers geknüpft, während der Dauer der – aus rein sozialen Gründen – formellen Verlängerung des Arbeitsvertrags für den bezahlten Jahresurlaub aufzukommen, könnte dies dazu führen, dass der

Arbeitgeber der Vereinbarung eines solchen Sozialplans ablehnend gegenüberstünde und der Arbeitnehmer daraufhin nicht in den Genuss der positiven Wirkungen dieses Sozialplans käme.

- 31 Zwar unterscheidet sich somit die Situation eines Arbeitnehmers wie den in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden, dessen Arbeitszeit nach Aufstellung eines Sozialplans verkürzt ist, von der eines Arbeitnehmers, der wegen einer Erkrankung nicht in der Lage ist, zu arbeiten, doch ist die Lage des erstgenannten Arbeitnehmers mit der eines Teilzeitbeschäftigten vergleichbar.
- 32 Dazu ist festzustellen, dass Kurzarbeiter, formell betrachtet, zwar einen Vollzeitarbeitsvertrag haben. Während der Kurzarbeit sind jedoch, wie in den Randnrn. 13 und 28 des vorliegenden Urteils dargelegt worden ist, die gegenseitigen Leistungspflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers nach Maßgabe der Arbeitszeitverkürzung suspendiert, wenn nicht gar völlig aufgehoben. Daraus folgt, dass Kurzarbeiter, als „vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer“ anzusehen sind, da ihre Situation faktisch der von Teilzeitbeschäftigten vergleichbar ist.
- 33 Zum Anspruch von Teilzeitbeschäftigten auf bezahlten Jahresurlaub hat der Gerichtshof klare Hinweise gegeben.
- 34 Im Urteil vom 22. April 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Slg. 2010, I-3527, Randnr. 33), hat der Gerichtshof nämlich auf Paragraph 4 der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. 1998, L 14, S. 9) in der durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998 (ABl. L 131, S. 10) geänderten Fassung verwiesen, wonach der *Pro-rata-temporis*-Grundsatz für die Beschäftigungsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten gilt, wo dies angemessen ist. Der Gerichtshof hat diesen Grundsatz auf die Gewährung des Jahresurlaubs für eine Zeit der Teilzeitbeschäftigung angewandt, denn für diese Zeit ist die Minderung des Anspruchs auf Jahresurlaub gegenüber dem bei Vollzeitbeschäftigung bestehenden Anspruch aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.
- 35 Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass dieser Grundsatz – so der Gerichtshof – nicht nachträglich auf einen Anspruch auf Jahresurlaub angewandt werden kann, der in einer Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben wurde. Aus den einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 2003/88 kann daher nicht der Schluss gezogen werden, dass eine nationale Regelung als eine der Modalitäten der Ausübung des Anspruchs auf Jahresurlaub den teilweisen Verlust eines bereits in einem früheren Bezugszeitraum erworbenen Urlaubsanspruchs vorsehen dürfte (vgl. Urteil Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, Randnrn. 33 und 34).
- 36 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 31 Abs. 2 der Charta und Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen sind, dass sie nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten – wie etwa einem von einem Unternehmen und seinem Betriebsrat vereinbarten Sozialplan –, nach denen der Anspruch eines Kurzarbeiters auf bezahlten Jahresurlaub *pro rata temporis* berechnet wird, nicht entgegenstehen.

Zur zweiten Frage

- 37 In Anbetracht der Antwort auf die erste Frage braucht diese Frage nicht beantwortet zu werden.

Kosten

- 38 Für die Parteien der Ausgangsverfahren ist das Verfahren ein Zwischenstreit in den bei dem

vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreitigkeiten; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Fünfte Kammer) für Recht erkannt:

Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sind dahin auszulegen, dass sie nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten – wie etwa einem von einem Unternehmen und seinem Betriebsrat vereinbarten Sozialplan –, nach denen der Anspruch eines Kurzarbeiters auf bezahlten Jahresurlaub *pro rata temporis* berechnet wird, nicht entgegenstehen.

Unterschriften