

dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nach Anhörung ihrer Sozialpartner gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten Hindernisse rechtlicher oder verwaltungstechnischer Natur, die die Teilzeitarbeitsmöglichkeiten beschränken können, identifizieren und prüfen und gegebenenfalls beseitigen sollten?

2. Sind die nationalen Bestimmungen, wonach die Arbeitgeber verpflichtet sind, zahlreiche Personalunterlagen gemäß den Art. 157 bis 169 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 1989 zu erstellen und vorzuhalten, und die Nichteinhaltung der vorgenannten Bestimmungen geahndet wird oder administrative Geldbußen und zivilrechtliche Sanktionen verhängt werden können, mit den Vorschriften des Gemeinschaftsrechts und mit der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997, speziell mit Paragraph 5.1 Buchst. a [der Rahmenvereinbarung im Anhang dieser Richtlinie] vereinbar, wonach die Mitgliedstaaten im Einklang mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nach Anhörung der Sozialpartner gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten Hindernisse rechtlicher oder verwaltungstechnischer Natur, die die Teilzeitarbeitsmöglichkeiten beschränken können, identifizieren und prüfen und gegebenenfalls beseitigen sollten?

(¹) Richtlinie 97/81/EG des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit — Anhang: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 9).

Vorabentscheidungsersuchen des Supreme Court of the United Kingdom, eingereicht am 2. April 2010 — Williams u. a./British Airways plc

(Rechtssache C-155/10)

(2010/C 161/32)

Verfahrenssprache: Englisch

Vorlegendes Gericht

Supreme Court of the United Kingdom

Parteien des Ausgangsverfahrens

Kläger: Williams u. a.

Beklagte: British Airways plc

Vorlagefragen

1. 1. Inwieweit, wenn überhaupt, bestimmen oder regeln
- a) Art. 7 der Richtlinie 93/104/EG (¹) des Rates und Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG (²) des Europäischen Parlaments und des Rates und
- b) Klausel 3 der der Richtlinie 2000/79/EG (³) des Rates als Anhang beigefügten Europäischen Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt

Voraussetzungen in Bezug auf Natur und/oder Höhe des Entgelts, das für Zeiten des bezahlten Jahresurlaubs zu zahlen ist, und

2. in welchem Umfang, wenn überhaupt, können die Mitgliedstaaten im Einklang mit diesen Rechtsvorschriften festlegen, wie dieses Entgelt zu berechnen ist?
2. Genügt es insbesondere, dass das Urlaubsentgelt, das nach innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten und/oder Tarifverträgen und/oder individuellen Verträgen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gezahlt wird, so bemessen ist, dass es den Arbeitnehmer in die Lage versetzt und ihn dazu motiviert, den Jahresurlaub zu nehmen und im wahrsten Sinn des Wortes zu genießen; dass es also so bemessen ist, dass keine ernsthafte Gefahr besteht, dass der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub nicht antritt?
3. Oder ist es erforderlich, dass das Urlaubsentgelt entweder a) genau mit dem „gewöhnlichen“ Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers übereinstimmt oder b) im Wesentlichen mit dem „gewöhnlichen“ Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers vergleichbar ist?

Falls die Fragen 3 a) oder 3 b) zu bejahen sind, ergeben sich als weitere Fragen:

4. Handelt es sich bei dem maßgeblichen Arbeits- oder vergleichbaren Entgelt
- a) um das Entgelt, das der Arbeitnehmer während des jeweiligen Urlaubs verdient hätte, wenn er anstelle des Urlaubs gearbeitet hätte, oder
- b) um das Entgelt, das er während eines anderen Zeitraums — und wenn ja, welchen Zeitraums — verdient hat, in dem er gearbeitet hat?
5. Wie ist ein solches „gewöhnliches“ oder „vergleichbares“ Arbeitsentgelt zu berechnen,
- a) wenn auf das Entgelt, das der Arbeitnehmer für einen Zeitraum erhält, in dem er arbeitet, ein Zuschlag gezahlt wird, wenn und soweit er einer besonderen Tätigkeit nachgeht?
- b) wenn eine jährliche oder sonstige Höchstgrenze für den Umfang oder den Zeitraum besteht, in dem der Arbeitnehmer einer solchen Tätigkeit nachgehen kann, und diese Höchstgrenze bereits ganz oder beinahe überschritten ist, wenn der Jahresurlaub angetreten wird, so dass es dem Arbeitnehmer tatsächlich nicht gestattet gewesen wäre, dieser Tätigkeit nachzugehen, wenn er anstelle des Urlaubs gearbeitet hätte?

(¹) Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18).

(²) Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299, S. 9).

(³) Richtlinie 2000/79/EG des Rates vom 27. November 2000 über die Durchführung der von der Vereinigung Europäischer Fluggesellschaften (AEA), der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF), der European Cockpit Association (ECA), der European Regions Airline Association (ERA) und der International Air Carrier Association (IACA) geschlossenen Europäischen Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt (Text von Bedeutung für den EWR) (ABl. L 302, S. 57).