



## Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)

19. November 2019\*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Art. 153 AEUV – Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung – Richtlinie 2003/88/EG – Art. 7 – Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen – Art. 15 – Für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere nationale Rechtsvorschriften und Tarifverträge – Arbeitnehmer, die während des bezahlten Jahresurlaubs infolge Krankheit arbeitsunfähig sind – Weigerung, die betreffenden Urlaubstage gutzuschreiben, sofern dadurch die tatsächliche Dauer des bezahlten Jahresurlaubs von vier Wochen nicht unterschritten wird – Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Unanwendbarkeit in Fällen, in denen nicht im Sinne von Art. 51 Abs. 1 der Charta der Grundrechte das Recht der Union durchgeführt wird“

In den verbundenen Rechtssachen C-609/17 und C-610/17

betreffend zwei Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Työtuomioistuin (Arbeitsgericht, Finnland) mit Entscheidungen vom 18. Oktober 2017, beim Gerichtshof eingegangen am 24. Oktober 2017, in den Verfahren

**Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry**

gegen

**Hyvinvointialan liitto ry,**

Beteiligte:

**Fimlab Laboratoriot Oy (C-609/17),**

und

**Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry**

gegen

**Satamaoperaattorit ry,**

Beteiligte:

**Kemi Shipping Oy (C-610/17),**

erlässt

\* Verfahrenssprache: Finnisch.

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten K. Lenaerts, der Vizepräsidentin R. Silva de Lapuerta, des Kammerpräsidenten J.-C. Bonichot, der Kammerpräsidentin A. Prechal (Berichterstatteerin), der Kammerpräsidenten E. Regan und P. G. Xuereb, der Richter M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz und F. Biltgen, der Richterin K. Jürimäe und des Richters C. Lycourgos,

Generalanwalt: Y. Bot,

Kanzler: C. Strömholm, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 26. Februar 2019,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- des Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry, vertreten durch J. Kasanen und M. Nyman,
- des Hyvinvointialan liitto ry und der Fimlab Laboratoriot Oy, vertreten durch M. Kärkkäinen und I. Kallio,
- des Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, vertreten durch J. Tutti und J. Hellsten,
- des Satamaoperaattorit ry und der Kemi Shipping Oy, vertreten durch M. Kärkkäinen und I. Kallio,
- der finnischen Regierung, vertreten durch S. Hartikainen als Bevollmächtigten,
- der französischen Regierung, vertreten durch A.-L. Desjonquères und R. Coesme als Bevollmächtigte,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch M. van Beek und M. Huttunen als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 4. Juni 2019

folgendes

**Urteil**

- 1 Die Vorabentscheidungsersuchen 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 (ABl. 2003, L 299, S. 9) und von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta).
- 2 Sie ergehen im Rahmen von zwei Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (im Folgenden: TSN) und dem Hyvinvointialan liitto ry (Rechtssache C-609/17) sowie zwischen dem Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (im Folgenden: AKT) und dem Satamaoperaattorit ry (Rechtssache C-610/17) wegen der Weigerung, bei zwei Arbeitnehmern, die während eines Teils des bezahlten Jahresurlaubs infolge Krankheit arbeitsunfähig waren, die betreffenden Krankheitstage ganz oder teilweise dem Urlaubskonto gutzuschreiben.

## Rechtlicher Rahmen

### *Unionsrecht*

- 3 Die Richtlinie 2003/88 wurde auf der Grundlage von Art. 137 Abs. 2 EG (jetzt Art. 153 Abs. 2 AEUV) angenommen.
- 4 In den Erwägungsgründen 1, 2 und 5 der Richtlinie 2003/88 heißt es:
- „(1) Die Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung [(ABl. 1993, L 307, S. 18)], die Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung im Hinblick auf tägliche Ruhezeiten, Ruhepausen, wöchentliche Ruhezeiten, wöchentliche Höchstarbeitszeit, Jahresurlaub sowie Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit und des Arbeitsrhythmus enthält, ist in wesentlichen Punkten geändert worden. Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Klarheit empfiehlt es sich deshalb, die genannten Bestimmungen zu kodifizieren.
- (2) Nach Artikel 137 [EG] unterstützt und ergänzt die Gemeinschaft die Tätigkeit der Mitgliedstaaten, um die Arbeitsumwelt zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu verbessern. Richtlinien, die auf der Grundlage dieses Artikels angenommen werden, sollten keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen.
- ...
- (5) Alle Arbeitnehmer sollten angemessene Ruhezeiten erhalten. Der Begriff ‚Ruhezeit‘ muss in Zeiteinheiten ausgedrückt werden, d. h. in Tagen, Stunden und/oder Teilen davon. Arbeitnehmern in der Gemeinschaft müssen Mindestruhezeiten – je Tag, Woche und Jahr – sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden. ...“
- 5 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, ...
- ...“
- 6 Art. 7 der Richtlinie bestimmt:
- „(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.“

7 Art. 15 („Günstigere Vorschriften“) der Richtlinie 2003/88 lautet:

„Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern oder zu gestatten, bleibt unberührt.“

8 Nach Art. 17 der Richtlinie 2003/88 können die Mitgliedstaaten von einigen Bestimmungen der Richtlinie abweichen. Eine Abweichung von ihrem Art. 7 ist jedoch nicht zulässig.

### *Finnisches Recht*

#### *Jahresurlaubsgesetz*

9 Der Vuosilomalaki (162/2005) (Gesetz [162/2005] über den Jahresurlaub, im Folgenden: Jahresurlaubsgesetz) dient u. a. zur Umsetzung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 in finnisches Recht. Nach seinem § 5 Abs. 1 hat ein Arbeitnehmer für jeden vollen Monatsbezugszeitraum Anspruch auf zweieinhalb Werktage bezahlten Urlaub. Hat das Arbeitsverhältnis bei Ablauf des Jahresbezugszeitraums weniger als ein Jahr ohne Unterbrechung bestanden, hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Monatsbezugszeitraum Anspruch auf zwei Tage Urlaub.

10 Der Jahresbezugszeitraum (1. April eines Jahres bis 31. März des Folgejahrs) umfasst höchstens zwölf Monatsbezugszeiträume. Hat ein Arbeitnehmer in einem Jahresbezugszeitraum zwölf volle Monatsbezugszeiträume, stehen ihm nach dem Jahresurlaubsgesetz je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses 24 oder 30 Tage Urlaub zu.

11 Nach § 4 Abs. 1 Nr. 3 des Jahresurlaubsgesetzes gelten als Werktage alle Wochentage mit Ausnahme der Sonntage, der kirchlichen Feiertage, des Unabhängigkeitstags, von Heiligabend, des Mittsommerabends, des Ostersamstags und des 1. Mai. In einer Kalenderwoche ohne einen der genannten Feiertage fallen mithin sechs Urlaubstage an.

12 „Urlaubszeitraum“ ist nach § 4 Abs. 1 Nr. 2 des Jahresurlaubsgesetzes die Zeit vom 2. Mai bis einschließlich 30. September. Nach § 20 Abs. 2 des Jahresurlaubsgesetzes sind 24 Werktage des Jahresurlaubs (Sommerurlaub) im Urlaubszeitraum zu nehmen. Der übrige Urlaub (Winterurlaub) ist spätestens bis zum Beginn des nächsten Urlaubszeitraums zu gewähren.

13 § 25 Abs. 1 des Jahresurlaubsgesetzes in der durch das Gesetz (276/2013) geänderten Fassung, die vom 1. Oktober 2013 bis zum 31. März 2016 galt, lautete:

„Ist ein Arbeitnehmer zu Beginn seines Jahresurlaubs oder eines Teils davon infolge Geburt, Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, werden ihm die betreffenden Urlaubstage auf Antrag gutgeschrieben. Der Arbeitnehmer hat auf Antrag auch dann Anspruch auf Nichtanrechnung der betreffenden Urlaubstage, wenn erwiesen ist, dass er sich während seines Urlaubs oder eines Teils davon einer Krankenbehandlung oder einer vergleichbaren Behandlung unterziehen muss, während deren er arbeitsunfähig ist.“

- 14 § 25 Abs. 2 des Jahresurlaubsgesetzes in der durch das Gesetz (182/2016) geänderten Fassung, die am 1. April 2016 in Kraft trat, lautet:

„Beginnt während des Jahresurlaubs oder eines Teils davon eine Arbeitsunfähigkeit infolge Geburt, Krankheit oder Unfall, hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass die in den Jahresurlaub fallenden Tage der Arbeitsunfähigkeit auf Antrag gutgeschrieben werden, sofern sie sechs Urlaubstage überschreiten. Die vorstehend genannten Karenztage dürfen den Anspruch des Arbeitnehmers auf vier Wochen Jahresurlaub nicht mindern.“

#### *Anwendbare Tarifverträge*

- 15 In Finnland ist in Tarifverträgen häufig ein längerer bezahlter Jahresurlaub vorgesehen als im Jahresurlaubsgesetz. So verhält es sich auch bei dem zwischen dem Terveyspalvelualan liitto ry (Rechtsnachfolger: Hyvinvointialan liitto) und TSN für den Zeitraum vom 1. März 2014 bis zum 31. Januar 2017 geschlossenen Tarifvertrag für die Gesundheitsbranche (im Folgenden: Tarifvertrag für die Gesundheitsbranche) sowie bei dem zwischen Satamaoperaattorit und AKT für den Zeitraum vom 1. Februar 2014 bis zum 31. Januar 2017 geschlossenen Tarifvertrag für die Branche des Seehafenumschlags (im Folgenden: Tarifvertrag für die Branche Seehafenumschlag).
- 16 Nach § 16 des Tarifvertrags für die Gesundheitsbranche bestimmt sich der Jahresurlaub „nach dem Jahresurlaubsgesetz und den nachfolgenden Bestimmungen“ (Abs. 1) und wird „nach Maßgabe des Jahresurlaubsgesetzes gewährt“ (Abs. 7).
- 17 Nach § 10 Abs. 1 und 2 des Tarifvertrags für die Branche Seehafenumschlag bestimmt sich die Dauer des Jahresurlaubs eines Arbeitnehmers „nach dem geltenden Jahresurlaubsgesetz“, und der Jahresurlaub wird „nach Maßgabe des Jahresurlaubsgesetzes gewährt, wenn nichts anderes vereinbart ist“.

#### **Ausgangsverfahren und Vorlagefragen**

##### *Rechtssache C-609/17*

- 18 Frau Marika Luoma ist seit dem 14. November 2011 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Laborassistentin bei der Fimlab Laboratoriot Oy beschäftigt.
- 19 Nach dem Tarifvertrag für die Gesundheitsbranche standen Frau Luoma in Anbetracht der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses für den am 31. März 2015 abgelaufenen Jahresbezugszeitraum 42 Werkstage, d. h. sieben Wochen, bezahlter Jahresurlaub zu.
- 20 Frau Luoma wurden für die Zeit von Montag, dem 7. September, bis Sonntag, dem 13. September 2015, sechs Tage bezahlter Jahresurlaub gewährt. Am 10. August 2015 teilte sie ihrem Arbeitgeber mit, dass sie sich am 2. September 2015 einem chirurgischen Eingriff unterziehen müsse, und beantragte, ihr die genommenen Urlaubstage wieder gutzuschreiben. Nach dem Eingriff war Frau Luoma bis zum 23. September 2015 infolge Krankheit arbeitsunfähig. Von den ihr zustehenden 42 Arbeitstagen Jahresurlaub hatte sie bereits drei Wochen und vier Arbeitstage (insgesamt 22 Urlaubstage) genommen. Fimlab Laboratoriot schrieb ihr die noch auf dem Jahresurlaubsgesetz beruhenden ersten beiden Urlaubstage gut, nicht aber die vier übrigen Urlaubstage, die sich aus dem Tarifvertrag für die Gesundheitsbranche ergaben. Das Unternehmen berief sich insoweit auf § 16 Abs. 1 und 7 des Tarifvertrags und auf § 25 Abs. 1 des Jahresurlaubsgesetzes in der durch das Gesetz (276/2013) geänderten Fassung.

- 21 TSN erhob als Arbeitnehmerorganisation, die den Tarifvertrag für die Gesundheitsbranche unterzeichnet hat, beim Työtuomioistuin (Arbeitsgericht, Finnland) Klage auf Feststellung, dass Frau Luoma wegen ihrer Arbeitsunfähigkeit infolge des chirurgischen Eingriffs Anspruch darauf hat, dass ihr der gesamte für die Zeit vom 9. bis zum 13. September 2015 gewährte Urlaub wieder gutgeschrieben wird. TSN machte geltend, § 25 Abs. 1 des Jahresurlaubsgesetzes in der durch das Gesetz (276/2013) geänderten Fassung, der im vorliegenden Fall über den Tarifvertrag für die Gesundheitsbranche anwendbar sei, verstoße gegen Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 und gegen Art. 31 Abs. 2 der Charta, weil er u. a. im Krankheitsfall die Gutschrift von Urlaubstagen nur bei dem durch dieses Gesetz garantierten Urlaub, nicht aber bei dem auf Tarifverträgen beruhenden Urlaub vorsehe.
- 22 Nach Auffassung der Arbeitgeberorganisation Hyvintöityöväestö, des Rechtsnachfolgers von Terveystyöväestö, der den Tarifvertrag für die Gesundheitsbranche unterzeichnet hat, sowie der Fimlab Laboratoriot verstößt § 25 Abs. 1 des Jahresurlaubsgesetzes in der durch das Gesetz (276/2013) geänderten Fassung nicht gegen die genannten Bestimmungen des Unionsrechts. Auf den Teil des durch das nationale Recht oder durch Tarifverträge zuerkannten Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, der über die in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 vorgesehene Mindestdauer von vier Wochen hinausgeht, seien diese Bestimmungen nicht anwendbar.
- 23 In diesem Zusammenhang wirft das vorlegende Gericht die Frage auf, ob die auf dem Tarifvertrag für die Gesundheitsbranche beruhende Anwendung von § 25 Abs. 1 des Jahresurlaubsgesetzes in der durch das Gesetz (276/2013) geänderten Fassung den Anforderungen von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 und von Art. 31 Abs. 2 der Charta entspricht. Hinsichtlich der letztgenannten Bestimmung möchte das vorlegende Gericht insbesondere wissen, ob sie in einem Rechtsstreit wie dem des Ausgangsverfahrens, der Arbeitsverhältnisse zwischen Privatpersonen betrifft, unmittelbare Wirkung hat.
- 24 Der Työtuomioistuin (Arbeitsgericht) hat das Verfahren daher ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:
1. Steht Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 einer innerstaatlichen Bestimmung in einem Tarifvertrag oder deren Auslegung entgegen, wonach ein Arbeitnehmer, der zu Beginn seines Jahresurlaubs oder eines Teils davon arbeitsunfähig ist, ungeachtet seines Antrags keinen Anspruch auf Gutschrift eines in den betreffenden Zeitraum fallenden, ihm nach dem Tarifvertrag zustehenden Urlaubs hat, wenn das Unterbleiben der Gutschrift des tarifvertraglichen Urlaubs den Anspruch des Arbeitnehmers auf vier Wochen Jahresurlaub nicht mindert?
  2. Hat Art. 31 Abs. 2 der Charta unmittelbare Wirkung in einem Arbeitsverhältnis zwischen privaten Rechtssubjekten, d. h. horizontale unmittelbare Wirkung?
  3. Schützt Art. 31 Abs. 2 der Charta den erworbenen Urlaub, soweit die Dauer des Urlaubs den in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Mindestjahresurlaub von vier Wochen überschreitet, und steht diese Bestimmung der Charta einer innerstaatlichen Bestimmung in einem Tarifvertrag oder deren Auslegung entgegen, wonach ein Arbeitnehmer, der zu Beginn seines Jahresurlaubs oder eines Teils davon arbeitsunfähig ist, ungeachtet seines Antrags keinen Anspruch auf Gutschrift eines in den betreffenden Zeitraum fallenden, ihm nach dem Tarifvertrag zustehenden Urlaubs hat, wenn das Unterbleiben der Gutschrift des tarifvertraglichen Urlaubs den Anspruch des Arbeitnehmers auf vier Wochen Jahresurlaub nicht mindert?

### *Rechtssache C-610/17*

- 25 Herr Tapio Keränen ist bei der Kemi Shipping Oy beschäftigt.

- 26 Nach dem Tarifvertrag für die Branche Seehafenumschlag standen ihm für den am 31. März 2016 abgelaufenen Jahresbezugszeitraum 30 Werktage, d. h. fünf Wochen, bezahlter Jahresurlaub zu.
- 27 Herr Keränen trat seinen Urlaub am 22. August 2016 an. Am 29. August 2016 erkrankte er. Er suchte bei der Arbeitsgesundheitsfürsorge einen Arzt auf, der ihn bis zum 4. September 2016 krankschrieb. Entgegen seinem Antrag rechnete Kemi Shipping die sechs Krankheitstage unter Berufung auf § 10 Abs. 1 und 2 des Tarifvertrags für die Branche Seehafenumschlag und § 25 Abs. 2 des Jahresurlaubsgesetzes in der durch das Gesetz (182/2016) geänderten Fassung auf seinen bezahlten Jahresurlaub an.
- 28 Als Arbeitnehmerorganisation, die den Tarifvertrag für die Branche Seehafenumschlag unterzeichnet hat, hat AKT beim Työtuomioistuin (Arbeitsgericht) Klage auf Feststellung erhoben, dass die Anwendung von § 10 Abs. 1 und 2 dieses Tarifvertrags nicht zur Anwendung von § 25 Abs. 2 des Jahresurlaubsgesetzes in der durch das Gesetz (182/2016) geänderten Fassung führen könne, da die letztgenannte Bestimmung nicht mit Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta vereinbar sei.
- 29 Satamaoperaattorit, die Arbeitgeberorganisation, die den Tarifvertrag für die Branche Seehafenumschlag unterzeichnet hat, und Kemi Shipping machen aus Gründen, die den oben in Rn. 22 genannten entsprechen, geltend, dass § 25 Abs. 2 des Jahresurlaubsgesetzes in der durch das Gesetz 182/2016 geänderten Fassung nicht gegen das Unionsrecht verstoße.
- 30 In diesem Zusammenhang möchte das nationale Gericht wissen, ob die auf dem Tarifvertrag für die Branche Seehafenumschlag beruhende Anwendung von § 25 Abs. 2 des Jahresurlaubsgesetzes in der durch das Gesetz (182/2016) geänderten Fassung mit Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta im Einklang steht und ob die letztgenannte Bestimmung in einem Rechtsstreit wie dem des Ausgangsverfahrens unmittelbare horizontale Wirkung hat.
- 31 Der Työtuomioistuin (Arbeitsgericht) hat das Verfahren daher ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:
1. Steht Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 einer innerstaatlichen Bestimmung in einem Tarifvertrag oder deren Auslegung entgegen, wonach ein Arbeitnehmer, dessen krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit während des Jahresurlaubs oder eines Teils davon beginnt, ungeachtet seines Antrags keinen Anspruch auf Gutschrift der in den Jahresurlaub fallenden ersten sechs Tage der Arbeitsunfähigkeit hat, wenn diese Karenztage den Anspruch des Arbeitnehmers auf vier Wochen Jahresurlaub nicht mindern?
  2. Hat Art. 31 Abs. 2 der Charta unmittelbare Wirkung in einem Arbeitsverhältnis zwischen privaten Rechtssubjekten, d. h. horizontale unmittelbare Wirkung?
  3. Schützt Art. 31 Abs. 2 der Charta den erworbenen Urlaub, soweit die Dauer des Urlaubs den in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Mindestjahresurlaub von vier Wochen überschreitet, und steht diese Bestimmung der Charta einer innerstaatlichen Bestimmung in einem Tarifvertrag oder deren Auslegung entgegen, wonach ein Arbeitnehmer, dessen krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit während des Jahresurlaubs oder eines Teils davon beginnt, ungeachtet seines Antrags keinen Anspruch auf Gutschrift der in den Jahresurlaub fallenden ersten sechs Tage der Arbeitsunfähigkeit hat, wenn diese Karenztage den Anspruch des Arbeitnehmers auf vier Wochen Jahresurlaub nicht mindern?

## Zu den Vorlagefragen

### *Zur ersten Frage*

- 32 Mit seiner ersten Frage in den Rechtssachen C-609/17 und C-610/17 möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er nationalen Rechtsvorschriften und Tarifverträgen entgegensteht, die die Gewährung von bezahltem Jahresurlaub vorsehen, der über die in dieser Bestimmung vorgesehene Mindestdauer von vier Wochen hinausgeht, im Krankheitsfall aber eine Gutschrift der über diese Mindestdauer hinausgehenden Urlaubstage ausschließen.
- 33 Nach ständiger Rechtsprechung steht die Richtlinie 2003/88 innerstaatlichen Rechtsvorschriften nicht entgegen, nach denen ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von mehr als den in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie vorgesehenen vier Wochen besteht, wobei die Voraussetzungen für den Anspruch auf Urlaub und dessen Gewährung im nationalen Recht geregelt sind (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 24. Januar 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 47, vom 3. Mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, Rn. 34, vom 20. Juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, Rn. 38, und vom 13. Dezember 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 31).
- 34 Aus dem Wortlaut von Art. 1 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. a, Art. 7 Abs. 1 und Art. 15 der Richtlinie 2003/88 geht nämlich ausdrücklich hervor, dass die Richtlinie lediglich Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung enthält und das Recht der Mitgliedstaaten unberührt bleibt, für den Schutz der Arbeitnehmer günstigere nationale Vorschriften anzuwenden (Urteile vom 24. Januar 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 48, vom 3. Mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, Rn. 35, und vom 13. Dezember 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 30).
- 35 In solchen Fällen sind die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub, die über das in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 vorgesehene Mindestmaß hinausgehen, nicht durch die Richtlinie geregelt, sondern durch das nationale Recht, außerhalb der Regelung der Richtlinie. Derartige für die Arbeitnehmer günstigere nationale Bestimmungen dürfen jedoch nicht dazu dienen, eine Beeinträchtigung des durch diese Bestimmung des Unionsrechts gewährleisteten Mindestschutzes, etwa in Gestalt einer Kürzung des Entgelts für den durch sie garantierten bezahlten Mindestjahresurlaub, zu kompensieren (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 13. Dezember 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 42 und 43, sowie entsprechend Urteil vom 10. Juli 2014, Julián Hernández u. a., C-198/13, EU:C:2014:2055, Rn. 43 und 44).
- 36 Wie der Generalanwalt in Nr. 58 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, ist es daher Sache der Mitgliedstaaten, zu entscheiden, ob sie den Arbeitnehmern einen über die in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 garantierte Mindestdauer von vier Wochen hinausgehenden Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub zuerkennen und gegebenenfalls die Bedingungen für die Gewährung und das Erlöschen solcher zusätzlicher Urlaubstage festzulegen, ohne dass sie insoweit an die Schutzregeln gebunden sind, die der Gerichtshof in Bezug auf die Mindestdauer des bezahlten Jahresurlaubs herausgearbeitet hat.
- 37 Dabei hat der Gerichtshof u. a. im Fall einer nationalen Regelung und eines Tarifvertrags, nach denen für ein Jahr, in dem die Fehlzeiten wegen Erkrankung oder lang anhaltender Krankheit zu einer Arbeitsunterbrechung von zwölf oder mehr aufeinanderfolgenden Monaten geführt hatten, kein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bestand, entschieden, dass es den Mitgliedstaaten freisteht, in ihrem nationalen Recht einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub vorzusehen, der je nach der Ursache der gesundheitsbedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers unterschiedlich ist, solange er die in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vorgesehene Mindestdauer von vier Wochen nicht unterschreitet (Urteil vom 24. Januar 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 49).



- 38 Ferner hat der Gerichtshof entschieden, dass es den Mitgliedstaaten, wenn sie beschließen, den Arbeitnehmern Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub zuzuerkennen, die über die genannte Mindestdauer von vier Wochen hinausgehen, freisteht, einem in den Ruhestand tretenden Arbeitnehmer, der seine über diese Mindestdauer hinausgehenden Urlaubsansprüche nicht nutzen konnte, weil er infolge Krankheit arbeitsunfähig war, einen Anspruch auf finanziellen Ausgleich zuzuerkennen oder nicht und, wenn ja, die Voraussetzungen eines solchen Ausgleichsanspruchs zu regeln (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 3. Mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, Rn. 36, und vom 20. Juli 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, Rn. 39).
- 39 Nichts anderes kann für nationale Rechtsvorschriften und Tarifverträge wie die in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden gelten, mit denen den Arbeitnehmern ein über die in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 vorgesehene Mindestdauer von vier Wochen hinausgehender Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub zuerkannt wird, die aber den Anspruch auf Gutschrift aller oder eines Teils der über diese Mindestdauer hinausgehenden Urlaubstage ausschließen, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten bezahlten Jahresurlaubs oder eines Teils davon infolge Krankheit arbeitsunfähig war. Es steht den Mitgliedstaaten nämlich frei, ob sie einen solchen Anspruch auf Gutschrift vorsehen und, wenn sie es tun, die Bedingungen dafür festzulegen, solange der bezahlte Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer tatsächlich hat, während er nicht infolge Krankheit arbeitsunfähig ist, die genannte Mindestdauer von vier Wochen nicht unterschreitet.
- 40 Somit ist auf die erste Frage in den Rechtssachen C-609/17 und C-610/17 zu antworten, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er nationalen Rechtsvorschriften und Tarifverträgen, die die Gewährung von bezahltem Jahresurlaub vorsehen, der über die in dieser Bestimmung vorgesehene Mindestdauer von vier Wochen hinausgeht, im Krankheitsfall aber eine Gutschrift der über diese Mindestdauer hinausgehenden Urlaubstage ausschließen, nicht entgegensteht.

### *Zur dritten Frage*

- 41 Mit seiner dritten Frage in den Rechtssachen C-609/17 und C-610/17, die als Zweites zu prüfen ist, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 31 Abs. 2 der Charta dahin auszulegen ist, dass er nationalen Rechtsvorschriften und Tarifverträgen entgegensteht, die die Gewährung von bezahltem Jahresurlaub vorsehen, der über die in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 vorgesehene Mindestdauer von vier Wochen hinausgeht, im Krankheitsfall aber eine Gutschrift der über diese Mindestdauer hinausgehenden Urlaubstage ausschließen.
- 42 Der Anwendungsbereich der Charta ist in deren Art. 51 Abs. 1 festgelegt; demnach gilt die Charta für die Mitgliedstaaten, was deren Handeln betrifft, ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Union (Urteil vom 13. Juni 2017, Florescu u. a., C-258/14, EU:C:2017:448, Rn. 44 und die dort angeführte Rechtsprechung). Nach ihrem Art. 51 Abs. 2 dehnt die Charta den Geltungsbereich des Unionsrechts nicht über die Zuständigkeiten der Europäischen Union hinaus aus und begründet weder neue Zuständigkeiten noch neue Aufgaben für die Union, noch ändert sie die in den Verträgen festgelegten Zuständigkeiten und Aufgaben.
- 43 Überdies ist darauf hinzuweisen, dass die in der Unionsrechtsordnung gewährleisteten Grundrechte nach ständiger Rechtsprechung in allen unionsrechtlich geregelten Fallgestaltungen Anwendung finden (Urteil vom 6. November 2018, Bauer und Willmeroth, C-569/16 und C-570/16, EU:C:2018:871, Rn. 52 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 44 Insoweit ist das vorlegende Gericht nach Art. 94 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs gehalten, den Zusammenhang zu erläutern, den es zwischen den Vorschriften des Unionsrechts, um deren Auslegung es ersucht, und dem auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren nationalen Recht herstellt.

Aus der Vorlageentscheidung ist jedoch nicht ersichtlich, dass die Ausgangsrechtsstreitigkeiten die Auslegung oder Anwendung anderer Bestimmungen des Unionsrechts als der Richtlinie 2003/88 und des Art. 31 Abs. 2 der Charta betreffen.

- 45 Daher ist zu prüfen, ob nationale Rechtsvorschriften und Tarifverträge, die die Gewährung von bezahltem Jahresurlaub vorsehen, der über die in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 vorgesehene Mindestdauer von vier Wochen hinausgeht, bei den über diese Mindestdauer hinausgehenden Urlaubstagen im Krankheitsfall aber eine Gutschrift ausschließen, als Durchführung dieser Richtlinie im Sinne von Art. 51 Abs. 1 der Charta anzusehen sind, so dass Art. 31 Abs. 2 der Charta auf Fälle wie die der Ausgangsverfahren anwendbar ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. November 2018, Bauer und Willmeroth, C-569/16 und C-570/16, EU:C:2018:871, Rn. 53 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 46 Dabei ist zu beachten, dass der bloße Umstand, dass nationale Maßnahmen wie hier zu einem Bereich gehören, in dem die Union über Zuständigkeiten verfügt, nicht dazu führt, dass sie in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fallen und somit die Charta anwendbar wird (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. Juli 2014, Julián Hernández u. a., C-198/13, EU:C:2014:2055, Rn. 36 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 47 Ferner ist darauf hinzuweisen, dass die Union und die Mitgliedstaaten nach Art. 4 Abs. 2 Buchst. b AEUV im Bereich der Sozialpolitik hinsichtlich der im AEU-Vertrag genannten Aspekte eine geteilte Zuständigkeit im Sinne von Art. 2 Abs. 2 AEUV haben und dass die Union nach Art. 153 Abs. 1 AEUV, worauf im zweiten Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88 hingewiesen wird, die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Verbesserung der Arbeitsumwelt zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer unterstützt und ergänzt.
- 48 Insoweit ist hervorzuheben, dass die Richtlinie 2003/88, die, wie bereits ausgeführt (siehe oben, Rn. 34), lediglich Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung festlegt, auf der Grundlage von Art. 137 Abs. 2 EG (jetzt Art. 153 Abs. 2 AEUV) erlassen wurde. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist der in diesen Bestimmungen des Primärrechts vorkommende und in Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 aufgegriffene Ausdruck „Mindestvorschriften“ im Licht von Art. 137 Abs. 4 EG (jetzt Art. 153 Abs. 4 AEUV) zu verstehen, wonach solche Mindestvorschriften die Mitgliedstaaten nicht daran hindern, strengere Schutzmaßnahmen beizubehalten oder zu treffen, die mit den Verträgen vereinbar sind. Danach steht es den Mitgliedstaaten bei der Ausübung der ihnen verbliebenen Kompetenzen frei, solche Rechtsvorschriften anzunehmen, die weiter gehen als die des Unionsgesetzgebers, sofern sie die Kohärenz des Unionsrechts nicht in Frage stellen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 17. Dezember 1998, IP, C-2/97, EU:C:1998:613, Rn. 35, 37 und 40).
- 49 Art. 15 der Richtlinie 2003/88, nach dem das „Recht“ der Mitgliedstaaten, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere nationale Vorschriften anzuwenden, „unberührt [bleibt]“, verleiht den Mitgliedstaaten demnach keine im Recht der Union begründete Rechtsetzungsbefugnis, sondern beschränkt sich darauf, ihre nach nationalem Recht bestehende Befugnis anzuerkennen, solche günstigeren Bestimmungen außerhalb des durch die Richtlinie geschaffenen Regelungsrahmens vorzusehen (vgl. entsprechend Urteil vom 10. Juli 2014, Julián Hernández u. a., C-198/13, EU:C:2014:2055, Rn. 44).
- 50 Insoweit unterscheiden sich die Fälle, um die es in den Ausgangsverfahren geht, von Fällen, in denen ein Unionsrechtsakt den Mitgliedstaaten ein Wahlrecht zwischen verschiedenen Anwendungsmodalitäten lässt oder ihnen ein Ermessen oder einen Gestaltungsspielraum einräumt, der integrierender Bestandteil der durch den Rechtsakt geschaffenen Regelung ist, und auch von Fällen, in denen ein Unionsrechtsakt den Erlass spezifischer Maßnahmen durch die Mitgliedstaaten zulässt, mit denen zur Verwirklichung seines Ziels beigetragen werden soll (vgl. zu diesen verschiedenen Gesichtspunkten Urteile vom 21. Dezember 2011, N. S. u. a., C-411/10 und C-493/10,

EU:C:2011:865, Rn. 64 bis 68, vom 16. Februar 2017, C. K. u. a., C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, Rn. 53, vom 9. März 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, Rn. 46, 47, 52 und 53 sowie die dort angeführte Rechtsprechung, und vom 13. Juni 2017, Florescu u. a., C-258/14, EU:C:2017:448, Rn. 48).

- 51 Im vorliegenden Fall ist schließlich festzustellen, dass allein dadurch, dass den Arbeitnehmern ein bezahlter Jahresurlaub zuerkannt wird, der über die in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 garantierte Mindestdauer von vier Wochen hinausgeht, und dass bei den über diese Mindestdauer hinausgehenden Urlaubstagen nach den nationalen Rechtsvorschriften und Tarifverträgen, um die es in den Ausgangsverfahren geht, im Krankheitsfall eine Gutschrift ausgeschlossen ist, der Mindestschutz, den Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 den Arbeitnehmern gewährt, weder berührt noch eingeschränkt werden kann (vgl. entsprechend Urteil vom 10. Juli 2014, Julián Hernández u. a., C-198/13, EU:C:2014:2055, Rn. 43) und auch die übrigen Bestimmungen der Richtlinie sowie deren Kohärenz und Ziele nicht beeinträchtigt werden können.
- 52 Nach alledem fallen, wenn die Mitgliedstaaten Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub zuerkennen, die über die in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 vorgesehene Mindestdauer von vier Wochen hinausgehen, oder den Sozialpartnern gestatten, solche Ansprüche zuzuerkennen, die Urlaubsansprüche und die Bedingungen für eine Gutschrift im Fall der Erkrankung während des Urlaubs in die den Mitgliedstaaten verbliebene Zuständigkeit. Sie sind weder durch die Richtlinie 2003/88 geregelt, noch fallen sie in deren Anwendungsbereich (vgl. entsprechend Urteil vom 10. Juli 2014, Julián Hernández u. a., C-198/13, EU:C:2014:2055, Rn. 45).
- 53 Wenn die unionsrechtlichen Vorschriften in dem betreffenden Bereich aber einen bestimmten Aspekt nicht regeln und den Mitgliedstaaten im Hinblick auf einen bestimmten Sachverhalt keine bestimmten Verpflichtungen auferlegen, fällt die nationale Regelung eines solchen Aspekts durch einen Mitgliedstaat nicht in den Anwendungsbereich der Charta, so dass deren Bestimmungen für die Beurteilung des betreffenden Sachverhalts nicht herangezogen werden können (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 10. Juli 2014, Julián Hernández u. a., C-198/13, EU:C:2014:2055, Rn. 35, vom 14. Dezember 2017, Miravitlles Ciurana u. a., C-243/16, EU:C:2017:969, Rn. 34, und vom 19. April 2018, Consorzio Italian Management und Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, Rn. 34 und 35).
- 54 Eine Durchführung der Richtlinie 2003/88 im Sinne von Art. 51 Abs. 1 der Charta liegt mithin nicht vor, wenn die Mitgliedstaaten nationale Rechtsvorschriften erlassen oder die Aushandlung von Tarifverträgen gestatten, mit denen den Arbeitnehmern wie in den Ausgangsverfahren ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub zuerkannt wird, der über die in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie vorgesehene Mindestdauer von vier Wochen hinausgeht, und bei den über diese Mindestdauer hinausgehenden Urlaubstagen die Voraussetzungen einer Gutschrift im Fall einer Erkrankung des Arbeitnehmers festlegen.
- 55 Somit ist auf die dritte Frage in den Rechtssachen C-609/17 und C-610/17 zu antworten, dass Art. 31 Abs. 2 der Charta in Verbindung mit deren Art. 51 Abs. 1 dahin auszulegen ist, dass er auf nationale Rechtsvorschriften und Tarifverträge, die die Gewährung von bezahltem Jahresurlaub vorsehen, der über die in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 vorgesehene Mindestdauer von vier Wochen hinausgeht, im Krankheitsfall aber eine Gutschrift der über diese Mindestdauer hinausgehenden Urlaubstage ausschließen, nicht anwendbar ist.

### *Zur zweiten Frage*

- 56 In Anbetracht der Antwort auf die dritte Frage in den Rechtssachen C-609/17 und C-610/17 ist die zweite Frage in beiden Rechtssachen nicht zu prüfen.

## Kosten

<sup>57</sup> Für die Parteien der Ausgangsverfahren ist das Verfahren ein Zwischenstreit in den beim 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 (Große Kammer) für Recht erkannt:

- 1. Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass er nationalen Rechtsvorschriften und Tarifverträgen, die die Gewährung von bezahltem Jahresurlaub vorsehen, der über die in dieser Bestimmung vorgesehene Mindestdauer von vier Wochen hinausgeht, im Krankheitsfall aber eine Gutschrift der über diese Mindestdauer hinausgehenden Urlaubstage ausschließen, nicht entgegensteht.**
- 2. Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist in Verbindung mit deren Art. 51 Abs. 1 dahin auszulegen, dass er auf solche nationalen Rechtsvorschriften und Tarifverträge nicht anwendbar ist.**

Unterschriften