

**Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) eingereicht am 13. Oktober 2020 — DS gegen Koch Personaldienstleistungen GmbH**

**(Rechtssache C-514/20)**

(2021/C 19/23)

*Verfahrenssprache: Deutsch*

**Vorlegendes Gericht**

Bundesarbeitsgericht

**Parteien des Ausgangsverfahrens**

*Revisionskläger:* DS

*Revisionsbeklagte:* Koch Personaldienstleistungen GmbH

**Vorlagefrage**

Stehen Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG <sup>(1)</sup> einer Regelung in einem Tarifvertrag entgegen, die für die Berechnung, ob und für wie viele Stunden einem Arbeitnehmer Mehrarbeitszuschläge zustehen, nur die tatsächlich gearbeiteten Stunden berücksichtigt und nicht auch die Stunden, in denen der Arbeitnehmer seinen bezahlten Mindestjahresurlaub in Anspruch nimmt?

<sup>(1)</sup> Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9).

**Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) eingereicht am 16. Oktober 2020 — XP gegen St. Vincenz-Krankenhaus GmbH**

**(Rechtssache C-518/20)**

(2021/C 19/24)

*Verfahrenssprache: Deutsch*

**Vorlegendes Gericht**

Bundesarbeitsgericht

**Parteien des Ausgangsverfahrens**

*Revisionskläger:* XP

*Revisionsbeklagte:* St. Vincenz-Krankenhaus GmbH

**Vorlagefragen**

1. Stehen Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG <sup>(1)</sup> und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union der Auslegung einer nationalen Regelung wie § 7 Abs. 3 des Bundesurlaubsgesetzes entgegen, der zufolge der bisher nicht erfüllte Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub eines Arbeitnehmers, bei dem im Verlauf des Urlaubsjahres aus gesundheitlichen Gründen eine volle Erwerbsminderung eintritt, der den Urlaub aber vor Beginn seiner Erwerbsminderung im Urlaubsjahr — zumindest teilweise — noch hätte nehmen können, bei ununterbrochen fortbestehender Erwerbsminderung 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres auch in dem Fall erlischt, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht durch entsprechende Aufforderung und Hinweise tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch auszuüben?
2. Sofern die Frage zu 1. bejaht wird: Ist unter diesen Voraussetzungen bei fortbestehender voller Erwerbsminderung auch ein Verfall zu einem späteren Zeitpunkt ausgeschlossen?

<sup>(1)</sup> Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9).