URTEIL DES GERICHTSHOFES (Erste Kammer)

16. März 2006(*)

„Sozialpolitik – Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer – Richtlinie 93/104/EG – Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub – Einbeziehung des Entgelts für den Jahresurlaub in den Stunden- oder Tageslohn („rolled-up holiday pay“)

In den verbundenen Rechtssachen C-131/04 und C-257/04

betreffend zwei Vorabentscheidungsersuchen nach Artikel 234 EG, eingereicht vom Employment Tribunal, Leeds (Vereinigtes Königreich) (C-131/04), und vom Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Vereinigtes Königreich) (C-257/04) mit Entscheidungen vom 9. März und 15. Juni 2004, beim Gerichtshof eingegangen am 11. März und 16. Juni 2004, in den Verfahren

C. D. Robinson-Steele (C-131/04)

gegen

R. D. Retail Services Ltd

sowie

Michael Jason Clarke (C-257/04)

gegen

Frank Staddon Ltd

[und]

J. C. Caulfield,

C. F. Caulfield,

K. V. Barnes

gegen

Hanson Clay Products Ltd, ehemals Marshalls Clay Products Ltd,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten P. Jann, des Richters K. Schieman, der Richterinnen N. Colneric (Berichterstatlerin) sowie der Richter K. Lenaerts und E. Juhász,

Generalanwältin: C. Stix-Hackl,

Kanzler: L. Hewlett, Hauptverwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 15. September 2005,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– der R. D. Retail Services Ltd, vertreten durch J. Eady, Solicitor,

- von M. J. Clarke, J. C. Caulfield, C. F. Caulfield und K. V. Barnes, vertreten durch A. Hogarth, QC,
- der Hanson Clay Products Ltd, ehemals Marshalls Clay Products Ltd, vertreten durch J. Eady, Solicitor,
- des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland, vertreten durch R. Caudwell und C. White als Bevollmächtigte im Beistand von T. Linden, Barrister,
- von Irland, vertreten durch D. J. O'Hagan als Bevollmächtigten im Beistand von N. Hyland und N. Travers, BL,
- des Königreichs der Niederlande, vertreten durch H. G. Sevenster als Bevollmächtigte,
- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch M.-J. Jonczy und N. Yerrell als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 27. Oktober 2005

folgendes

Urteil

- 1 Die Vorabentscheidungsersuchen betreffen die Auslegung des Artikels 7 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18, im Folgenden: Richtlinie).
- 2 Diese Ersuchen ergehen im Rahmen von Klagen betreffend die Bezahlung von Jahresurlaub im Rahmen einer „rolled-up holiday pay“ genannten Regelung, nach der das Urlaubsgeld in den Stunden- oder Tageslohn einbezogen wird.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

- 3 Die Richtlinie wurde auf der Grundlage von Artikel 118a EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) erlassen. Sie enthält gemäß ihrem Artikel 1 Absatz 1 Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.
- 4 Abschnitt II sieht die Maßnahmen vor, die die Mitgliedstaaten zu treffen haben, damit jedem Arbeitnehmer tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten sowie bezahlter Jahresurlaub gewährt werden. In ihm sind außerdem die Ruhepausen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit geregelt.
- 5 Hinsichtlich des Jahresurlaubs bestimmt Artikel 7 der Richtlinie:

„(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 Artikel 15 der Richtlinie bestimmt:

„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.“

- 7 Artikel 17 sieht die Möglichkeit vor, unter bestimmten Voraussetzungen von mehreren Bestimmungen der Richtlinie abzuweichen, nennt aber deren Artikel 7 insoweit nicht.

- 8 Artikel 18 Absatz 3 der Richtlinie schreibt vor:

„Unbeschadet des Rechtes der Mitgliedstaaten, je nach der Entwicklung der Lage im Bereich der Arbeitszeit unterschiedliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie Vertragsvorschriften zu entwickeln, sofern die Mindestvorschriften dieser Richtlinie eingehalten werden, stellt die Durchführung dieser Richtlinie keine wirksame Rechtfertigung für eine Zurücknahme des allgemeinen Arbeitnehmerschutzes dar.“

Nationales Recht

- 9 Die zur Umsetzung der Richtlinie in das innerstaatliche Recht des Vereinigten Königreichs erlassenen Working Time Regulations 1998 (S. I. 1998, Nr. 1833, im Folgenden: Arbeitszeitverordnung) traten am 1. Oktober 1998 in Kraft.

- 10 Regulation 13 – „Anspruch auf Jahresurlaub“ – der Arbeitszeitverordnung bestimmt:

„(1)... [Ein] Arbeitnehmer hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf vier Wochen Jahresurlaub.

...

(9) Urlaub, auf den ein Arbeitnehmer nach dieser Regulation Anspruch hat, kann in Abschnitten genommen werden, jedoch

- a) kann er nur in dem Urlaubsjahr genommen werden, in dem er zu gewähren ist, und
- b) er darf außer bei Beendigung der Beschäftigung nicht durch eine Zahlung ersetzt werden.

...“

- 11 Regulation 16 – „Entgelt für Urlaubszeiten“ – der Arbeitszeitverordnung sieht vor:

„(1) Ein Arbeitnehmer hat für jeden Zeitabschnitt des Jahresurlaubs, auf den er nach Regulation 13 Anspruch hat, Anspruch auf ein Entgelt in Höhe eines Wochenlohns für jede Urlaubswoche.

...

(4) Ein Entgeltanspruch nach Absatz 1 berührt nicht einen Anspruch eines Arbeitnehmers auf Entlohnung nach seinem Vertrag („vertragliche Entlohnung“).

(5) Jedes vertragliche Arbeitsentgelt, das einem Arbeitnehmer für einen Urlaubsabschnitt gezahlt wird, befreit den Arbeitgeber von seiner Verpflichtung, für denselben Zeitabschnitt Zahlungen nach dieser Regulation vorzunehmen; umgekehrt befreit jede nach dieser Regulation für einen Zeitabschnitt geleistete Entgeltzahlung den Arbeitgeber von der Verpflichtung zur Zahlung des vertraglichen Arbeitsentgelts für denselben Zeitabschnitt.

...“

- 12 Nach Regulation 30 – „Rechtsbehelfe“ – der Arbeitszeitverordnung kann ein Arbeitnehmer bei einem Employment Tribunal Klage erheben, wenn sein Arbeitgeber es ihm nicht erlaubt hat, seinen Anspruch auf Urlaub nach Regulation 13 auszuüben (Regulation 30 Absatz 1 Buchstabe a), oder wenn er ihm einen nach Regulation 16 Absatz 1 geschuldeten Betrag

ganz oder teilweise nicht gezahlt hat (Regulation 30 Absatz 1 Buchstabe b). Dazu heißt es in Regulation 30 Absätze 3 bis 5 der Arbeitszeitverordnung:

„(3) Erachtet ein Employment Tribunal eine Klage nach Absatz 1 Buchstabe a als begründet, so

- a) hat es dies festzustellen und
- b) kann es für Recht erkennen, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu zahlen hat.

(4) Das Gericht hat die Entschädigung in einer Höhe festzusetzen, die es unter Berücksichtigung

- a) des schuldhaften Verhaltens des Arbeitgebers dabei, dem Arbeitnehmer die Ausübung seines Urlaubsanspruchs zu verwehren, und
- b) eines dem Arbeitnehmer etwa entstandenen Schadens, der dem beanstandeten Verhalten zuzurechnen ist,

insgesamt als angemessen und billig ansieht.

(5) Stellt ein Employment Tribunal aufgrund einer Klage nach Absatz 1 Buchstabe b fest, dass ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kein Entgelt nach Regulation ... 16 Absatz 1 gezahlt hat, so hat es den Arbeitgeber zur Zahlung des Betrages an den Arbeitnehmer zu verurteilen, den es als diesem geschuldet ansieht.“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

Rechtssache C-131/04

- 13 Herr Robinson-Steele arbeitete vom 19. April 2002 bis zum 19. Dezember 2003 für die R. D. Retail Services Ltd (im Folgenden: Retail Services). Retail Services bietet die Dienste ihrer Arbeitnehmer großen Unternehmen im Einzelhandelsektor an. Die Arbeitnehmer sind in den Bereichen Ausstattung von Ladengeschäften und Beschickung von Regalen tätig.
- 14 Während der genannten Beschäftigungszeit arbeitete Herr Robinson-Steele ununterbrochen in Tagesschichten von jeweils 12 Stunden an fünf Tagen oder in Nachtschichten von ebenfalls 12 Stunden an vier Tagen mit Ausnahme einer Woche Urlaub über Weihnachten, für die er kein gesondertes Entgelt erhielt.
- 15 Im Laufe seiner Beschäftigung änderten sich die Bedingungen seines Arbeitsvertrags. Vom 29. Juni 2003 an war er aufgrund eines Vertrages mit der Bezeichnung „Terms of Engagement for Temporary Workers“ („Beschäftigungsbedingungen für Zeitarbeiter“) beschäftigt. Die hier relevante Bestimmung dieses Vertrages lautet: „Der Anspruch auf Urlaubsentgelt entsteht in einer Höhe, die sich nach dem Zeitabschnitt richtet, während dessen der Zeitarbeiter im Jahr des Urlaubs kontinuierlich weisungsgemäß gearbeitet hat. Der Zeitarbeiter ist einverstanden, dass das den Anspruch auf bezahlten Urlaub betreffende Entgelt zusätzlich zu seinem Arbeitsentgelt zusammen mit diesem zu einem Stundensatz von 8,33 % des Stundensatzes seines Arbeitsentgelts ausgezahlt wird.“
- 16 Das vorliegende Gericht erläutert, dass ein Urlaubsentgeltbestandteil in Höhe von 8,33 % rechnerisch genau den Betrag ergebe, der dem Entgelt für eine Woche entspreche, das zu zahlen sei, wenn der Arbeitnehmer ununterbrochen drei Monate lang nach dem System des Wechsels zwischen Tag- und Nachtschichten gearbeitet habe.
- 17 Herr Robinson-Steele wurde wöchentlich entlohnt. Sein Lohn betrug 6,25 GBP pro Arbeitsstunde in der Tagesschicht und 7,75 GBP pro Arbeitsstunde in der Nachtschicht. Seine Lohnzettel enthielten den Vermerk: „Der Vergütungssatz schließt den Ausgleich für Urlaub und Krankheitstage ein.“

- 18 Herr Robinson-Steele reichte am 14. Januar 2004 beim Leeds Employment Tribunal eine Klageschrift ein, mit der er geltend machte, dass er 20 Monate für Retail Services gearbeitet habe und diese ihm hinsichtlich des bezahlten Jahresurlaubs nur das „rolled-up holiday pay“ (einbezogenes Urlaubsentgelt) gezahlt habe. Das habe in den meisten Fällen bedeutet, dass kein Urlaub genommen worden sei, weil dafür nicht unmittelbar vor oder nach dem Urlaub noch während dessen ein Entgelt gezahlt worden sei.
- 19 Das Employment Tribunal führt aus, wenn Herr Robinson-Steele zu Recht die Rechtswidrigkeit der Vertragsklausel über das „rolled-up holiday pay“ geltend mache, hänge seine Entscheidung von der Antwort auf die Frage ab, ob dieser Verstoß einer Weigerung des Arbeitgebers gleichkomme, Herrn Robinson-Steele zu erlauben, seinen Anspruch auf Jahresurlaub wahrzunehmen, oder ob der Verstoß bedeute, dass der Arbeitgeber den als Entgelt für den Jahresurlaub geschuldeten Betrag ganz oder teilweise nicht gezahlt habe.
- 20 Die zur Umsetzung der Verpflichtungen aus der Richtlinie erlassenen nationalen Bestimmungen seien von den innerstaatlichen Gerichten unterschiedlich ausgelegt worden. Das Employment Appeal Tribunal habe entschieden, dass eine Vertragsbestimmung über „rolled-up leave pay“, in der ausdrücklich ein Betrag oder Prozentsatz als Zuschlag zum Grundlohn angegeben sei, nach der Richtlinie und der innerstaatlichen Regelung nicht rechtswidrig sei; an diese Entscheidung sei das vorliegende Gericht gebunden. Das Inner House of the Court of Session (Scotland) habe in der Rechtssache MPS Structure LTD/Munro ([2003], IRLR 350) die entgegengesetzte Ansicht vertreten. Es komme indessen wesentlich darauf an, dass ein Entgelt für den Jahresurlaub nicht nur überhaupt gezahlt werde, sondern dass es auch im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme des entsprechenden Urlaubs ausgezahlt werde. Die Regelung des „rolled-up holiday pay“ laufe darauf hinaus, dass Arbeitnehmer unter Verstoß gegen die Ziele der Richtlinie davon abgehalten würden, ihren Urlaub zu nehmen, den sie unter anderen Umständen genommen hätten.
- 21 Demgemäß hat das Leeds Employment Tribunal das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:
 1. Ist Artikel 7 der Richtlinie vereinbar mit innerstaatlichen Rechtsvorschriften, die zulassen, dass die Bezahlung für Jahresurlaub in den Stundenlohn eines Arbeitnehmers eingerechnet und als Teil des Entgelts für die Zeiten der Arbeitsleistung, nicht aber in Bezug auf den Zeitraum eines von dem Arbeitnehmer tatsächlich genommenen Urlaubs gezahlt wird?
 2. Verwehrt Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie es einem innerstaatlichen Gericht, einem Arbeitgeber derartige Zahlungen anzurechnen, wenn es dem Kläger einen wirksamen Rechtsschutz gemäß in innerstaatlichen Regelungen enthaltenen Befugnissen geben will?

Rechtssache C-257/04

- 22 Die Frank Staddon Ltd (im Folgenden: Staddon) ist im Baugewerbe tätig. Herr Clarke war bei ihr als Mörtelträger/Ziegelschneider beschäftigt.
- 23 Nach den Ausführungen des vorlegenden Gerichts arbeitete Herr Clarke für Staddon offenbar vom 2. April bis zum 23. Juni 2001. Er nahm sodann bis zum 24. Juli 2001 Urlaub, dem Tag, an dem er die Arbeit bei diesem Unternehmen wieder aufnahm. Zwischen dem 23. Juni und dem 24. Juli 2001 erhielt er kein Entgelt.
- 24 Im Vertrag von Herrn Clarke heißt es: „Das gesamte Entgelt für Urlaubs- und Bankfeiertage ist im Tagessatz inbegriffen.“ Der Vertrag enthält bei den Worten „Entgeltsatz“ den handschriftlichen Vermerk: „Grundlage 8,689 Urlaub 0,756 = 85 GBP pro Tag“. Ein anscheinend vom August 2001 datierender Lohnzettel gibt die gleiche Aufschlüsselung wieder.
- 25 Der Satz von 85 GBP pro Tag bezieht sich nur auf die Zeit ab 24. Juli 2001. Der am 2. April 2001 geltende Tageslohn belief sich auf 80 GBP und stieg im Juni auf 82,50 GBP. Offensichtlich legte Staddon keine Aufschlüsselung in Bezug auf die Höhe des Urlaubsentgelts vor, das vor August 2001 in den Tageslohn einbezogen war.

- 26 Mit am 20. November 2001 beim Employment Tribunal eingegangener Klageschrift beantragte Herr Clarke, Staddon zu verurteilen, ihm das Entgelt für vom 2. April 2001 bis zum 16. November 2001 aufgelaufenen Jahresurlaub zu zahlen.
- 27 Mit Entscheidung vom 19. April 2002 wies das Employment Tribunal die Klage ab. Hiergegen legte Herr Clarke ein Rechtsmittel zum Employment Appeal Tribunal ein, das das Rechtsmittel am 25. Juli 2003 im Wesentlichen zurückwies. Herr Clarke focht daraufhin die Entscheidung des Employment Appeal Tribunal beim Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) an.
- 28 Nach den Ausführungen des Court of Appeal stellte das Employment Tribunal fest, dass der Vertrag von Herrn Clarke für die Zeit vom 23. Juni bis zum 24. Juli 2001, in der er sich im Urlaub befand, unterbrochen gewesen sei. Die Parteien hätten am 24. Juli 2001 einen neuen Vertrag geschlossen. Dies würde den Betrag jeder Entschädigung berühren, die Herr Clarke erhalten könnte, wenn er einen Verstoß gegen die Richtlinie und die Arbeitszeitverordnung dargetan hätte, betreffe jedoch nicht die Grundsatzfrage hinsichtlich des „rolled-up holiday pay“.
- 29 Das Employment Appeal Tribunal habe den Rechtsstreit an das Employment Tribunal zum Zwecke der Feststellung zurückverwiesen, ob vor August 2001 ein Prozentsatz oder Anteil des Tageslohns vertraglich als Urlaubsentgelt bestimmt und ob das Beschäftigungsverhältnis von Herrn Clarke unterbrochen gewesen sei.
- 30 Die Marshalls Clay Products Ltd (im Folgenden: Marshalls Clay) war im Bereich der Herstellung von Tonwaren für das Baugewerbe tätig. J. C. Caulfield, C. F. Caulfield und K. V. Barnes (im Folgenden: Caulfield u. a.) waren dort als allgemeine Maschinenbediener beschäftigt.
- 31 1984 führte Marshalls Clay ein so genanntes „kontinentales“ Schichtsystem ein, wonach jeder Beschäftigte zunächst vier Tage arbeitete und dann vier Ruhetage hatte. Die Fabrik in Accrington, in der die Herren Caulfield u. a. arbeiteten, war zur maßgeblichen Zeit sieben Tage pro Woche in Betrieb, den ersten und den zweiten Weihnachtsfeiertag ausgenommen.
- 32 Die Beschäftigten erhielten Lohn nur für die vier Tage, an denen sie arbeiteten, also nicht für die vier Tage, an denen sie nicht arbeiteten.
- 33 Im Anschluss an eine Zusammenkunft von Marshalls Clay und der Gewerkschaft GMB wurde am 9. Juli 1984 eine Betriebsvereinbarung unterzeichnet, die Bestandteil des Arbeitsvertrags jedes Beschäftigten wurde und folgende Bestimmung enthielt:
- „3. URLAUB
- Das Urlaubsentgelt ist im Stundenlohn enthalten, so dass kein Urlaubsentgelt angesammelt wird. Urlaub wird während der Ruhetagsabschnitte nach dem Rotationssystem genommen. Damit längere Urlaubsabschnitte gewährt werden können, hat jeder Mitarbeiter Anspruch auf:
- zwei Urlaubsabschnitte von 8 aufeinander folgenden Tagen
- und einen Urlaubsabschnitt von 16 aufeinander folgenden Tagen.
- Die Zeiten dieser Urlaubsabschnitte sind Gegenstand örtlicher Vereinbarungen. (Dies bedeutet, dass immer dann, wenn die eine Schicht Urlaub im Umfang von 8 oder 16 aufeinander folgenden Tagen nimmt, die andere Schicht zu arbeiten hat.)“
- 34 Die Betriebsvereinbarung enthielt weiter folgende Bestimmung:
- „Gegenwärtig erhält die Belegschaft in Accrington Urlaubsentgelt für 31 Tage pro Jahr (für 29 Tage Urlaub). Das macht 13,36 % der übrigen Arbeitstage aus. Die Stundensätze des Lohnes enthalten 13,36 % Urlaubsentgelt.“
- 35 Die Stundensätze gelten auch für Überstunden, so dass die Beschäftigten im Ergebnis bei Leistung von Überstunden, je nachdem wann sie diese leisten – dies ist ebenfalls Gegenstand

der genannten Betriebsvereinbarung –, Zuschläge von 30 %, 50 % oder 100 % sowohl zum Grundlohn als auch zum Urlaubsentgelt erhalten.

- 36 Den Ausführungen des Employment Appeal Tribunal zufolge können die Beschäftigten nach dieser vertraglichen Regelung, ohne hierzu verpflichtet zu sein, zweimal 8 aufeinander folgende Tage oder einmal 16 aufeinander folgende Tage Urlaub nehmen, jedoch nur unter Zusammenfassung oder Zusammenlegung ihrer Ruhetage und indem sie die Schichten anderer Mitarbeiter im Rahmen gegenseitig vereinbarter Austauschzeiten übernehmen.
- 37 Sämtliche Rechtsmittelführer in der Rechtssache Caulfield u. a. nahmen im Juni 2001 Urlaub. Ihre Urlaubszeiten waren unterschiedlich lang und betrug bis zu 16 Tagen. Sie nahmen auch Ruhetage in Anspruch. Nach den bei Marshalls Clay geltenden Schichtarbeitsverträgen waren die Herren Caulfield u. a. im Arbeitsplan für jeweils 182 Arbeitstage pro Jahr aufgeführt. Gemäß den das Urlaubsgeld betreffenden Bedingungen der Betriebsvereinbarung waren 13,36 % des Entgelts der Rechtsmittelführer für den Urlaub bestimmt. Jeder Rechtsmittelführer erhielt mit anderen Worten ein Urlaubsentgelt für 24,32 Tage bei 182 Arbeitstagen pro Jahr: Bei einem Lohnsatz von 7,515 GBP pro Arbeitsstunde entsprachen 6,629 GBP dem Entgelt für Zeiten tatsächlich geleisteter Arbeit und 88,6 Pence dem Zuschlag für Urlaubsentgelt.
- 38 Mit Klageschriften vom 3. September 2001 beantragten die Herren Caulfield u. a. beim Manchester Employment Tribunal Marshalls Clay zu verurteilen, ihnen das jeweils für den Zeitraum vom 1. Oktober 1998 bis zum 3. September 2001 zustehende Urlaubsentgelt zu zahlen.
- 39 Das Employment Tribunal gab ihren Anträgen mit Entscheidung vom 12. Dezember 2002 statt und verfügte, dass über die Höhe der ihnen zuzusprechenden Ausgleichsleistung zu einem späteren Zeitpunkt zu entscheiden sei.
- 40 Hiergegen legte Marshall Clay ein Rechtsmittel zum Employment Appeal Tribunal ein. Dieses Gericht gab diesem Rechtsmittel statt. Daraufhin riefen die Herren Caulfield u. a. den Court of Appeal an.
- 41 Vor dem Court of Appeal machten die Herren Caulfield u. a. geltend, die in dieser Sache getroffenen vertraglichen Vereinbarungen stellten einen eindeutigen Verstoß gegen die Richtlinie dar, da sie die Inanspruchnahme von Jahresurlaub überhaupt nicht zuließen. Ein Arbeitnehmer, der in einem Jahr die Vertragsklausel in Anspruch nehme, nach der er für einen längeren Zeitraum von 8 oder 16 Tagen Urlaub nehmen könne, arbeite genauso viel wie sein Kollege – und keinen Tag weniger als dieser –, der keinen solchen Urlaub nehme, sondern sich das ganze Jahr über an die Regelung vier Arbeitstage/vier Ruhetage halte. Ein Tag könne aber nur dann als Urlaubstag angesehen werden, wenn es sich dabei um einen Tag handele, an dem der Arbeitnehmer sonst arbeiten würde.
- 42 Der Court of Appeal vertritt die Ansicht, zum einen seien die Bestimmungen des „rolled-up holiday pay“ weit davon entfernt, Arbeitnehmer völlig von der Inanspruchnahme ihres Urlaubs abzuhalten. Zum anderen sei kein Grund ersichtlich, warum Arbeitnehmer generell nicht in der Lage sein sollten, die Regelung des in das Arbeitsentgelt einbezogenen Urlaubsentgelts durchaus verständlich zu handhaben. Es wäre falsch, anzunehmen oder zu folgern, dass die Arbeitnehmer nicht wirklich fähig seien, ihren Urlaub im Rahmen von Zahlungsvereinbarungen wie den im vorliegenden Fall getroffenen nach ihren Vorstellungen zu planen.
- 43 Außerdem seien die fraglichen Vereinbarungen über „rolled-up holiday pay“ das Ergebnis umfassender, ordnungsgemäßer Verhandlungen zwischen den betroffenen Sozialpartnern, die zu einer Kollektivvereinbarung geführt hätten. Dieser Umstand spreche in hohem Maße für ihre Rechtmäßigkeit.
- 44 Nach Ansicht des Court of Appeal verstoßen die Verträge, um die es in den bei ihm anhängigen Rechtsstreitigkeiten geht (vorbehaltlich der Zurückverweisung der Rechtssache Clarke an das Employment Tribunal), weder gegen die Richtlinie noch gegen die Arbeitszeitverordnung.

- 45 Unter diesen Umständen hat der Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:
1. Beinhaltet eine vertraglich bindende Vereinbarung zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, wonach ein bestimmter Teil des dem Arbeitnehmer gezahlten Arbeitsentgelts die „Urlaubsbezahlung“ dieses Arbeitnehmers darstellt (so genannte „rolled-up holiday pay“-Vereinbarung), eine Verletzung des Anspruchs des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nach Artikel 7 der Richtlinie?
 2. Würde die Antwort auf die erste Frage anders lauten, wenn die Zahlung, die der Arbeitnehmer erhält, vor und nach dem Inkrafttreten der bindenden Vereinbarung gleich hoch wäre, so dass die Vereinbarung kein zusätzliches Entgelt bewirkte, sondern vielmehr dazu führte, dass Teile der dem Arbeitnehmer zu zahlenden Bezüge der Urlaubsbezahlung zugeordnet würden?
 3. Stellt es, falls die erste Frage bejaht wird, eine Verletzung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub nach Artikel 7 dar, wenn diese Zahlung angerechnet wird und damit dem durch die Richtlinie verliehenen Anspruch entgegeng gehalten werden kann?
 4. Ist es zur Erfüllung der Verpflichtung aus Artikel 7 der Richtlinie, zu gewährleisten, dass ein Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen hat, erforderlich, dass die dem Arbeitnehmer zu gewährende Zahlung in dem Zahlungszeitraum stattfindet, in dem er seinen Jahresurlaub nimmt, oder reicht es für die Beachtung von Artikel 7 aus, dass die Zahlung während des Jahres in Raten erfolgt?
- 46 Die vorliegenden Rechtssachen sind durch Beschluss des Präsidenten des Gerichtshofes vom 7. September 2004 verbunden worden.

Zu den Vorlagefragen

Zur zweiten Frage in der Rechtssache C-257/04

- 47 Mit seiner zweiten Frage, die zunächst zu prüfen ist, möchte der Court of Appeal im Wesentlichen wissen, ob es Artikel 7 der Richtlinie zulässt, dass ein Teil des dem Arbeitnehmer für geleistete Arbeit gezahlten Entgelts als Zahlung des Entgelts für Jahresurlaub ausgewiesen wird, ohne dass dem Arbeitnehmer ein Urlaubsentgelt zusätzlich zum Entgelt für geleistete Arbeit gezahlt wird.
- 48 Hierzu ist daran zu erinnern, dass der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft anzusehen ist, von dem nicht abgewichen werden darf und den die zuständigen nationalen Stellen nur in den in der Richtlinie ausdrücklich gezogenen Grenzen umsetzen dürfen (vgl. Urteil vom 26. Juni 2001 in der Rechtssache C-173/99, BECTU, Slg. 2001, I-4881, Randnr. 43).
- 49 Das in Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie vorgeschriebene Urlaubsentgelt soll es dem Arbeitnehmer ermöglichen, den Urlaub, auf den er Anspruch hat, tatsächlich zu nehmen.
- 50 Der in dieser Bestimmung enthaltene Begriff des „bezahlten [J]ahresurlaubs“ bedeutet, dass das Arbeitsentgelt für die Dauer des Jahresurlaubs im Sinne der Richtlinie weiterzugewähren ist. Der Arbeitnehmer muss mit anderen Worten für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten.
- 51 Daher läuft eine Vereinbarung, nach der der Betrag, der dem Arbeitnehmer zum einen als Entgelt für geleistete Arbeit und zum anderen als Teilentgelt für den Mindestjahresurlaub gezahlt wird, genauso hoch ist wie der Betrag, der vor dem Inkrafttreten dieser Vereinbarung als Entgelt für geleistete Arbeit allein gezahlt wurde, darauf hinaus, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nach Artikel 7 der Richtlinie über eine Kürzung dieses Arbeitsentgelts ausgehöhlt wird. Ein solches Ergebnis liefe Artikel 18 Absatz 3 der Richtlinie zuwider.

- 52 Somit ist auf die zweite Vorlagefrage in der Rechtssache C-257/04 zu antworten, dass es Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie nicht zulässt, dass ein Teil des dem Arbeitnehmer für geleistete Arbeit gezahlten Entgelts als Entgelt für Jahresurlaub ausgewiesen wird, ohne dass der Arbeitnehmer eine zusätzliche Zahlung zum Entgelt für geleistete Arbeit erhält. Dieses Recht kann nicht durch vertragliche Vereinbarung abbedungen werden.

Zur jeweils ersten Frage in den Rechtssachen C-131/04 und C-257/04 sowie zur vierten Frage in der Rechtssache C-257/04

- 53 Mit diesen Fragen möchten die vorlegenden Gerichte wissen, ob es Artikel 7 der Richtlinie zulässt, dass das Entgelt für den Mindestjahresurlaub im Sinne dieser Bestimmung in Teilbeträgen gezahlt wird, die, über das entsprechende Arbeitsjahr verteilt, zusammen mit dem Entgelt für geleistete Arbeit und nicht als Entgelt für einen bestimmten Zeitabschnitt, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich Urlaub nimmt, ausgezahlt werden.
- 54 Hierzu ist festzustellen, dass keine Bestimmung der Richtlinie ausdrücklich den Zeitpunkt festlegt, zu dem das Entgelt für den Jahresurlaub zu zahlen ist.
- 55 Nach Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie treffen die Mitgliedstaaten 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.
- 56 Zu diesen Bedingungen gehört die Festlegung des Zeitpunkts, zu dem das Entgelt für den Jahresurlaub zu zahlen ist.
- 57 Bei dieser Festlegung haben die Mitgliedstaaten darauf zu achten, dass die innerstaatlichen Durchführungsmodalitäten den sich aus der Richtlinie selbst ergebenden Grenzen Rechnung tragen.
- 58 Die Richtlinie behandelt den Anspruch auf Jahresurlaub und denjenigen auf Zahlung des Urlaubsentgelts als die zwei Teile eines einzigen Anspruchs. Durch das Erfordernis der Zahlung dieses Urlaubsentgelts soll der Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs in eine Lage versetzt werden, die in Bezug auf das Entgelt mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist.
- 59 Daher ist der Zeitpunkt, zu dem das Entgelt für den Jahresurlaub zu zahlen ist, unbeschadet günstigerer Bestimmungen im Sinne von Artikel 15 der Richtlinie so festzulegen, dass der Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs in Bezug auf das Entgelt in eine Lage versetzt wird, die mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist.
- 60 Außerdem ist zu berücksichtigen, dass nach Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie der bezahlte Mindestjahresurlaub außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden darf. Dieses Verbot soll gewährleisten, dass der Arbeitnehmer normalerweise über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen kann, damit ein wirksamer Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit sichergestellt ist (vgl. in diesem Sinne Urteile BECTU, Randnr. 44, und vom 18. März 2004 in der Rechtssache C-342/01, Merino Gómez, Slg. 2004, I-2605, Randnr. 30).
- 61 Eine Regelung, wie sie Gegenstand der Vorlagefragen ist, kann jedoch zu Situationen führen, in denen der bezahlte Mindestjahresurlaub, ohne dass die Voraussetzungen des Artikels 7 Absatz 2 der Richtlinie erfüllt sind, doch durch eine finanzielle Vergütung ersetzt wird.
- 62 Auch gehört Artikel 7 der Richtlinie nicht zu den Vorschriften, von denen die Richtlinie Abweichungen ausdrücklich zulässt (vgl. Urteil BECTU, Randnr. 41). Daher kommt es nicht darauf an, ob eine solche Regelung der Bezahlung von Jahresurlaub auf einer vertraglichen Vereinbarung beruht.
- 63 Aus alledem ergibt sich, dass auf die jeweils erste Vorlagefrage in den Rechtssachen C-131/04 und C-257/04 sowie auf die vierte Vorlagefrage in der Rechtssache C-257/04 zu antworten ist, dass es Artikel 7 der Richtlinie nicht zulässt, dass das Entgelt für den

Mindestjahresurlaub im Sinne dieser Bestimmung in Teilbeträgen gezahlt wird, die, über das entsprechende Arbeitsjahr verteilt, zusammen mit dem Entgelt für geleistete Arbeit und nicht als Entgelt für einen bestimmten Zeitabschnitt, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich Urlaub nimmt, ausgezahlt werden.

Zur zweiten Frage in der Rechtssache C-131/04 und zur dritten Frage in der Rechtssache C-257/04

- 64 Mit diesen Fragen möchten die vorlegenden Gerichte wissen, ob es Artikel 7 der Richtlinie zulässt, dass Beträge, die dem Arbeitnehmer nach einer Regelung wie der in der vorstehenden Randnummer dieses Urteils beschriebenen als Urlaubsentgelt gezahlt werden, auf den in diesem Artikel vorgesehenen Anspruch auf Zahlung eines Entgelts für Jahresurlaub angerechnet werden.
- 65 Es geht somit um die Frage, ob Zahlungen, die im Rahmen einer solchen gegen die Richtlinie verstoßenden Regelung bereits als Zahlungen im Hinblick auf Entgelt für Mindestjahresurlaub im Sinne dieser Bestimmung vorgenommen wurden, auf den Anspruch auf das Entgelt für einen bestimmten Zeitabschnitt, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich Urlaub nimmt, angerechnet werden können.
- 66 In diesem Fall schließt es Artikel 7 der Richtlinie grundsätzlich nicht aus, dass Beträge, die zusätzlich zu dem Entgelt für geleistete Arbeit in transparenter und nachvollziehbarer Weise als Urlaubsentgelt gezahlt wurden, auf das Entgelt für einen zeitlich bestimmten Urlaub angerechnet werden.
- 67 Die Mitgliedstaaten sind jedoch verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass keine mit Artikel 7 der Richtlinie unvereinbaren Praktiken beibehalten werden.
- 68 Jedenfalls ist angesichts des zwingenden Charakters des Anspruchs auf Jahresurlaub und des Erfordernisses, die praktische Wirksamkeit von Artikel 7 der Richtlinie zu gewährleisten, eine solche Anrechnung bei fehlender Transparenz oder Nachvollziehbarkeit ausgeschlossen. Die Beweislast trägt insoweit der Arbeitgeber.
- 69 Mithin ist auf die zweite Vorlagefrage in der Rechtssache C-131/04 und die dritte Vorlagefrage in der Rechtssache C-257/04 zu antworten, dass es Artikel 7 der Richtlinie grundsätzlich zulässt, dass Beträge, die in transparenter und nachvollziehbarer Weise im Hinblick auf Entgelt für den Mindestjahresurlaub im Sinne dieser Bestimmung in Form von Teilbeträgen gezahlt wurden, die, über das entsprechende Arbeitsjahr verteilt, zusammen mit dem Entgelt für geleistete Arbeit ausgezahlt wurden, auf das Entgelt für einen bestimmten, vom Arbeitnehmer tatsächlich genommenen Urlaub angerechnet werden.

Kosten

- 70 Für die Parteien der Ausgangsverfahren ist das Verfahren ein Zwischenstreit in den bei den vorlegenden Gerichten anhängigen Rechtsstreitigkeiten; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieser Gerichte. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

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

- 1. Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung lässt es nicht zu, dass ein Teil des dem Arbeitnehmer für geleistete Arbeit gezahlten Entgelts als Entgelt für Jahresurlaub ausgewiesen wird, ohne dass der Arbeitnehmer eine zusätzliche Zahlung zum Entgelt für geleistete Arbeit erhält. Dieses Recht kann nicht durch vertragliche Vereinbarungen abbedungen werden.**
- 2. Artikel 7 der Richtlinie 93/104 lässt es nicht zu, dass das Entgelt für den Mindestjahresurlaub im Sinne dieser Bestimmung in Teilbeträgen gezahlt**

wird, die, über das entsprechende Arbeitsjahr verteilt, zusammen mit dem Entgelt für geleistete Arbeit und nicht als Entgelt für einen bestimmten Zeitabschnitt, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich Urlaub nimmt, ausgezahlt werden.

3. Artikel 7 der Richtlinie 93/104 lässt es grundsätzlich zu, dass Beträge, die in transparenter und nachvollziehbarer Weise im Hinblick auf Entgelt für den Mindestjahresurlaub im Sinne dieser Bestimmung in Form von Teilbeträgen gezahlt wurden, die, über das entsprechende Arbeitsjahr verteilt, zusammen mit dem Entgelt für geleistete Arbeit ausgezahlt wurden, auf das Entgelt für einen bestimmten, vom Arbeitnehmer tatsächlich genommenen Urlaub angerechnet werden.

Unterschriften.

* Verfahrenssprache: Englisch.

Quelle: Europäischer Gerichtshof (<http://curia.europa.de>)