Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Erste Kammer)

22. September 2022*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer – Arbeitszeitgestaltung – Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Richtlinie 2003/88/EG – Art. 7 Abs. 1 – Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub – Volle Erwerbsminderung oder Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Krankheit, die während eines Bezugszeitraums aufgetreten ist – Nationale Regelung, nach der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nach Ablauf eines bestimmten Zeitraums verfallen – Obliegenheit des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben“

In den verbundenen Rechtssachen C-518/20 und C-727/20

betreffend Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Bundesarbeitsgericht (Deutschland) mit Entscheidungen vom 7. Juli 2020, beim Gerichtshof eingegangen am 16. Oktober 2020, in den Verfahren

XP

gegen

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20),

und

AR

gegen

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20)

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten A. Arabadjiev, der Richterin I. Ziemele (Berichterstatterin) und des Richters P. G. Xuereb,

Generalanwalt: J. Richard de la Tour,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– von XP, vertreten durch Rechtsanwalt J. Rehberg,

– von AR, vertreten durch Rechtsanwältin U. Happe,

– der Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, vertreten durch Rechtsanwältin M. A. J. Strömer,

– der St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, vertreten durch N. Gehling,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch B.-R. Killmann und D. Recchia als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 17. März 2022

folgendes

Urteil

1 Die Vorabentscheidungsersuchen betreffen die Auslegung von Art. 7 Abs. 1 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 Rechtsstreitigkeiten zum einen zwischen XP und der Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (im Folgenden: Fraport) (Rechtssache C-518/20) sowie zum anderen zwischen AR und der St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (Rechtssache C-727/20). Gegenstand dieser Rechtsstreitigkeiten sind Ansprüche von XP und AR auf bezahlten Jahresurlaub für das Urlaubsjahr, in dessen Verlauf diese Arbeitnehmer vollständig erwerbsunfähig bzw. arbeitsunfähig wurden.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Art. 7 („Jahresurlaub“) der Richtlinie 2003/88 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.“

Deutsches Recht

4 § 7 des Bundesurlaubsgesetzes vom 8. Januar 1963 (BGBl. 1963, S. 2) in seiner auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung (im Folgenden: BUrlG) lautet:

„(1) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.

(2) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.

(3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchst. a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

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

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

Rechtssache C-518/20

5 XP ist seit dem Jahr 2000 bei Fraport als Frachtfahrer beschäftigt. Er bezieht infolge einer schweren Behinderung seit dem 1. Dezember 2014 eine Rente wegen voller, aber nicht dauerhafter Erwerbsminderung, die zuletzt bis zum 31. August 2022 verlängert wurde.

6 XP erhob gegen Fraport Klage auf die Feststellung, dass ihm 34 Tage bezahlter Jahresurlaub aus dem Jahr 2014 zustehen. Diese Urlaubstage habe er aufgrund seines Gesundheitszustands nicht in Anspruch nehmen können. Zudem sei Fraport ihrer Obliegenheit nicht nachgekommen, an der Gewährung und Inanspruchnahme des Urlaubs mitzuwirken.

7 Fraport machte geltend, dass der Anspruch von XP auf bezahlten Jahresurlaub für das Jahr 2014 nach Ablauf des in § 7 Abs. 3 BUrlG vorgesehenen Übertragungszeitraums am 31. März 2016 erloschen sei. Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers, der aus gesundheitlichen Gründen

lang andauernd außerstande sei, seinen Urlaub zu nehmen, verfalle nämlich 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seiner Obliegenheit, dem Arbeitnehmer die Inanspruchnahme dieses Urlaubs zu ermöglichen, nachgekommen sei.

8 Nachdem die Gerichte der Vorinstanzen die Klage abgewiesen hatten, legte XP beim Bundesarbeitsgericht (Deutschland) Revision ein.

9 Dieses fragt sich, ob die in § 7 BUrlG vorgesehene Regel, wonach ein Urlaub, der im Fall einer lang andauernden Arbeitsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht genommen wurde, verfällt, obwohl der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch in dem Arbeitszeitraum vor seiner vollen Erwerbsminderung tatsächlich auszuüben, mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vereinbar ist.

10 Das vorlegende Gericht weist darauf hin, dass es im Anschluss an das Urteil vom 6. November 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), entschieden habe, dass bei einer mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 konformen Auslegung von § 7 BUrlG der Anspruch auf den bezahlten Mindesturlaub nur dann am Ende des Bezugszeitraums oder des Übertragungszeitraums erlösche, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt habe, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen habe.

11 Außerdem führt das vorlegende Gericht aus, dass es unter Beachtung der Urteile vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a. (C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18), sowie vom 22. November 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), entschieden habe, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach § 7 Abs. 3 BUrlG nicht verfalle, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Bezugszeitraums und/oder des Übertragungszeitraums krankheitsbedingt arbeitsunfähig sei. Der Urlaubsanspruch erlösche jedoch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres.

12 Das vorlegende Gericht habe sich noch nicht zu der Frage geäußert, ob der Anspruch eines voll erwerbsgeminderten Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub 15 Monate nach dem Urlaubsjahr erlischt, wenn diese Erwerbsunfähigkeit fortbesteht.

13 Nach einer ersten denkbaren Auslegung wäre ein solches Erlöschen wegen seines Ausnahmecharakters ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber seiner Obliegenheit, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Urlaubsanspruch auszuüben, nicht nachgekommen sei. Diese Obliegenheit sei nämlich auch dann noch von Nutzen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig sei, da die Dauer der Krankheit nicht im Voraus bekannt sein könne. Jede Praxis oder Unterlassung eines Arbeitgebers, die den Arbeitnehmer davon abhalten könne, den Jahresurlaub zu nehmen, verstoße demnach auch gegen das mit diesem Anspruch verfolgte Ziel (Urteil vom 6. November 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, Rn. 42). Wäre der Arbeitgeber seiner Obliegenheit rechtzeitig nachgekommen, hätte der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub vor dem Beginn seiner vollen Erwerbsminderung nehmen können.

14 Nach einer zweiten Auslegung könnte sich der Arbeitgeber, wenn es ihm aufgrund einer vollen Erwerbsminderung während des Bezugszeitraums und des Übertragungszeitraums objektiv unmöglich sei, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen, auf das Erlöschen des Urlaubsanspruchs selbst dann berufen, wenn er seiner Obliegenheit, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Anspruch auszuüben,

nicht nachgekommen sei. In einer solchen Situation hätte der bezahlte Jahresurlaub keine positive Wirkung als Erholungszeit für den Arbeitnehmer, so dass bei einer Langzeiterkrankung ein auf 15 Monate beschränkter Zeitraum, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt, gerechtfertigt wäre (Urteil vom 22. November 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, Rn. 43 und 44).

15 Unter diesen Umständen hat das Bundesarbeitsgericht beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Stehen Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Auslegung einer nationalen Regelung wie § 7 Abs. 3 BUrlG 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?

Rechtssache C-727/20

16 AR, die beim St. Vincenz-Krankenhaus angestellt ist, ist seit ihrer Erkrankung im Jahr 2017 arbeitsunfähig.

17 Sie nahm nicht alle Tage ihres bezahlten Jahresurlaubs, auf die sie für das Jahr 2017 Anspruch hatte. Ihr Arbeitgeber hatte sie weder aufgefordert, ihren Urlaub zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraums gemäß Art. 7 Abs. 3 BUrlG verfallen kann. AR erhob bei den Arbeitsgerichten eine Klage auf die Feststellung, dass ihr 14 Tage bezahlter Urlaub aus dem Jahr 2017 zustehen. Sie macht geltend, ihr Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub sei wegen ihrer fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit nicht am 31. März 2019 erloschen, da ihr Arbeitgeber es unterlassen habe, sie rechtzeitig auf den drohenden Verfall der Urlaubstage hinzuweisen.

18 Das St. Vincenz-Krankenhaus macht geltend, dass der Anspruch von AR auf bezahlten Jahresurlaub für das Jahr 2017 gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG am 31. März 2019 erloschen sei.

19 Nachdem die Vorinstanzen ihre Klage abgewiesen hatten, legte AR beim Bundesarbeitsgericht Revision ein.

20 Das vorlegende Gericht hat in Bezug darauf, durch welche Gründe es veranlasst wurde, Fragen zur Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta zu stellen, eine Begründung angegeben, die der entspricht, die im Rahmen der Rechtssache C-518/20 in den Rn. 9 bis 14 des vorliegenden Urteils wiedergegeben ist.

21 Unter diesen Umständen hat das Bundesarbeitsgericht beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Stehen Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Auslegung einer nationalen Regelung wie § 7 Abs. 3 BUrlG entgegen, der zufolge der bisher nicht erfüllte Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub eines im Verlauf des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers, der den Urlaub vor Beginn seiner Erkrankung im Urlaubsjahr – zumindest teilweise – noch hätte nehmen können, bei ununterbrochen fortbestehender Arbeitsunfähigkeit 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 Arbeitsunfähigkeit auch ein Verfall zu einem späteren Zeitpunkt ausgeschlossen?

Verfahren vor dem Gerichtshof

22 Mit Entscheidung des Gerichtshofs vom 30. November 2021 sind die Rechtssachen C-518/20 und C-727/20 in Anbetracht dessen, dass sie miteinander im Zusammenhang stehen, zu gemeinsamem mündlichen Verfahren und zu gemeinsamer Entscheidung verbunden worden.

Zu den Vorlagefragen

23 Mit seinen Fragen in den Rechtssachen C-518/20 und C-727/20, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub, den er in einem Bezugszeitraum erworben hat, in dessen Verlauf eine volle Erwerbsminderung oder eine Erwerbsunfähigkeit aufgrund einer seitdem fortbestehenden Krankheit eingetreten ist, entweder nach Ablauf eines gemäß nationalem Recht zulässigen Übertragungszeitraums oder später auch dann erlöschen kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch auszuüben.

24 Als Erstes ist darauf hinzuweisen, dass, wie sich unmittelbar aus dem Wortlaut von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 ergibt, jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen hat. Dieser Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ist als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen, den die zuständigen nationalen Stellen nur in den Grenzen umsetzen dürfen, die in der Richtlinie 2003/88 selbst ausdrücklich gezogen werden (Urteil vom 6. November 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, Rn. 19 und die dort angeführte Rechtsprechung).

25 Im Übrigen ist zu beachten, dass dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub als Grundsatz des Sozialrechts der Union nicht nur besondere Bedeutung zukommt, sondern dass er auch in Art. 31 Abs. 2 der Charta, die nach Art. 6 Abs. 1 EUV den gleichen rechtlichen Rang wie die Verträge hat, ausdrücklich verankert ist (Urteil vom 22. November 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, Rn. 37).

26 Somit wird mit Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 das in Art. 31 Abs. 2 der Charta verankerte Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub widergespiegelt und konkretisiert. Während die letztgenannte Bestimmung jedem Arbeitnehmer das Recht auf bezahlten Jahresurlaub garantiert, setzt die erstgenannte Vorschrift diesen Grundsatz um, indem sie die Dauer des Jahresurlaubs festlegt (Urteil vom 13. Januar 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, Rn. 25).

27 Als Zweites ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs mit dem Anspruch auf Jahresurlaub ein doppelter Zweck verfolgt wird, der darin besteht, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zum einen von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und zum anderen über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen (Urteile vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a., C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 25, sowie vom 25. Juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria und Iccrea Banca, C-762/18 und C-37/19, EU:C:2020:504, Rn. 57 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

28 Dieser Zweck, durch den sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von anderen Arten des Urlaubs mit anderen Zwecken unterscheidet, beruht auf der Prämisse, dass der Arbeitnehmer im Lauf des Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet hat. Das Ziel, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen, setzt nämlich voraus, dass der Arbeitnehmer eine Tätigkeit ausgeübt hat, die es zu dem in der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit rechtfertigt, dass er über einen Zeitraum der Erholung, der Entspannung und der Freizeit verfügt. Daher sind die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub grundsätzlich anhand der auf der Grundlage des Arbeitsvertrags tatsächlich geleisteten Arbeitszeiträume zu berechnen (Urteil vom 4. Oktober 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, Rn. 28 und die dort angeführte Rechtsprechung).

29 Allerdings kann ein Mitgliedstaat in bestimmten Fällen, in denen ein Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen, den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht von der Voraussetzung abhängig machen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat. Dies ist insbesondere bei Arbeitnehmern der Fall, die der Arbeit fernbleiben, weil sie während des Bezugszeitraums krankgeschrieben sind. Wie sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt, werden diese Arbeitnehmer hinsichtlich des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub nämlich solchen gleichgestellt, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben (Urteil vom 9. Dezember 2021, Staatssecretaris van Financiën [Entgelt während des bezahlten Jahresurlaubs], C-217/20, EU:C:2021:987, Rn. 29 und 30 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

30 Der Gerichtshof hat hierzu ausgeführt, dass das Eintreten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht vorhersehbar und vom Willen des Arbeitnehmers unabhängig ist. Fehlzeiten infolge einer Krankheit sind nämlich den Arbeitsversäumnissen aus Gründen, die unabhängig vom Willen des beteiligten Arbeitnehmers bestehen, zugeordnet, die als Dienstzeit anzurechnen sind (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. Dezember 2021, Staatssecretaris van Financiën [Entgelt während des bezahlten Jahresurlaubs], C-217/20, EU:C:2021:987, Rn. 31 und die dort angeführte Rechtsprechung).

31 In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof entschieden, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er einzelstaatlichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub mit Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums erlischt, wenn sich der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils

davon im Krankheitsurlaub befand und es ihm deshalb tatsächlich nicht möglich war, diesen Anspruch wahrzunehmen (Urteil vom 30. Juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, Rn. 24 und die dort angeführte Rechtsprechung).

32 Nach der angeführten Rechtsprechung ist es daher ausgeschlossen, dass sich der unionsrechtlich gewährleistete Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Mindestjahresurlaub verringert, wenn er seiner Arbeitspflicht wegen einer Erkrankung im Bezugszeitraum nicht nachkommen konnte (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. Dezember 2021, Staatssecretaris van Financiën [Entgelt während des bezahlten Jahresurlaubs], C-217/20, EU:C:2021:987, Rn. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung).

33 Als Drittes ist außerdem zu beachten, dass das in Art. 31 Abs. 2 der Charta verankerte Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub nur unter Einhaltung der in Art. 52 Abs. 1 der Charta vorgesehenen strengen Bedingungen und insbesondere nur unter Achtung seines Wesensgehalts beschränkt werden kann.

34 In dem besonderen Zusammenhang, in dem die betreffenden Arbeitnehmer aufgrund ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit von der Arbeit daran gehindert waren, ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben, hat der Gerichtshof entschieden, dass es nicht mehr dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub entsprechen würde, wenn ein Arbeitnehmer, der während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähig ist, berechtigt wäre, unbegrenzt alle während des Zeitraums seiner Abwesenheit von der Arbeit erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub anzusammeln (Urteil vom 29. November 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, Rn. 53 und 54 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

35 Der Gerichtshof hat bereits anerkannt, dass es „besondere Umstände“ gibt, die eine Ausnahme von der Regel, dass Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht erlöschen können, rechtfertigen, um die negativen Folgen einer unbegrenzten Ansammlung von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub, die während eines Zeitraums der Abwesenheit wegen einer Langzeiterkrankung erworben wurden, zu vermeiden. Eine solche Ausnahme beruht auf dem eigentlichen Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub sowie auf der Notwendigkeit, den Arbeitgeber vor der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiträumen des Arbeitnehmers und den Schwierigkeiten zu schützen, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können (Urteil vom 22. November 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, Rn. 34 und 39).

36 Unter den besonderen Umständen, dass ein Arbeitnehmer während mehrerer aufeinanderfolgender Bezugszeiträume arbeitsunfähig ist, hat der Gerichtshof somit – mit Blick nicht nur auf den Schutz des Arbeitnehmers, den die Richtlinie 2003/88 bezweckt, sondern auch auf den des Arbeitgebers, der sich der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiten des Arbeitnehmers und den Schwierigkeiten, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können, ausgesetzt sieht, – entschieden, dass Art. 7 dieser Richtlinie dahin auszulegen ist, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten nicht entgegensteht, die die Möglichkeit für einen während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub anzusammeln, dadurch einschränken, dass sie einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsehen, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt (Urteile vom 22. November 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, Rn. 29 und 30, sowie vom 29. November 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, Rn. 55).

37 Infolgedessen ist vorbehaltlich der dem vorlegenden Gericht obliegenden Überprüfungen zu untersuchen, ob Umstände wie die in den Ausgangsverfahren fraglichen „besonders“ im Sinn der in der vorstehenden Randnummer zitierten Rechtsprechung sind, so dass sie eine Ausnahme von dem Anspruch, der in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und in Art. 31 Abs. 2 der Charta verankert ist und vom Gerichtshof dahin ausgelegt wurde, dass er nach Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums nicht erlöschen kann, wenn der Arbeitnehmer nicht in die Lage versetzt wurde, seinen Urlaub zu nehmen, rechtfertigen würden.

38 Im vorliegenden Fall ist zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Arbeitgeber sich auf die Anwendung der zeitlichen Begrenzung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, den ein Arbeitnehmer während des Bezugszeitraums erworben hat, in dem er tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder arbeitsunfähig wurde, berufen können, die sich aus der in den Rn. 34 bis 36 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung ergibt.

39 Der Gerichtshof hat bereits entschieden, dass mit dem automatischen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, der keine vorherige Prüfung voraussetzt, ob der Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt wurde, diesen Anspruch wahrzunehmen, die in Rn. 33 des vorliegenden Urteils genannten Grenzen verkannt werden, die von den Mitgliedstaaten zwingend einzuhalten sind, wenn sie die Modalitäten für die Ausübung dieses Anspruchs im Einzelnen festlegen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. November 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, Rn. 40).

40 Es obliegt dem Arbeitgeber, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 6. November 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, Rn. 51 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 6. November 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, Rn. 44 und die dort angeführte Rechtsprechung). Insoweit hat, anders als im Fall der Ansammlung von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub durch einen Arbeitnehmer, der aus Krankheitsgründen daran gehindert war, diesen Urlaub zu nehmen, der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer nicht in die Lage versetzt, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben, die sich hieraus ergebenden Folgen zu tragen (Urteil vom 25. Juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria und Iccrea Banca, C-762/18 und C-37/19, EU:C:2020:504, Rn. 77 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

41 Folglich können die Mitgliedstaaten nicht von dem Recht, das in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und in Art. 31 Abs. 2 der Charta verankert ist, abweichen, wonach ein erworbener Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums nicht erlöschen kann, wenn der Arbeitnehmer nicht in die Lage versetzt wurde, seinen Urlaub zu nehmen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. November 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, Rn. 54 und die dort angeführte Rechtsprechung).

42 Wie Nr. 65 der Schlussanträge des Generalanwalts entnommen werden kann, ist es Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob der Arbeitgeber seinen Obliegenheiten rechtzeitig nachgekommen ist, zur Inanspruchnahme des Urlaubs aufzufordern und darauf hinzuweisen.

43 Des Weiteren ist festzustellen, dass sich die betroffenen Arbeitnehmer in den Ausgangsverfahren darauf beschränken, die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub geltend zu machen, die sie für den Bezugszeitraum erworben haben, in dem sie zum Teil erwerbstätig und zum Teil voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig waren.

44 Wie der Generalanwalt in Nr. 52 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, besteht unter Umständen wie denen der Ausgangsverfahren nicht die Gefahr der negativen Folgen einer unbeschränkten Ansammlung von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub. Daher erscheint ein Schutz der Interessen des Arbeitgebers, wie er in den Rn. 35 und 36 des vorliegenden Urteils angesprochen worden ist, nicht unbedingt erforderlich und wäre daher *a priori* nicht geeignet, eine Ausnahme vom Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub zu rechtfertigen.

45 Somit hindert die zeitliche Begrenzung, die der Gerichtshof in seinem Urteil vom 22. November 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), für zulässig erklärt hat, gewiss den Arbeitnehmer daran, den Erhalt sämtlicher Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub, die er während seiner längeren Abwesenheit vom Arbeitsplatz in mehreren aufeinanderfolgenden Bezugszeiträumen erworben hat, einzufordern. Doch kann eine solche Beschränkung nicht auf den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub angewandt werden, der im Lauf eines Bezugszeitraums erworben wurde, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder arbeitsunfähig wurde, ohne dass geprüft wurde, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch geltend zu machen. Denn eine solche Situation liefe darauf hinaus, den Anspruch, der in Art. 31 Abs. 2 der Charta verankert und in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 konkretisiert ist, inhaltlich auszuhöhlen.

46 Nach alledem ist auf die in den Rechtssachen C-518/20 und C-727/20 gestellten Fragen zu antworten, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub, den er in einem Bezugszeitraum erworben hat, in dessen Verlauf er tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder aufgrund einer seitdem fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden ist, entweder nach Ablauf eines nach nationalem Recht zulässigen Übertragungszeitraums oder später auch dann erlöschen kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch auszuüben.

Kosten

47 Für die Beteiligten der Ausgangsverfahren sind die Verfahren Teil der bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Verfahren; die Kostenentscheidungen sind 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 (Erste Kammer) für Recht erkannt:

Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union

sind wie folgt auszulegen:

Sie stehen einer nationalen Regelung entgegen, nach der der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub, den er in einem Bezugszeitraum erworben hat, in dessen Verlauf er tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder aufgrund einer seitdem fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden ist, entweder nach Ablauf eines nach nationalem Recht zulässigen Übertragungszeitraums oder später auch dann erlöschen

kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch auszuüben.

Arabadjiev Ziemele Xuereb

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 22. September 2022.

Der Kanzler
A. Calot Escobar

Der Präsident der Ersten Kammer
A. Arabadjiev