SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS ANTONIO TIZZANO

vom 18. Februar 2001 [1]

Vorbemerkung

1. Der High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office) (Vereinigtes Königreich) (im Folgenden: High Court) hat gemäß Artikel 234 EG zwei Fragen nach der Auslegung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (im Folgenden: Arbeitszeitrichtlinie oder Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt [2]. Er möchte im Wesentlichen wissen, ob die Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats angesichts von Artikel 7 der Richtlinie rechtmäßig bestimmen können, dass ein Arbeitnehmer erst dann einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub (oder damit zusammenhängende Vorteile) erwirbt, wenn er eine Mindestbeschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt hat.

Rechtlicher Rahmen

Das Gemeinschaftsrecht

2. Um die Frage des High Court zu beantworten, möchte ich zunächst auf Artikel 118a EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) hinweisen, der die Rechtsgrundlage der Richtlinie über die Arbeitszeit darstellt und Folgendes bestimmt:

„(1) Die Mitgliedsstaaten bemühen sich, die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zu fördern, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen, und setzen sich die Harmonisierung der in diesem Bereich bestehenden Bedingungen bei gleichzeitigem Fortschritt zum Ziel.

(2) Als Beitrag zur Verwirklichung des Ziels gemäß Absatz 1 erlässt der Rat gemäß dem Verfahren des Artikels 189c und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses unter Berücksichtigung der in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Bedingungen und technischen Regelungen durch Richtlinien Mindestvorschriften, die schrittweise anzuwenden sind.

Diese Richtlinien sollen keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung und Entwicklung von Klein- und Mittelbetrieben entgegenstehen.

1 — Originalsprache: Italienisch.
2 — ABl. L 307, S. 18.

(3) Die aufgrund dieses Artikels erlassenen Bestimmungen hindern die einzelnen Mitgliedstaaten nicht daran, Maßnahmen zum verstärkten Schutz der Arbeitsbedingungen beizubehalten oder zu treffen, die mit diesem Vertrag vereinbar sind."

3. Bekanntlich wurden zur Umsetzung dieser Vorschrift mehrere Richtlinien erlassen. Hier ist insbesondere die grundlegende Richtlinie zu nennen, und zwar die Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit[3] (im Folgenden: Rahmenrichtlinie). In dieser Richtlinie wurden die allgemeinen Grundsätze im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer festgelegt, die in der Folgezeit in mehreren Einzelrichtlinien entwickelt wurden, u. a. in der Arbeitszeitrichtlinie, die Gegenstand dieses Verfahrens ist. Bei der Prüfung der Arbeitszeitrichtlinie ist daher auch der rechtliche Kontext zu berücksichtigen, in den sie sich einfügt.

4. Nach Artikel 1 Absatz 1 der Arbeitszeitrichtlinie legt diese „Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung" fest. Sie findet deshalb auf zwei Bereiche Anwendung: Einerseits umfasst sie die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, den Mindestjahresurlaub, die Ruhepausen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit, andererseits bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus.

5. In der Richtlinie werden jedoch die Begriffe „Arbeitnehmer" und „Arbeitgeber" nicht unmittelbar definiert, sondern Artikel 1 Absatz 4 verweist insoweit auf Artikel 3 Buchstabe a der Rahmenrichtlinie. Danach gilt als Arbeitnehmer jede Person, die von einem Arbeitgeber beschäftigt wird, einschließlich Praktikanten und Lehrlingen, jedoch mit Ausnahme von Hausangestellten; als Arbeitgeber gilt jede natürliche oder juristische Person, die als Vertragspartei des Beschäftigungsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer die Verantwortung für das Unternehmen bzw. den Betrieb trägt.

6. Den Jahresurlaub, um den es in diesem Verfahren geht, regelt 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.

3 — ABL. L 183, S. 3.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden."

7. Außerdem sieht Artikel 17 der Richtlinie angesichts der Besonderheiten bestimmter Tätigkeiten eine Reihe von Ausnahmen von einigen seiner Bestimmungen vor. Das gilt insbesondere gemäß Artikel 17 Absatz 2 Nr. 2.1 Buchstabe c bei Tätigkeiten, die dadurch gekennzeichnet sind, dass die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion gewährleistet sein muss, und zwar insbesondere bei „Presse-, Rundfunk-, Fernsehdiensten oder kinematographischer Produktion". Eine Beschränkung der Anwendung von Artikel 7, in dem der Anspruch auf Jahresurlaub geregelt wird, ist jedoch nicht vorgesehen.

8. Artikel 18 Absatz 1 Buchstabe a schließlich bestimmt als Frist für die Umsetzung der Richtlinie in den Mitgliedstaaten den 23. November 1996. Buchstabe b Ziffer ii sieht vor:

„... für die Anwendung des Artikels 7 ist es den Mitgliedstaaten freigestellt, eine Übergangszeit von höchstens drei Jahren ab dem in Buchstabe a) genannten Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen, unter der Bedingung, dass während dieser Übergangszeit

— jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von drei Wochen nach Maßgabe der in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehenen Bedingungen für dessen Inanspruchnahme und Gewährung erhält und

— der bezahlte Jahresurlaub von drei Wochen außer im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt wird".

Wie noch darzustellen sein wird, hat das Vereinigte Königreich von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Das Urteil vom 12. November 1996 in der Rechtssache Vereinigtes Königreich/Rat

9. Vor einer Prüfung der einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften möchte ich darauf hinweisen, dass das Vereinigte Königreich nicht nur bei der Annahme der Richtlinie 93/104 im Rat sich der Stimme

enthalten hatte, sondern nach deren Erlass sogleich beim Gerichtshof gemäß Artikel 173 EG-Vertrag (jetzt Artikel 230 EG) deren Nichtigerklärung beantragte. Zur Begründung trug es vor, Hauptzweck der Richtlinie sei nicht die Schaffung von Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, sondern vielmehr der Erlass von Maßnahmen der Sozialpolitik; daher hätte die Richtlinie nicht auf Artikel 118a, der eine Beschlussfassung mit qualifizierter Mehrheit vorsehe, sondern auf Artikel 100 oder Artikel 235 EG-Vertrag (jetzt Artikel 94 EG bzw. 308 EG) gestützt werden müssen, die Einstimmigkeit vorschrieben. Außerdem sei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt worden, da die in der Richtlinie festgelegten „Mindestvorschriften" seiner Auffassung nach übermäßig restriktiv seien.

10. Bekanntlich hat der Gerichtshof die Klage mit Urteil vom 12. November 1996 [4] abgewiesen. Wie im Folgenden noch ausführlicher darzustellen sein wird, stellte der Gerichtshof fest, dass die in der Richtlinie vorgesehenen Maßnahmen u. a. wegen ihrer unbestreitbaren Flexibilität nicht über das hinausgingen, was zur Erreichung des Ziels der erhöhten Sicherheit und eines verbesserten Gesundheitsschutzes für die Arbeitnehmer erforderlich sei, und deshalb nicht gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstießen.

4 — Rechtssache C-84/94 (Vereinigte Königreich/Rat, Slg. 1996, I-5755).

Das nationale Recht

11. Nachdem der Versuch, die Richtlinie für nichtig erklären zu lassen, gescheitert war, setzte die britische Regierung sie am 30. Juli 1998 mit den Working Time Regulations 1998 [5] (Arbeitszeitverordnung, im Folgenden: AZV) um. Die AZV wurde am selben Tag dem Parlament vorgelegt und trat am 1. Oktober 1998 in Kraft; sie nutzte sämtliche von der Richtlinie vorgesehenen Abweichungs- und Einschränkungsmöglichkeiten, einschließlich der Möglichkeit, den Jahresurlaub bis zum 23. November 1999 auf drei Wochen zu beschränken.

12. Der Jahresurlaub wird im Einzelnen durch Regulation 13 AZV geregelt, dessen Section 1 den Anspruch des Arbeitnehmers auf Jahresurlaub begründet, dessen Dauer gemäß den Kriterien in Section 2 bestimmt wird; im Einzelnen:

„(a) in jedem Urlaubsjahr, das spätestens am 23. November 1998 beginnt, drei Wochen;

(b) in jedem Urlaubsjahr, das nach dem 23. November 1998, aber vor dem 23. November 1999 beginnt, drei Wochen und den Teil der vierten Woche,

5 — Veröffentlicht in S.I. 1998, Nr. 1833.

der dem Anteil des am 23. November 1998 beginnenden Jahres entspricht, der bei Beginn dieses Urlaubsjahres abgelaufen war; und

(c) in jedem Urlaubsjahr, das nach dem 23. November 1999 beginnt, vier Wochen."

13. Regulation 13 Section 7 stellt als Voraussetzung für den Urlaubsanspruch jedoch auf, dass der Betroffene mindestens eine ununterbrochene Beschäftigungszeit von 13 Wochen bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt hat („der Anspruch nach Absatz 1 entsteht erst, wenn der Arbeitnehmer 13 Wochen ununterbrochen beschäftigt war"). Dazu stellt Section 8 klar, dass ein Arbeitnehmer als ununterbrochen 13 Wochen lang beschäftigt gilt, „wenn sein Arbeitsverhältnis während der Gesamtzeit oder während eines Teils dieser Wochen durch einen Vertrag geregelt war".

14. Regulation 13 Section 9 AZV schließlich bestimmt, dass der Jahresurlaub auch aufgeteilt werden kann, jedoch nur im Laufe des Jahres, auf das er sich bezieht, genommen werden kann. Außerdem kann er außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Sachverhalt und Vorlagefragen

15. Das nationale Verfahren, in dem sich die dem Gerichtshof vorgelegten Fragen stellen, geht auf eine Klage der Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU) gegen den Secretary of State for Trade and Industry (im Folgenden: Secretary of State) zurück.

16. Die BECTU ist eine Gewerkschaft mit etwa 30 000 Mitgliedern, die in den Bereichen Rundfunk und Fernsehen, Film, Theater u. ä., z. B. als Toningenieur, Kameramann, Techniker für Spezialeffekte, Filmvorführer, Cutter, Researcher, Friseur oder Maskenbildner u. ä. tätig sind. Wenn sie für eine bestimmte Zeit für die Produktion eines Fernsehprogramms, eines Kinofilms, eines Videos oder einer Werbesendung eingestellt werden, geschieht dies aufgrund kurzfristiger Verträge. Folglich erbringen sie zwar ihre Leistung regelmäßig, aber im Rahmen einer Aufeinanderfolge verschiedener zeitlich befristeter Verträge entweder mit demselben Arbeitgeber oder mit verschiedenen Arbeitgebern. Die Mehrzahl dieser Arbeitnehmer erfüllt daher nicht die zeitliche Voraussetzung des Artikels 13 AZV und erwirbt daher keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub.

17. Nach Auffassung der BECTU ist dies Folge einer nicht ordnungsgemäßen Umsetzung der Gemeinschaftsregelung, insbesondere dadurch, dass die AZV die Vor-

aussetzung aufgestellt habe, dass die Arbeitnehmer erst dann Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub hätten, wenn sie eine Mindestbeschäftigungszeit von 13 Wochen bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt hätten, was in der Richtlinie keine Grundlage finde. Die BECTU erhob daher Klage gegen den Secretary of State for Trade and Industry und beantragte die Nichtigerklärung der Regulation 13 Section 7 AZV. Der High Court hat die Klage vom 18. Januar 1999 zugelassen.

18. Um über die Vereinbarkeit der AZV mit der Richtlinie und damit über den Antrag auf Nichtigerklärung der genannten Bestimmung entscheiden zu können, hat es der High Court für erforderlich gehalten, dem Gerichtshof folgende Fragen gemäß Artikel 234 zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Erlaubt der Ausdruck „Mindestjahresurlaub... nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung ..., die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind", in Artikel 7 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung... einem Mitgliedstaat, nationale Bestimmungen zu erlassen, nach denen

   a) einem Arbeitnehmer Rechte auf bezahlten Jahresurlaub nach Artikel 7 (oder damit zusammenhängende Vorteile) erst erwachsen, wenn er beim selben Arbeitgeber eine Mindestbeschäftigungszeit zurückgelegt hat, aber

   b) nach Zurücklegung der Mindestzeit die Beschäftigung während der Mindestzeit bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs berücksichtigt wird?

2. Bejahendenfalls: Welche Faktoren hat das nationale Gericht bei der Entscheidung zu berücksichtigen, ob eine bestimmte beim selben Arbeitgeber zurückgelegte Mindestbeschäftigungszeit rechtmäßig und verhältnismäßig ist? Ist ein Mitgliedstaat insbesondere berechtigt, die Kosten zu berücksichtigen, die einem Arbeitgeber entstehen, wenn die Rechte auch den Arbeitnehmern gewährt werden, die für eine kürzere als die Mindestzeit beschäftigt sind?

Zur ersten Frage

Vorbemerkung

19. Mit der ersten Frage wirft der High Court ein Problem der Auslegung von Artikel 7 der Richtlinie auf, insbesondere des Ausdrucks „nach Maßgabe der Be-

dingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung ..., die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind". Er will im Wesentlichen wissen, ob dieser Ausdruck einem Mitgliedstaat gestattet, in seinen Maßnahmen zur Umsetzung von Artikel 7 zu bestimmen, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erst dann entsteht, wenn der Arbeitnehmer eine Mindestbeschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt hat.

20. Das Vereinigte Königreich hat nämlich gerade unter Berufung auf diesen Ausdruck und den darin enthaltenen Verweis auf die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten die Rechtmäßigkeit der Rechtsvorschriften verteidigt, über die vor dem vorlegenden Gericht gestritten wird. Nach dem Wortlaut von Artikel 7 der Richtlinie bleibe den Mitgliedstaaten die Aufgabe überlassen, sowohl die Einzelheiten der Inanspruchnahme als auch die des Erwerbs des Urlaubsanspruchs zu regeln, wodurch sie in die Lage versetzt würden, den Schutz des Wohlbefindens der Arbeitnehmer und die Belange des nationalen Wirtschaftssystems sowie die der betroffenen Unternehmen, insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen, miteinander in Einklang zu bringen.

21. Wie noch zu zeigen sein wird, vertreten die BECTU und die Kommission einen ganz anderen Standpunkt, dass nämlich das den Mitgliedstaaten von Artikel 7 eingeräumte Ermessen viel begrenzter sei.

Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub als grundlegendes Sozialrecht

22. Um dem vorlegenden Gericht in angemessener Weise antworten zu können, ist meiner Auffassung nach weit auszuholen und der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub in dem größeren Zusammenhang der sozialen Grundrechte zu betrachten. Denn der hier fragliche Anspruch ist nicht erst mit der Richtlinie über Arbeitszeiten festgelegt worden, sondern wird eigentlich unabhängig von der Dauer der gewährleisteten Urlaubszeit seit langem zu den sozialen Grundrechten gezählt.

23. Schon 1948 wurde in der Allgemeinen Erklärung [der Menschenrechte] der Anspruch auf Erholung einschließlich angemessener Arbeitszeitbegrenzungen und eines regelmäßigen bezahlten Urlaubs anerkannt (Artikel 24) [6]. Später wurde sowohl in der 1961 vom Europarat gebilligten Sozialcharta (Artikel 2 Absatz 3) [7] als auch im Pakt der Vereinten Nationen über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von 1966 (Artikel 7 Buchstabe d) [8] das Recht auf bezahlten Urlaub als Ausdruck des Anspruchs auf gerechte und billige Arbeitsbedingungen ausdrücklich anerkannt.

6 — Artikel 24 bestimmt: „Everyone has the right to rest and leisure, including reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay".

7 — Die Europäische Sozialcharta wurde bekanntlich vom Europarat initiiert und in Turin am 18. Oktober 1961 angenommen; in Artikel 2 Absatz 3 verpflichten sich die vertragschließenden Parteien „à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de deux semaines au minimum". Am 3. Mai 1996 wurde die Charta in Straßburg überarbeitet und Artikel 2 Absatz 3 dahin gehend geändert, dass der jährliche, bezahlte Mindesturlaub nicht weniger als vier Wochen betragen darf. Das Vereinigte Königreich hat die Charta am 11. November 1962 ratifiziert, jedoch noch nicht die überarbeitete Fassung.

8 — In Artikel 7 Buchstabe d wird das Recht eines jeden anerkannt auf „Rest, Leisure and reasonable limitation of working hours ans periodic holidays with pay as well as remuneration for public holidays".

24. Auf Gemeinschaftsebene haben bekanntlich die Staats- und Regierungschefs dasselbe Recht in Nummer 8 der auf der Tagung des Europäischen Rates von Straßburg 1989 [9] verabschiedeten Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer verankert, auf den die Arbeitzeitenrichtlinie in ihrer vierten Begründungserwägung [10] Bezug nimmt.

25. Die Rechtsakte, die ich bisher allgemein und ohne weitere Differenzierung genannt habe, unterscheiden sich aber in verschiedener Hinsicht. Der Regelungsgehalt ist, wie wir gesehen haben, nämlich nicht immer gleich; auch die normative Tragweite ist nicht gleich, da es sich in einigen Fällen um internationale Abkommen, in anderen um feierliche Erklärungen handelt, und der subjektive Geltungsbereich ist offensichtlich ebenfalls unterschiedlich weit. Dennoch ist es bezeichnend, dass der Anspruch auf bezahlten Urlaub von all diesen Rechtsakten in eindeutigen Worten zu den Grundrechten der Arbeitnehmer gezählt wird.

26. Noch bedeutsamer scheint mir jedoch die Tatsache, dass dieser Anspruch in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union feierlich bestätigt worden ist, die am 7. Dezember 2000 vom Europäischen Parlament, vom Rat und der Kommission proklamiert wurde, nachdem sie — oft aufgrund eines ausdrücklichen Mandats der nationalen Parlamente — von den Staats- und Regierungschefs verabschiedet worden war [11]. Artikel 31 Absatz 2 der Charta bestimmt nämlich: „Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub." Diese Feststellung geht, wie das Präsidium des Abkommens, das die Charta ausgearbeitet hat, ausdrücklich erwähnt hat, einerseits auf Artikel 2 der Europäischen Sozialcharta und auf Nummer 8 der Gemeinschaftscharta der Rechte der Arbeitnehmer zurück, hat aber andererseits „die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt" [12].

27. Zwar wurde der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ebenso wie auch einigen der zuvor genannten Rechtsakte keine authentische normative Tragweite zuerkannt, d. h., sie ist rein formal ohne eigenständige verbindliche Wirkung. Auch wenn hier nicht auf die bereits begonnene, umfassende Debatte über die Wirkungen, die die Charta in anderen Formen und über andere Wege jedenfalls entfalten könnte, eingegangen werden soll, bleibt jedoch festzuhalten, dass sie Feststellungen enthält, mit denen zum großen

9 — Insbesondere bestimmt die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer: „Die Verwirklichung des Binnenmarktes muss zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen. Dieser Prozess erfolgt durch eine Angleichung dieser Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts und betrifft namentlich die Arbeitszeit und die Arbeitszeitgestaltung sowie andere Arbeitsformen als das unbefristete Arbeitsverhältnis, wie das befristete Arbeitsverhältnis, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Saisonarbeit" (Nr. 7). In Nummer 8 der Charta heißt es: „Jeder Arbeitnehmer der Europäischen Gemeinschaft hat Anspruch auf die wöchentliche Ruhezeit und auf einen bezahlten Jahresurlaub, deren Dauer gemäß den einzelstaatlichen Gepflogenheiten auf dem Wege des Fortschritts in den einzelnen Staaten einander anzunähern ist."

10 — Sowohl diese Charta als auch die zuvor erwähnte Europäische Sozialcharta sind in der Präambel des EU-Vertrags und in Artikel 136 EG erwähnt.

11 — ABl. C 364, S. 1 ff.

12 — Erklärungen zum vollständigen Wortlaut der Charta in dem Dokument CHARTE 4487/00 CONVENT 50 vom 10. Oktober 2000.

Teil bereits an anderer Stelle festgelegte Rechte offensichtlich anerkannt werden. In der Präambel ist übrigens zu lesen: „Diese Charta bekräftigt unter Achtung der Zuständigkeiten und Aufgaben der Gemeinschaft und der Union und des Subsidiaritätsprinzips die Rechte, die sich vor allem aus den gemeinsamen Verfassungstraditionen und den gemeinsamen internationalen Verpflichtungen der Mitgliedstaaten, aus dem Vertrag über die Europäische Union und den Gemeinschaftsverträgen, aus der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, aus den von der Gemeinschaft und dem Europarat beschlossenen Sozialchartas sowie aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften und des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte ergeben."

28. Daher bin ich der Auffassung, dass in einem Rechtsstreit über die Natur und Tragweite eines Grundrechts die entsprechenden Feststellungen in der Charta und erst recht ihre offensichtliche Bestimmung, als wesentlicher Maßstab für alle in der Gemeinschaft Handelnden — Mitgliedstaaten, Organe, natürliche und juristische Personen — zu dienen, sofern ihre Bestimmungen es erlauben, nicht ignoriert werden können. In diesem Sinn bin ich daher der Auffassung, dass die Charta die qualifizierteste und definitive Bestätigung des Grundrechtscharakters des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub enthält.

Tragweite des Anspruchs auf bezahlten Urlaub

29. Im Licht der vorigen Ausführungen lässt sich der Sinn und die Tragweite des Grundsatzes in Artikel 7 der fraglichen Richtlinie besser verstehen, wonach „jeder Arbeitnehmer", der unter deren Anwendungsbereich fällt, Anspruch auf einen bezahlten jährlichen Mindesturlaub von vier Wochen hat; ebenso ist besser zu verstehen, warum die Richtlinie eine vollständige und wirksame Umsetzung dieses Anspruchs sicherzustellen versucht. Als soziales Grundrecht zeichnet sich der Anspruch auf bezahlten Urlaub nämlich auch in der fraglichen Richtlinie als ein Recht aus, das, um die Worte der Kommission zu verwenden, „automatisch und unbedingt" jedem Arbeitnehmer zusteht.

30. Gerade weil er ein solches Recht ist, ist dieser Anspruch übrigens den anderweitig in der Richtlinie zugelassenen Ausnahmeregelungen entzogen. Bezüglich anderer Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sieht die Richtlinie nämlich die Möglichkeit vor, den Besonderheiten bestimmter Situationen bei der Festlegung der Ruhezeiten und der Höchstarbeitszeit Rechnung zu tragen. So können z. B. gemäß Artikel 17 die Mitgliedstaaten bei bestimmten Arbeitnehmergruppen oder für bestimmte Wirtschaftssektoren von einigen Vorschriften der Richtlinie abweichen, die erschöpfend aufgeführt sind. Unter diesen Vorschriften findet sich aber nicht Artikel 7 über den Jahresurlaub, und er könnte natürlich auch nicht durch eine weite Auslegung von Artikel 17 dazugerechnet werden, da bekanntlich nach ständiger Rechtsprechung jede Abweichung von einer Gemeinschaftsbestimmung ausdrücklich vorgesehen und restriktiv ausgelegt werden muss.

Im vorliegenden Fall sind die Abweichungen gemäß Artikel 17 bereits als solche restriktiv zu handhaben, da sie nach dessen Absatz 3 ausdrücklich nur dann zulässig sind, wenn den betroffenen Arbeitnehmern gleichwertige Ausgleichsruhezeiten, oder, wenn dies vollkommen unmöglich ist, ein angemessener Schutz gewährt werden.

31. Ebenso wichtig für die vollständige Erfassung der Tragweite des Anspruchs auf bezahlten Urlaub gemäß Artikel 7 der Richtlinie ist meiner Ansicht nach das Verbot gemäß Absatz 2, den Urlaubsanspruch, außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch Geld abzugelten, d. h. das Verbot, den Mindestjahresurlaub durch eine finanzielle Vergütung zu ersetzen; dadurch soll offensichtlich vermieden werden, dass der Arbeitnehmer aus Gewinnstreben oder auf Druck des Arbeitgebers auf seinen Anspruch verzichtet. Diese Tatsache bestätigt im Übrigen — und das muss hervorgehoben werden —, dass die Richtlinie in Übereinstimmung mit ihrem Zweck, „die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer verstärkt zu schützen" (erste Begründungserwägung), nicht nur die Interessen des Einzelnen, sondern auch ein soziales Interesse allgemeinerer Art schützt, nämlich das der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmerschaft.

Mögliche Beschränkungen des Urlaubsanspruchs

32. Kommen wir nun zu der vom nationalen Gericht vorgelegten Frage, d. h. der Auslegung von Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie, soweit dort der Anspruch der Arbeitnehmer auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen „nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung ..., die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind", anerkannt wird. Wie wir gesehen haben, rechtfertigt das Vereinigte Königreich die in den eigenen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie vorgesehenen Einschränkungen des fraglichen Anspruchs gerade mit dieser Verweisung.

33. Ich möchte jedoch vorweg feststellen, dass die Regierung des Vereinigten Königreichs meiner Auffassung nach die oben zitierte Stelle unverhältnismäßig weit auslegt und ihre Einschränkungen des Urlaubsanspruchs über das hinausgehen, was die Richtlinie zulässt, da sie sogar dazu führen, dass in den betrachteten Fällen schon das Entstehen dieses Anspruchs vollständig ausgeschlossen wird.

34. Ich will nicht leugnen, dass die fragliche Stelle eine Verweisung auf die nationalen Rechtsvorschriften enthält und damit den Mitgliedstaaten ein Ermessen gewährt, um die Bedingungen für die Inanspruchnahme des Urlaubsanspruchs festzulegen. Wie auch die Kommission ausführt, dient diese Verweisung insbesondere dem Zweck, den Mitgliedstaaten zu ermöglichen, einen rechtlichen Rahmen festzulegen, der organisatorische und verfahrensmäßige Aspekte bei der Inanspruchnahme von Urlaub regelt, wie z. B. die Planung der Ur-

laubszeiten, die eventuelle Verpflichtung des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber vorher mitzuteilen, wann er seinen Urlaub nehmen will, das Erfordernis der Ableistung einer Mindestarbeitszeit, bevor der Urlaub genommen werden kann, die Kriterien für die anteilsmäßige Berechnung des Jahresurlaubsanspruches, wenn das Arbeitsverhältnis weniger als ein Jahr andauert usw. Es handelt sich aber immer um Maßnahmen zur Bestimmung der „Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung" des Urlaubsanspruchs, die als solche von der Richtlinie zugelassen sind. Von ihr nicht zugelassen ist meiner Meinung nach, dass sich die nationalen Rechtsvorschriften und/oder Verwaltungspraktiken vollkommen (oder fast vollkommen) frei entfalten und so weit gehen können, dass in manchen Fällen schon das Entstehen des Anspruchs ausgeschlossen ist.

35. Genau dies ist aber die Wirkung der fraglichen britischen Regelung. Sie legt nämlich ausdrücklich fest, dass der Urlaubsanspruch „erst entsteht, wenn der Arbeitnehmer mindestens 13 Wochen ununterbrochen beschäftigt war" (Regulation 13 Section 7 AZV); daraus folgt, dass die Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag von weniger als dreizehn Wochen Dauer, wie viele der in der BECTU registrierten, nie oder nur selten einen Urlaubsanspruch erlangen könnten.

36. Gegen dieses Ergebnis sprechen verschiedene Überlegungen. Erstens und hauptsächlich scheint es mir gegen den Sinn und die Tragweite der Richtlinie und den in ihr klar niedergelegten und geschützten Grundsatz zu verstoßen. Der Urlaubsanspruch hat, wie wir gesehen haben, Grundrechtscharakter, und als solcher wird er auch von der fraglichen Richtlinie bestätigt. Die Verweisung auf nationale Rechtsvorschriften so auszulegen, dass sie Einschränkungen erlaubt, die bis zur völligen Unterdrückung eines solchen Anspruchs reichen, verstieße mangels eines entsprechenden klaren und unmissverständlichen gesetzlichen Hinweises zweifelsohne gegen die Ziele der Richtlinie und gegen die Natur des von ihr bestätigten Anspruchs. Dies würde bedeuten, nicht nur die konkreten Bedingungen für die Ausübung eines von einer Richtlinie bestätigten und damit auf Gemeinschaftsebene geschützten Anspruchs, sondern schon dessen Entstehung von den Rechtsvorschriften des einzelnen Mitgliedstaats abhängig zu machen.

37. Dies ist zwar eine wichtige, aber nicht die einzige Auswirkung der britischen Rechtsvorschriften, die mit dem von der Richtlinie geschaffenen System offensichtlich kaum vereinbar ist. Denn derartige Rechtsvorschriften führen außerdem in dem Zusammenhang, um den es hier geht, stillschweigend eine Unterscheidung zwischen zeitlich begrenzten und zeitlich unbegrenzten Arbeitsverhältnissen ein, die in der Richtlinie nicht vorgesehen ist und wegen der mehrfach hervorgehobenen Natur des fraglichen Anspruchs und der restriktiven Kriterien, die für etwaige Einschränkungen desselben gelten, in die Richtlinie auch nicht hineininterpretiert werden kann.

38. Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass die fraglichen britischen Rechtsvorschriften auch die bereits erwähnte Bestimmung in Artikel 7 Absatz 2 wirkungslos machen, denn wenn der Urlaubsanspruch bei Ver-

trägen mit einer kürzeren Laufzeit als dreizehn Wochen nicht entsteht, können die Arbeitnehmer, die sich in dieser Lage befinden, mangels eines Urlaubsanspruchs auch keine Zahlung einer finanziellen Vergütung verlangen, die nach dieser Bestimmung alternativ dem urlaubsberechtigten Arbeitnehmer zu zahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet wird. Das führt zu dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis früher als nach den erforderlichen dreizehn Wochen beendet, weder die bis dahin angesammelten (anteiligen) Urlaubstage noch die ersatzweise vorgesehene finanzielle Vergütung erhält, die ihm jedenfalls grundsätzlich eine Zeit bezahlter Erholung ermöglicht, bevor er in ein neues Arbeitsverhältnis eintritt. Darüber hinaus würden auch ganz offensichtlich die Ziele der Richtlinie, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen und ihnen ein hohes Maß an Schutz zu gewährleisten, beeinträchtigt. Ganz zu schweigen von dem Missbrauch, den, wie auch die Kommission ausführt, ein System wie das in den britischen Rechtsvorschriften vorgesehene begünstigen könnte, indem die Arbeitgeber dazu ermutigt werden, Arbeitsverträge mit einer Dauer von weniger als dreizehn Wochen zu schließen, um die allgemeine Regelung zu umgehen.

Die „Flexibilität" bei der Umsetzung der Richtlinie

39. Trotz der vorstehenden Ausführungen besteht die Regierung des Vereinigten Königreichs auf einer weiten Auslegung des den Mitgliedstaaten durch Artikel 7 der Richtlinie gewährten Ermessens und begründet dies mit einigen Argumenten, die ich hier kurz behandeln werde.

40. Zuerst trägt sie vor, dass es in der Richtlinie selbst, und zwar in der siebzehnten Begründungserwägung heißt: „... ist eine gewisse Flexibilität bei der Anwendung einzelner Bestimmungen dieser Richtlinie vorzusehen, wobei jedoch die Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu beachten sind".

41. Meiner Auffassung nach ändert diese Begründungserwägung jedoch nichts an dem vorher Gesagten. Und zwar nicht nur, weil sie wie alle Begründungserwägungen allgemeiner Rechtsakte offenkundig nur die Aufgabe hat, die materiellen Bestimmungen des Rechtsakts zu begründen und nicht eigenständige Rechtsvorschriften aufzustellen, sondern hauptsächlich, weil sie unter dem uns hier interessierenden Blickwinkel andere Auswirkungen hat als die, die ich vorhin aus der Stelle von Artikel 7 abgeleitet habe, auf die die hier zu untersuchende Frage unser Augenmerk lenkt (vgl. Nrn. 34 ff.). Dabei habe ich allerdings keineswegs die Zweckmäßigkeit einer gewissen Flexibilität bestritten, umso weniger, als sie in der Bestimmung selbst in bestimmter Weise zum Ausdruck kommt. Andererseits wird die von der siebzehnten Begründungserwägung erwähnte Flexibilität auch allgemeiner von den Bestimmungen der Richtlinie gewährleistet, die vielfache Kombinationen von Bezugszeiträumen, Abweichungen und Ausnahmeregelungen vorsehen. Schwierig wird es

jedoch dann, wenn man die absoluten Grenzen dieser Flexibilität zu definieren versucht; in diesem Zusammenhang bin ich nicht der Auffassung, dass die Begründungserwägung andere Schlussfolgerungen zulässt als die von mir vorhin erwähnten. Zu Recht hat im Übrigen Generalanwalt Léger von „beträchtlicher Flexibilität der Richtlinie" gesprochen und zugleich ausgeführt: „Es liegt aber in der Natur von Rechtsvorschriften über die Gesundheit und Sicherheit, dass die Flexibilität bei ihrer Anwendung nicht unendlich sein kann, falls sie nicht jeden Nutzen für die Zielsetzung einbüßen sollen, für die sie geschaffen wurden." [13]

42. Für eine größere Flexibilität von Artikel 7 lässt sich entgegen der Ansicht der Regierung des Vereinigten Königreichs auch keine Bestätigung in der Tatsache finden, dass die Gemeinschaftsvorschriften über den Anspruch auf Jahresurlaub von den Mitgliedstaaten unterschiedlich umgesetzt worden seien. Dieses Argument ist meines Erachtens aus zwei Überlegungen zurückzuweisen.

43. Erstens steht nicht fest, dass die Unterschiedlichkeit notwendig zu einer Abweichung der nationalen Regelung von der gemeinschaftlichen geführt haben muss. Selbst wenn jedoch die Rechtsvorschriften oder die Praxis mancher Mitgliedstaaten nicht mit der Richtlinie in Einklang ständen, ergibt sich aus einem bekannten Grundsatz des Gemeinschaftsrechts, dass die anderen Mitgliedstaaten deswegen nicht von ihrer Pflicht entbunden sind, ihren gemeinschaftlichen Verpflichtungen ordnungsgemäß nachzukommen.

44. Unabhängig hiervon ist anzumerken, dass eventuell bestehende Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten innerhalb gewisser Grenzen sogar in der Natur von Richtlinien wie der hier fraglichen liegt, d. h. von Richtlinien, deren Ziel, wie auch die Kommission und die BECTU ausgeführt haben, nach Artikel 118a EG-Vertrag die „Harmonisierung der bestehenden Bedingungen bei gleichzeitigem Fortschritt" in der Arbeitswelt ist. Wie Sie in dem mehrfach erwähnten Urteil vom 12. November 1996 ausgeführt haben, „setzt die Erreichung dieses Zieles durch das Setzen von Mindestvorschriften unvermeidlich ein gemeinschaftsweites Vorgehen voraus, das es im Übrigen wie im vorliegenden Fall den Mitgliedstaaten in weitem Umfang überlässt, die erforderlichen Durchführungsmodalitäten zu regeln" [14].

45. Aber es geht dabei eben um „Durchführungsmodalitäten" und nicht um eine Definition der Tragweite der Gemeinschaftsvorschrift. Wenn jeder Mitgliedstaat diese Tragweite frei festlegen könnte, wäre es praktisch unmöglich, ein vergleichbares Schutzniveau und damit den Zweck der Harmonisierung zu gewährleisten. Aus

13 — Schlussanträge in der Rechtssache C-84/94, Nr. 142.

14 — Urteil vom 12. November 1996, Randnr. 47. Vgl. auch Urteil vom 3. Oktober 2000 in der Rechtssache C-303/98 (Sindicato de Médicos de Asistencia Pública [Simap], Slg. 2000, I-7963, Randnr. 68).

diesem Grund enthält die Richtlinie gemäß Artikel 118a EG-Vertrag „Mindestvorschriften", d. h., sie schreibt den Mitgliedstaaten einen verbindlichen Standard vor, der nur zugunsten des Berechtigten überschritten werden kann. Dabei handelt es sich im Übrigen um eine im Sozialbereich und, allgemeiner, in den internationalen Regelungen zum Schutz der Menschenrechte in weitem Umfang verwendete Gesetzgebungstechnik, die ihren Rechtfertigungsgrund in der Verbesserung der Bedingungen der Arbeitnehmer hat, der aber ein anderes Ziel nicht fremd ist. Das Ziel, ein zwischen den Mitgliedstaaten vergleichbares Mindestschutzniveau zu gewährleisten, entspricht auch dem wettbewerblichen Erfordernis, Formen des Sozialdumpings zu vermeiden, d. h. letztendlich zu vermeiden, dass die Wirtschaft eines Mitgliedstaats Vorteil aus Rechtsvorschriften ziehen kann, die weniger Schutz bieten als die der anderen Mitgliedstaaten.

46. Über die reinen „Durchführungsmodalitäten" des Urlaubsanspruches hinaus besteht die Freiheit (oder die Flexibilität) der Mitgliedstaaten allein darin, den Schutz der Arbeitnehmer zu erhöhen, nicht aber, ihn unter das vorgesehene Niveau abzusenken. Wie vorstehend erwähnt, enthält Artikel 118a „Mindestvorschriften" „bei gleichzeitigem Fortschritt", was, wie der Gerichtshof in dem bereits mehrfach erwähnten Urteil vom 12. November 1996 ausgeführt hat, bedeutet, dass „das Tätigwerden der Gemeinschaft nicht auf den kleinsten gemeinsamen Nenner, nämlich auf das niedrigste in einem Mitgliedstaat erreichte Schutzniveau" beschränkt ist, sondern, „dass die Mitgliedstaaten über den gegebenenfalls hohen Schutz hinausgehen können, der sich aus dem Gemeinschaftsrecht ergibt" (Randnr. 56). Mit anderen Worten können die Abweichungen von dem Mindeststandard der Richtlinie nur in eine Richtung gehen; ich habe nicht den Eindruck, dass die von den britischen Rechtsvorschriften eingeschlagene Richtung unbedingt die richtige ist.

Der Urlaubsanspruch und die Unternehmenserfordernisse

47. Nach diesen Ausführungen zur Auslegung von Artikel 7 der Richtlinie komme ich jetzt zu der Feststellung, dass die fraglichen britischen Rechtsvorschriften meiner Ansicht nach sich auch nicht mit einem anderen wichtigen, vom Beklagten im Ausgangsverfahren angeführten Argument rechtfertigen lassen.

48. Nach Auffassung der Regierung des Vereinigten Königreichs stellt nämlich der sich aus einem Vertrag mit einer geringeren Laufzeit als dreizehn Wochen ergebende Ausschluss der Arbeitnehmer von der Möglichkeit, nach und nach einen Anspruch auf anteiligen Jahresurlaub zu erlangen (Regulation 13 Section 7 AZV), einen gerechten Kompromiss dar zwischen einerseits dem legitimen Anspruch der Arbeitnehmer auf bezahlten Urlaub zur Gewährleistung des Gesundheits- und Sicherheitsniveaus und andererseits dem Erfordernis, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen nicht mit unverhältnismäßigen verwaltungsmäßigen und finanziellen Auflagen zu belasten (wie auch Artikel 118a Absatz 2 zweiter Unterabsatz EG-Vertrag empfiehlt). In diesem Sinn sei die von den britischen Rechtsvorschriften

vorgesehene Beschränkung dem Ziel der Richtlinie, den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, angemessen und stehe in rechtem Verhältnis zu diesem. Denn nach Auffassung des Secretary of State ist es nicht erforderlich, dass ein Arbeitnehmer vom ersten Tag der Beschäftigung an in den Genuss von Jahresurlaub komme, denn erst nach einer bestimmten Zeit ununterbrochener Arbeit werde Urlaub wirklich erforderlich, um die Ermüdung durch die Arbeit auszugleichen; während der ersten Wochen genügten jedenfalls die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten für den Arbeitnehmer, um wieder Kräfte zu sammeln.

49. Wie schon gesagt, erscheint mir diese Argumentation nicht überzeugend. Ich werde sie unter den beiden erwähnten Aspekten prüfen, nämlich dem der Bedingungen für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und dem der Belastung insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen durch die Gewährung des Jahresurlaubs.

50. Bezüglich des ersten Aspekts, so fürchte ich, beruht das Argument der britischen Regierung auf einem Missverständnis. Zwar trifft es zu, dass eine längere Ruhepause, wie sie etwa ein Urlaub bietet, erst nach einer längeren Arbeitsdauer erforderlich ist, das bedeutet jedoch nicht, dass man deswegen dem Arbeitnehmer das Recht nehmen dürfte, Urlaubsansprüche vom ersten Arbeitstag an zu erwerben. Anders ausgedrückt ist es eine Sache, die Möglichkeit zu beschränken, Urlaub vor Ablauf einer bestimmten Zeit seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zu nehmen, ohne jedoch diese Zeit von der Berechnung der anteiligen Urlaubstage, die dann später genommen werden können, auszunehmen. Etwas völlig anderes ist es dagegen, eine Mindestarbeitszeit — im vorliegenden Fall dreizehn Wochen — als Voraussetzung für das Entstehen des Urlaubsanspruchs vorzuschreiben. Dabei ist nicht berücksichtigt, dass, wie bereits ausgeführt, die zweite Lösung zu dem paradoxen und inakzeptablen Ergebnis führen würde, dass ein Arbeitnehmer, der normalerweise aufgrund von Verträgen mit weniger als dreizehn Wochen Laufzeit tätig ist, nicht nur nie einen Anspruch auf Urlaub erwerben würde, sondern auch nicht die finanzielle Vergütung gemäß Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie erlangen könnte.

51. Zu dem anderen Gesichtspunkt, der in die Waagschale geworfen worden ist, dass nämlich eine großzügigere Regelung des Urlaubsanspruchs für die Unternehmen eine unverhältnismäßige Belastung mit sich brächte, ist zunächst allgemein zu sagen, dass die Richtlinie in der fünften Begründungserwägung Folgendes hervorhebt: „Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen." [15] Was die möglichen Folgen dieser Lasten für die kleinen und mittleren Unternehmen anbelangt, ist darauf hinzuweisen, dass die britischen Rechtsvor-

15 — Vgl. dazu auch Urteil vom 12. November 1996, Randnr. 28.

schriften allgemeine Geltung haben, d. h., sie sehen keine unterschiedliche Regelung vor, je nachdem ob es sich um kleine, mittlere oder große Unternehmen handelt.

52. In dem Urteil vom 12. November 1996 (Randnr. 44) hat der Gerichtshof klargestellt, dass Artikel 118a Absatz 2 zweiter Unterabsatz EG-Vertrag kein absolutes Verbot für den Erlass von Normen enthält, die für kleine und mittlere Unternehmen gelten [16]. In diesem Urteil hat er auch besonders darauf hingewiesen, dass der Gemeinschaftsgesetzgeber bei Erlass der fraglichen Richtlinie die möglichen Folgen der von der Richtlinie vorgesehenen Arbeitszeitorganisation für diese Unternehmen berücksichtigt hat. Der Gerichtshof hat also die verschiedenen betroffenen Belange gegeneinander abgewogen und ist zu der Auffassung gelangt, dass es nicht erforderlich sei, Ausnahmeregelungen oder besondere Bestimmungen außer den bereits erwähnten [z. B. die Vorschrift einer Übergangszeit für die volle Anwendung des Urlaubsanspruchs gemäß Artikel 18 Absatz 1 Buchstabe b] vorzusehen (Randnr. 44 und 64). Es braucht kaum betont zu werden, dass der Gerichtshof dieser Beurteilung des Gemeinschaftsgesetzgebers mehr Gewicht beigelegt hat als den Einwänden der britischen Regierung.

53. Aus all diesen Gründen komme ich zu dem Schluss, dass die fraglichen nationalen Rechtsvorschriften nicht Artikel 7 der Richtlinie über die Arbeitszeit entsprechen, der jedem Arbeitnehmer, der in seinen Anwendungsbereich fällt, Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen für jedes Arbeitsjahr gewährt. Rechtsvorschriften oder nationale Verwaltungspraxis können die Ausübung dieses Rechts regeln, indem sie die Bedingungen und Modalitäten für die Ansammlung und die Inanspruchnahme von Urlaubstagen proportional zur geleisteten Arbeit bestimmen. Sie dürfen jedoch nicht das Entstehen des Anspruchs selbst verhindern, indem sie als Voraussetzung hierfür die Ableistung einer Mindestarbeitszeit bei demselben Arbeitgeber aufstellen.

Zur zweiten Frage

54. Die zweite Frage ist nur für den Fall gestellt, dass die erste Frage bejaht wird, d. h. für den Fall, dass die Beschränkung des Urlaubsanspruchs durch die Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs als rechtmäßig angesehen wird. Für diesen Fall fragt der High Court, welche Umstände ein nationales Gericht berücksichtigen muss, um zu entscheiden, ob die Voraussetzung einer bestimmten Mindestarbeitszeit bei demselben Arbeitgeber rechtmäßig und verhältnismäßig ist, insbesondere ob ein Mitgliedstaat rechtmäßig die Kosten berücksichtigen kann, die einem Arbeitgeber durch die Gewährung von bezahltem Jahresurlaub an weniger als dreizehn Wochen beschäftige Arbeitnehmer entstehen.

55. Da ich vorgeschlagen habe, die erste Frage zu verneinen, gehe ich nur ganz kurz auf die knapp dargestellte Frage ein. In ihrer Stellungnahme zu dieser Frage hat die

16 — Vgl. auch Urteil vom 30. November 1993 in der Rechtssache C-189/91 (Kirsammer-Hack, Slg. 1993, I-6185, Randnr. 34).

Regierung des Vereinigten Königreichs als Kriterien, die im Rahmen einer Rechtfertigung der Beschränkungen des Urlaubsanspruchs zu berücksichtigen seien, die Dauer der Mindestzeit, die schädliche Wirkung, die eine Begrenzung für die Gesundheit des Arbeitnehmers haben könnte, und die (geringeren) Kosten, die sich dadurch für die Unternehmen ergeben könnten, genannt. Sie stützt sich also auf dieselben Kriterien, die unter verschiedenen Gesichtspunkten bereits im Rahmen der ersten Vorlagefrage geprüft wurden, so dass ich keinen Grund dafür erkenne, von meinem Standpunkt abzuweichen.

56. Alles, was sich der Vollständigkeit halber noch hinzufügen lässt, ist Folgendes: Könnten die Mitgliedstaaten das Entstehen des Anspruchs auf Jahresurlaub gemäß Artikel 7 Einschränkungen unterwerfen, die von der Richtlinie nicht vorgesehen sind, so könnten diese nur damit gerechtfertigt werden, dass sie für die Erreichung des Ziels der Richtlinie zwingend erforderlich seien; sie könnten jedoch in keinem Fall ausschließlich mit den Kosten gerechtfertigt werden, die dem Arbeitgeber anderenfalls entstünden.

Ergebnis

57. Nach alldem schlage ich dem Gerichtshof vor, die Fragen des vorlegenden Gerichts wie folgt zu beantworten:

Der Ausdruck „nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung ..., die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind", in Artikel 7 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung steht nationalen Rechtsvorschriften entgegen, nach denen ein Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub gemäß Artikel 7 (und damit zusammenhängende Vorteile) erst dann erwirbt, wenn er eine Mindestarbeitszeit bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt hat, auch wenn nach Zurücklegen dieser Mindestarbeitszeit die Tätigkeit in dieser Zeit bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs berücksichtigt wird.