Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Sechste Kammer)

11. November 2015*

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Sozialpolitik — Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit — Arbeitszeitgestaltung — Richtlinie 2003/88/EG — Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub — Berechnung der Urlaubsansprüche im Fall der Erhöhung der Arbeitszeit — Auslegung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes“

In der Rechtssache C-219/14

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Employment Tribunal Birmingham (Arbeitsgericht Birmingham, Vereinigtes Königreich) mit Entscheidung vom 23. April 2014, beim Gerichtshof eingegangen am 6. Mai 2014, in dem Verfahren

Kathleen Greenfield

gegen

The Care Bureau Ltd

erlässt

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten der Zehnten Kammer F. Biltgen (Berichterstatter) in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Sechsten Kammer und der Richter A. Borg Barthet und S. Rodin,

Generalanwalt: M. Szpunar,

Kanzler: L. Hewlett, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 17. September 2015,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— der The Care Bureau Ltd, vertreten durch I. Pettifer, Solicitor,

— der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch L. Christie als Bevollmächtigten im Beistand von G. Facenna, Barrister,

— der spanischen Regierung, vertreten durch A. Gavela Llopis als Bevollmächtigte,

— der niederländischen Regierung, vertreten durch M. Bulterman und M. de Ree als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Englisch.

— der polnischen Regierung, vertreten durch B. Majczyna als Bevollmächtigten,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch M. van Beek und J. Enegren als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraf 4 Nr. 2 der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (im Folgenden: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit) im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. 1998, L 14, S. 9) in der durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998 (ABl. L 131, S. 10) geänderten Fassung und von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299, S. 9).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Greenfield und The Care Bureau Ltd (im Folgenden: Care) über die Berechnung der finanziellen Vergütung für bezahlten, nicht genommenen Jahresurlaub, auf den Frau Greenfield nach der Beendigung ihres Arbeitsvertrags Anspruch zu haben behauptet.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit bestimmt:

„1. Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt.

2. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.“

4 Paragraf 6 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit sieht vor:

„Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können günstigere Bestimmungen beibehalten oder einführen, als sie in dieser Vereinbarung vorgesehen sind.“

5 Im fünften Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88 heißt es:

„Alle Arbeitnehmer sollten angemessene Ruhezeiten erhalten. Der Begriff ‚Ruhezeit‘ muss in Zeiteinheiten ausgedrückt werden, d. h. in Tagen, Stunden und/oder Teilen davon. Arbeitnehmern in der Gemeinschaft müssen Mindestruhezeiten – je Tag, Woche und Jahr – sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden. In diesem Zusammenhang muss auch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit festgelegt werden.“

6 Art. 7 („Jahresurlaub“) der Richtlinie 2003/88 lautet:

„(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

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

7 Art. 15 („Günstigere Vorschriften“) dieser 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.“

8 Nach Art. 17 der Richtlinie 2003/88 können die Mitgliedstaaten von bestimmten Vorschriften dieser Richtlinie abweichen. Eine Abweichung von Art. 7 der Richtlinie ist jedoch nicht zulässig.

Recht des Vereinigten Königreichs

9 Die Verordnung von 1998 über die Arbeitszeit (Working Time Regulations 1998, SI 1998/1833) in der durch die Änderungsverordnung von 2007 (Working Time [Amendment] Regulations 2007, SI 2007/2079) geänderten Fassung (im Folgenden: Arbeitszeitverordnung) sieht in Art. 13 in Bezug auf den Anspruch auf Jahresurlaub vor:

„(1) Gemäß Abs. 5 hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf vier Wochen Jahresurlaub pro Urlaubsjahr.

…

(5) Beginnt die Beschäftigung eines Arbeitnehmers (gemäß einer entsprechenden Vereinbarung) nach dem Beginn seines ersten Urlaubsjahres, hat er in diesem Urlaubsjahr Anspruch auf Urlaub entsprechend dem Anteil des Zeitraums nach Abs. 1, der mit dem bei Beginn seiner Beschäftigung verbleibenden Anteil des Urlaubsjahres identisch ist.“

10 In Art. 13A der Arbeitszeitverordnung heißt es:

„(1) Vorbehaltlich des Art. 26A Abs. 3 und 5 hat ein Arbeitnehmer in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf einen nach Abs. 2 bestimmten zusätzlichen Urlaubszeitraum.

(2) Der zusätzliche Urlaubszeitraum, auf den ein Arbeitnehmer gemäß Abs. 1 Anspruch hat, beträgt:

a) während des Urlaubsjahres mit Beginn frühestens zum 1. Oktober 2007, jedoch nicht vor dem 1. April 2008, 0,8 Wochen;

b) während des Urlaubsjahres mit Beginn vor dem 1. Oktober 2007 einen Anteil von 0,8 Wochen entsprechend dem Anteil des Jahres mit Beginn zum 1. Oktober 2007, der bis zum Ende des Urlaubsjahres verstrichen wäre;

c) während des Urlaubsjahres mit Beginn zum 1. April 2008, 0,8 Wochen;

d) während des Urlaubsjahres mit Beginn nach dem 1. April 2008, jedoch vor dem 1. April 2009, 0,8 Wochen; hinzu kommt ein Anteil von 0,8 Wochen entsprechend dem Anteil des Jahres mit Beginn zum 1. April 2009, der bis zum Ende dieses Urlaubsjahres verstrichen wäre;

e) während des Urlaubsjahres mit Beginn frühestens zum 1. April 2009, 1,6 Wochen.

(3) Die in Abs. 2 und Art. 13 Abs. 1 vorgesehenen Ansprüche sind auf 28 Tage beschränkt.

(4) Das Urlaubsjahr eines Arbeitnehmers beginnt nach diesem Artikel zum gleichen Zeitpunkt wie das Urlaubsjahr eines Arbeitnehmers nach Art. 13.

(5) Beginnt die Beschäftigung eines Arbeitnehmers nach dem Beginn seines ersten Urlaubsjahres, hat er in diesem Urlaubsjahr Anspruch auf zusätzlichen Urlaub entsprechend dem Anteil des Zeitraums nach Abs. 2, der mit dem bei Beginn seiner Beschäftigung verbleibenden Anteil des Urlaubsjahres identisch ist.

…“

11 Art. 14 der Arbeitszeitverordnung bestimmt:

„(1) Dieser Artikel gilt, wenn

a) das Beschäftigungsverhältnis eines Arbeitnehmers während seines Urlaubsjahres beendet wird und

b) an dem Tag, an dem die Beendigung wirksam wird (Tag der Beendigung), der Anteil des Urlaubs, auf den er gemäß Art. 13 und 13A im Urlaubsjahr Anspruch hat, von dem Anteil des bereits verstrichenen Urlaubsjahres abweicht.

(2) Ist der Anteil des vom Arbeitnehmer genommenen Urlaubs geringer als der bereits verstrichene Anteil des Urlaubsjahres, hat ihm der Arbeitgeber eine Ersatzvergütung nach Abs. 3 zu zahlen.

(3) Die Zahlung nach Abs. 2 beläuft sich

a) auf den Betrag, der im Sinne dieses Artikels in einer entsprechenden Vereinbarung vorgesehen ist, oder,

b) in Ermangelung von Vorschriften einer entsprechenden Vereinbarung, auf eine Summe, die dem Betrag entspricht, der dem Arbeitnehmer nach Art. 16 für einen nach folgender Formel berechneten Urlaub zu zahlen wäre: (A x B) – C. Dabei ist A die Urlaubszeit, auf die der Arbeitnehmer gemäß Art. 13 und Art. 13A Anspruch hat, B der Anteil des Urlaubsjahres des Arbeitnehmers, der vor dem Tag der Beendigung verstrichen ist, und C die Urlaubszeit, die der Arbeitnehmer zwischen dem Beginn des Urlaubsjahres und dem Tag der Beendigung genommen hat.

(4) In einer entsprechenden Vereinbarung kann vorgesehen werden, dass, wenn der vom Arbeitnehmer genommene Urlaubsanteil den Anteil des verstrichenen Urlaubsjahres überschreitet, er seinen Arbeitgeber entweder durch eine Zahlung, eine zusätzliche Arbeitsleistung oder auf andere Weise zu entschädigen hat.“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

12 Frau Greenfield war seit dem 15. Juni 2009 bei Care beschäftigt. Sie arbeitete auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags, der von Woche zu Woche unterschiedliche Arbeitsstunden und Arbeitstage vorsah. Die wöchentliche Vergütung variierte je nach der Zahl der geleisteten Tage und Stunden.

13 Sowohl nach dem Recht des Vereinigten Königreichs als auch nach diesem Arbeitsvertrag hatte Frau Greenfield Anspruch auf 5,6 Wochen Jahresurlaub. Das Urlaubsjahr begann für die Berechnung ihres Urlaubs am 15. Juni.

14 Frau Greenfield verließ Care am 28. Mai 2013. Es ist unstrittig, dass sie im letzten Urlaubsjahr sieben Tage bezahlten Urlaub genommen hatte. Insgesamt hatte sie 1 729,5 Stunden gearbeitet und für insgesamt 62,84 Stunden bezahlten Urlaub in Anspruch genommen.

15 Frau Greenfield hatte diese sieben Tage bezahlten Urlaub im Juli 2012 genommen. In den letzten zwölf Wochen vor diesem Urlaub hatte sie in einem Rhythmus von einem Tag pro Woche gearbeitet.

16 Von August 2012 an begann Frau Greenfield in einem Rhythmus von zwölf Arbeitstagen und zwei an jedem zweiten Wochenende in Anspruch genommenen arbeitsfreien Tagen zu arbeiten. Dieser Rhythmus entsprach einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 41,1 Stunden. Care zufolge sollten alle von Frau Greenfield geleisteten Stunden, einschließlich der Überstunden, als Grundlage für die Berechnung ihres Anspruchs auf bezahlten Urlaub dienen.

17 Im November 2012 beantragte Frau Greenfield eine Woche bezahlten Urlaub. Care teilte ihr daraufhin mit, dass sie wegen der Urlaubstage, die sie im Juni und Juli 2012 genommen habe, ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erschöpft habe. Der Anspruch auf bezahlten Urlaub werde zum Zeitpunkt des Urlaubsantritts auf der Grundlage des ihm in den vorausgehenden zwölf Wochen festgestellten Arbeitsrhythmus berechnet. Da Frau Greenfield ihren Urlaub zu einem Zeitpunkt genommen habe, als ihr Arbeitsrhythmus einem Tag pro Woche entsprochen habe, habe sie entsprechend sieben Wochen bezahlten Urlaub genommen und damit ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erschöpft.

18 Da Frau Greenfield der Ansicht war, dass sie einen Anspruch auf Entschädigung für bezahlten, nicht genommenen Urlaub habe, erhob sie gegen ihren Arbeitgeber Klage beim Employment Tribunal Birmingham (Arbeitsgericht Birmingham), das ihrem Antrag stattgab.

19 Am 29. August 2013 bat Care das Employment Tribunal Birmingham (Arbeitsgericht Birmingham) um eine schriftliche Begründung. Am 8. Oktober 2013 schlug dieses vor, die Entscheidung nochmals zu überprüfen, da die in Rede stehende Rechtslage in hinreichendem Maß ungeklärt sei, um den Gerichtshof um eine Vorabentscheidung ersuchen zu können. Nach der Abgabe der schriftlichen Stellungnahmen der Parteien kam das Employment Tribunal Birmingham (Arbeitsgericht Birmingham) jedoch zu dem Schluss, dass eine solche Vorlage nicht erforderlich sei, und begründete seine Entscheidung schriftlich.

20 Am 19. Dezember 2013 legte Care gegen diese Entscheidung ein Rechtsmittel vor dem Employment Appeal Tribunal (Rechtsmittelgericht für Arbeitssachen) ein, das das Rechtsmittelverfahren bis zu einer Entscheidung durch das Employment Tribunal Birmingham (Arbeitsgericht Birmingham) aussetzte.

21 In der Zwischenzeit, nämlich am 12. Dezember 2013, beantragte Care beim Employment Tribunal Birmingham (Arbeitsgericht Birmingham) die Überprüfung seines Urteils. Dieses behandelte diesen Antrag in der mündlichen Verhandlung vom 24. Februar 2014 und hob dieses Urteil teilweise wegen eines in ihm enthaltenen Rechenfehlers und teilweise mit dem Ziel auf, den Gerichtshof um Vorabentscheidung zu ersuchen.

22 Vor dem Employment Tribunal Birmingham (Arbeitsgericht Birmingham) trug Frau Greenfield vor, das nationale Recht verlange in Verbindung mit dem Unionsrecht, dass angesammelter und in Anspruch genommener Urlaub in der Folge einer Erhöhung der Arbeitsstunden, zum Beispiel bei einem Übergang von einer Teilzeit- zu einer Vollzeitbeschäftigung, rückwirkend nachberechnet und berichtigt werde, damit er der neuen Zahl der Arbeitsstunden und nicht jenen entspreche, die zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs galten.

23 Care trägt vor, das Unionsrecht sehe diese Möglichkeit einer Neuberechnung nicht vor und die Mitgliedstaaten seien daher nicht verpflichtet, eine solche Anpassung im nationalen Recht vorzunehmen.

24 Da das Employment Tribunal Birmingham (Arbeitsgericht Birmingham) Zweifel im Hinblick auf die Auslegung des Unionsrechts hat, die es in der Rechtssache, mit der es befasst ist, vornehmen muss, hat es entschieden, das Verfahren auszusetzen und den Gerichtshof um Vorabentscheidung folgender Fragen zu ersuchen:

1. Ist der „Pro-rata-temporis-Grundsatz“, wie er in Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung niedergelegt ist, dahin auszulegen, dass eine Vorschrift des nationalen Rechts (wie die Art. 13, 13A und 14 der Working Time Regulations) danach zur Folge haben muss, dass bei einer Erhöhung der Arbeitsstunden eines Arbeitnehmers der bereits angesammelte Urlaub im Verhältnis zu den neuen Arbeitsstunden berichtigt werden muss, so dass der Anspruch des Arbeitnehmers, der seine Arbeitsstunden erhöht, auf angesammelten Urlaub entsprechend den erhöhten Stunden nachberechnet wird?

2. Ist entweder Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung oder Art. 7 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass eine Vorschrift des nationalen Rechts (wie die Art. 13, 13A und 14 der Working Time Regulations) danach nicht zur Folge haben darf, dass bei einer Erhöhung der Arbeitsstunden eines Arbeitnehmers der bereits angesammelte Urlaub im Verhältnis zu den neuen Arbeitsstunden berichtigt werden muss, so dass der Anspruch des Arbeitnehmers, der seine Arbeitsstunden erhöht, auf angesammelten Urlaub entsprechend den berichtigten Stunden nachberechnet wird?

3. Wenn Frage(n) 1 und/oder 2 bejaht wird/werden: Gilt die Nachberechnung nur für den Teil des Urlaubsjahres, während dessen der Arbeitnehmer die erhöhten Arbeitsstunden geleistet hat, oder gilt sie für irgendeinen anderen Zeitraum?

4. Ist im Hinblick auf die Berechnung der von einem Arbeitnehmer in Anspruch genommenen Urlaubszeit entweder Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung oder Art. 7 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass eine Vorschrift des nationalen Rechts (wie die Art. 13, 13A und 14 der Working Time Regulations) zur Folge haben muss, dass eine unterschiedliche Methode anzuwenden ist, je nachdem, ob eine Vergütung des Arbeitnehmers als Ersatz für den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Vertragsende oder ein dem Arbeitnehmer verbleibender Anspruch auf Jahresurlaub bei fortdauernder Beschäftigung zu berechnen ist?

5. Bei Bejahung der Frage 4: Worin besteht der Unterschied zwischen den jeweils anzuwendenden Methoden?

Vorlagefragen

Zur ersten bis dritten Frage

25 Mit seinen Fragen 1 bis 3, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit und Art. 7 der Richtlinie 2003/88 über die Arbeitszeitgestaltung dahin auszulegen sind, dass im Fall einer Erhöhung der von einem Arbeitnehmer geleisteten Arbeitsstunden die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, vorzusehen, dass die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub, der bereits erworben war und eventuell nach dem neuen Arbeitsrhythmus dieses Arbeitnehmers – gegebenenfalls rückwirkend – nachberechnet werden müssen, oder dass die Mitgliedstaaten dies nicht vorsehen dürfen, und ob in dem Fall, dass eine Nachberechnung vorzunehmen ist, sich diese nur auf den Zeitraum, in dem sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers erhöht hat, oder auf das ganze Urlaubsjahr erstreckt.

26 Insoweit ist daran zu erinnern, dass nach ständiger Rechtsprechung der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen ist, von dem nicht abgewichen werden darf und den die zuständigen nationalen Stellen nur in den selbst ausdrücklich gezogenen Grenzen umsetzen dürfen (vgl. insbesondere Urteile BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, Rn. 43, und Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, Rn. 28).

27 Der Gerichtshof hat ferner wiederholt darauf hingewiesen, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der jedem Arbeitnehmer gewährt wird, als Grundsatz des Sozialrechts der Union in Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ausdrücklich verankert ist, der von Art. 6 Abs. 1 EUV der gleiche rechtliche Rang wie den Verträgen zuerkannt wird (vgl. u. a. Urteil Heimann und Toltschin, C-229/11 und C-230/11, EU:C:2012:693, Rn. 22 und die dort angeführte Rechtsprechung).

28 Aus dieser Rechtsprechung ergibt sich auch, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht restriktiv ausgelegt werden darf (vgl. u. a. Urteile Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, Rn. 29, und Heimann und Toltschin, C-229/11 und C-230/11, EU:C:2012:693, Rn. 23 und die dort angeführte Rechtsprechung).

29 Es steht außerdem fest, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub es dem Arbeitnehmer ermöglichen soll, sich von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen (Urteil KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, Rn. 31). Somit werden die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub im Hinblick auf den im Arbeitsvertrag vorgesehenen Arbeitsrhythmus erworben und sind dementsprechend zu berechnen.

30 Was erstens die Zeiteinheit betrifft, auf deren Grundlage die Berechnung vorzunehmen ist, ist festzustellen, dass die in der Richtlinie 2003/88 in Bezug auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit vorgesehene Einheit die „Stunde“ ist.

31 Darüber hinaus ist, wie sich aus dem fünften Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88 ergibt, der Gesetzgeber der Europäischen Union der Ansicht, dass der in dieser Richtlinie verwendete Begriff der Ruhezeit, u. a. der der jährlichen Ruhezeit, in Tagen, Stunden und/oder Teilen davon ausgedrückt werden müsse.

32 Daraus folgt, dass die Berechnung der Ansprüche auf bezahlten Mindestjahresurlaub im Sinne der Richtlinie 2003/88 im Hinblick auf die als Arbeit geleisteten und im Arbeitsvertrag hierfür vorgesehenen Tage oder Stunden und/oder Teile davon vorzunehmen ist.

33 Was zweitens den Arbeitszeitraum, auf den sich die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub beziehen, und die möglichen Folgen betrifft, die eine Änderung des Arbeitsrhythmus im Hinblick auf die Arbeitsstundenzahl einerseits auf den Umfang der bereits entstandenen Urlaubsansprüche und andererseits auf die Ausübung in zeitlicher Hinsicht haben kann oder haben muss, ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung die Inanspruchnahme des Jahresurlaubs zu einer späteren Zeit als dem Zeitraum, in dem die Ansprüche entstanden sind, in keiner Beziehung zu der in dieser späteren Zeit vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitszeit steht (Urteil Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, Rn. 32).

34 Der Gerichtshof hat außerdem bereits entschieden, dass durch eine Veränderung, insbesondere Verringerung, der Arbeitszeit beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung der Anspruch auf Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben hat, nicht gemindert werden darf (Urteil Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, Rn. 32, und Beschluss Brandes, C-415/12, EU:C:2013:398, Rn. 30).

35 Daraus folgt, dass, was die Entstehung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub betrifft, die Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer nach verschiedenen Arbeitsrhythmen arbeitete, voneinander zu unterscheiden sind, wobei die Zahl der entstandenen Einheiten an jährlicher Ruhezeit im Vergleich zur Zahl der geleisteten Arbeitseinheiten für jeden Zeitraum getrennt zu berechnen ist.

36 Dieses Ergebnis wird nicht durch die Anwendung des in Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit geregelten *Pro-rata-temporis*-Grundsatzes in Frage gestellt.

37 Zwar ist die Anwendung dieses Grundsatzes, wie der Gerichtshof bereits entschieden hat, für die Gewährung des Jahresurlaubs für einen Zeitraum in Teilzeitbeschäftigung angemessen, da die Verringerung des Anspruchs auf Jahresurlaub für einen solchen Zeitraum in Bezug auf den für einen Zeitraum in Vollzeitbeschäftigung gewährten Anspruch aus objektiven Gründen gerechtfertigt ist. Dieser Grundsatz kann aber nicht nachträglich auf einen im Zeitraum der Vollzeitbeschäftigung erworbenen Anspruch auf Jahresurlaub angewandt werden.

38 Wenn Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit und Art. 7 der Richtlinie 2003/88 daher nicht von den Mitgliedstaaten verlangen, eine Nachberechnung der bereits entstandenen Ansprüche auf Jahresurlaub vorzunehmen, wenn ein Arbeitnehmer die Zahl seiner Arbeitsstunden erhöht, stehen sie aber auch nicht dem entgegen, dass die Mitgliedstaaten günstigere Bestimmungen für die Arbeitnehmer einführen und eine solche Nachberechnung vornehmen.

39 Wie sich nämlich aus Paragraf 6 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit und Art. 15 der Richtlinie 2003/88 ergibt, lassen diese beiden Rechtsakte, die nur einen Mindestschutz für bestimmte Rechte der Arbeitnehmer gewährleisten, die Möglichkeit der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner, für die Arbeitnehmer günstigere Vorschriften anzuwenden oder zu erlassen und eine solche Nachberechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub vorzusehen, unberührt.

40 Allerdings hat die für die Entstehung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub zwischen den verschiedenen Arbeitsrhythmen vorzunehmende Unterscheidung keine Auswirkung auf die Ausübung der erworbenen Rechte. Wie sich aus der Rechtsprechung ergibt, kann der während eines Referenzzeitraums erworbene Jahresurlaub in einem späteren Zeitraum genommen werden und verliert die erworbene Ruhezeit nicht an Relevanz in Bezug auf die positive Wirkung des bezahlten Jahresurlaubs für die Sicherheit und die Gesundheit des Arbeitnehmers, wenn er nicht in dem Zeitraum, in dem er entsteht und in dem der Arbeitnehmer vollzeitbeschäftigt war, sondern zu einer späteren Zeit genommen wird, zu der er teilzeitbeschäftigt ist (vgl. u. a. Urteil Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, Rn. 30, und Urteil KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, Rn. 32).

41 Dies gilt erst recht, wenn der Urlaub nicht in dem Zeitraum, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist und in dem der Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt war, sondern zu einer späteren Zeit genommen wird, zu der er vollzeitbeschäftigt ist.

42 Was drittens den Zeitraum betrifft, auf den sich die Nachberechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub erstrecken muss, wenn der Arbeitnehmer, dessen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub, wie im Ausgangsverfahren, während eines Zeitraums, in dem er teilzeitbeschäftigt war, entstanden sind, die Zahl der Arbeitsstunden erhöht und zu einer Vollzeitbeschäftigung übergeht, ist festzustellen, dass, wie sich aus Rn. 35 des vorliegenden Urteils ergibt, die Zahl der entstandenen Einheiten an jährlicher Ruhe im Vergleich zur Zahl der geleisteten Arbeitseinheiten für jeden Zeitraum getrennt zu berechnen ist.

43 In einem Fall wie dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden verlangt das Unionsrecht daher, dass eine Nachberechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nur in Bezug auf den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer die Anzahl seiner Arbeitsstunden erhöht hat, vorgenommen wird. Die Einheiten bezahlten Jahresurlaubs, die bereits im Zeitraum der Teilzeitbeschäftigung genommen wurden und über die in diesem Zeitraum entstandenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub hinausgingen, sind von den Ansprüchen abzuziehen, die in dem Arbeitszeitraum, in dem der Arbeitnehmer die Zahl seiner Arbeitsstunden erhöht hat, neu entstanden sind.

44 In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen ist auf die Fragen 1 bis 3 zu antworten, dass Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit und Art. 7 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen sind, dass im Fall einer Erhöhung der von einem Arbeitnehmer geleisteten Arbeitsstunden die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet sind, vorzusehen, dass die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub, der bereits erworben war und eventuell in Anspruch genommen wurde, nach dem neuen Arbeitsrhythmus dieses Arbeitnehmers rückwirkend nachberechnet werden müssen. Eine Nachberechnung ist jedoch für den Zeitraum vorzunehmen, in dem sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers erhöht hat.

Zur vierten und zur fünften Frage

45 Mit seiner vierten und seiner fünften Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit und Art. 7 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen sind, dass die Berechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nach unterschiedlichen Grundsätzen vorzunehmen ist, je nachdem, ob eine Ersatzvergütung für den bezahlten, nicht genommenen Jahresurlaub in dem Fall, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird, oder der Restbetrag der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub im Fall der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses zu bestimmen ist.

46 Um diese Frage zu beantworten, ist zunächst festzustellen, dass sich aus der Beantwortung der Fragen 1 bis 3, anders als es das vorlegende Gericht vorzuschlagen scheint, ergibt, dass es für die Frage, wie die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub zu berechnen sind, keinen Unterschied macht, ob diese Berechnung während des Arbeitsverhältnisses oder nach dessen Beendigung vorzunehmen ist.

47 Sodann ist darauf hinzuweisen, dass die Berechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub unabhängig ist von der Berechnung der dem Arbeitnehmer geschuldeten finanziellen Vergütung für bezahlten, nicht genommenen Jahresurlaub. Um diese Vergütung festlegen zu können, muss nämlich zuvor die Höhe dieser Ansprüche berechnet werden.

48 Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass in keiner Vorschrift der Richtlinie 2003/88 ausdrücklich geregelt wird, wie die finanzielle Vergütung zu berechnen ist, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an die Stelle der Mindestzeit oder der Mindestzeiten bezahlten Jahresurlaubs tritt (Urteil Schultz-Hoff u. a., C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 57).

49 Insoweit ist festzustellen, dass auch die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit keine Hinweise in Bezug auf die Regeln für die Berechnung dieser Entschädigung enthält.

50 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs bedeutet allerdings der Ausdruck „bezahlter [J]ahresurlaub“ in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88, dass das Arbeitsentgelt für die Dauer des Jahresurlaubs im Sinne dieser Richtlinie weiterzugewähren ist und dass der Arbeitnehmer mit anderen Worten für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten muss (Urteil Schultz-Hoff u. a., C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 58).

51 Der Gerichtshof hat außerdem entschieden, dass die finanzielle Vergütung, auf die ein Arbeitnehmer Anspruch hat, der aus von seinem Willen unabhängigen Gründen nicht in der Lage war, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses auszuüben, in der Weise zu berechnen ist, dass der Arbeitnehmer so gestellt wird, als hätte er diesen Anspruch während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt. Folglich ist das gewöhnliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers, das während der dem bezahlten Jahresurlaub entsprechenden Ruhezeit weiterzuzahlen ist, auch für die Berechnung der finanziellen Vergütung für bei Beendigung des Vertragsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaub maßgebend (Urteil Schultz-Hoff u. a., C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 61).

52 Daher ist die Berechnung der finanziellen Vergütung für bezahlten, nicht genommenen Jahresurlaub nach denselben Modalitäten wie bei der Berechnung des gewöhnlichen Arbeitsentgelts vorzunehmen; auf den Zeitpunkt, in dem diese Berechnung vorgenommen wird, kommt es grundsätzlich nicht an.

53 Dies schließt jedoch nicht aus, dass der Zeitpunkt, in dem diese Berechnung vorzunehmen ist, einen Einfluss auf die Modalitäten dieser Berechnung haben kann.

54 Wie sich nämlich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt, erfordert die Bestimmung des gewöhnlichen Arbeitsentgelts, wenn es sich aus verschiedenen Komponenten zusammensetzt, eine spezielle Analyse. In einer solchen Situation ist es Sache des nationalen Gerichts, im Licht der in der erwähnten Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zu beurteilen, ob die Methoden für die Berechnung eines gewöhnlichen Arbeitsentgelts und einer finanziellen Vergütung für bezahlten, nicht genommenen Urlaub auf der Grundlage eines Mittelwerts aus einem als repräsentativ geltenden Referenzzeitraum dem mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 verfolgten Ziel entsprechen (vgl. in diesem Sinne Urteil Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, Rn. 34).

55 Selbst wenn sich aus den dem Gerichtshof vorliegenden Schriftstücken nicht ergibt, dass sich das Arbeitsentgelt von Frau Greenfield aus mehreren Komponenten zusammensetzt, würde sich eine spezielle Analyse in Anlehnung an die in der vorstehenden Randnummer des vorliegenden Urteils beschriebene insbesondere dann gleichwohl als notwendig erweisen, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts während des Jahresurlaubs und der für nicht genommenen Urlaub geschuldeten Vergütung aufgrund einer Schwankung des Entgelts von Frau Greenfield im Verlauf der Zeit und in Bezug auf die Einheit der Arbeitszeit unterscheiden sollten.

56 In der Rechtssache des Ausgangsverfahrens ist es daher Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob das Entgelt von Frau Greenfield aus mehreren Komponenten bestand oder ob es in ihrem letzten Arbeitsjahr Schwankungen in Bezug auf die Einheit der Arbeitszeit unterlag, an die es anknüpfte, um zu bestimmen, ob die im nationalen Recht vorgesehene Methode für die Berechnung der finanziellen Vergütung für bezahlten, nicht in Anspruch genommenen Urlaub mit den vom Gerichtshof in seiner Rechtsprechung aufgestellten Regeln und Kriterien und dem mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 verfolgten Zweck vereinbar ist.

57 Nach alledem ist auf die vierte und die fünfte Frage zu antworten, dass Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit und Art. 7 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen sind, dass die Berechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nach denselben Grundsätzen vorzunehmen

ist, ganz gleich, ob es sich um die Bestimmung der Ersatzvergütung für bezahlten, nicht in Anspruch genommenen Jahresurlaub in dem Fall, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird, oder um die Bestimmung des Restbetrags der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub im Fall der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses handelt.

Kosten

58 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

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

1. **Paragraf 4 Nr. 2 der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit in der durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998 geänderten Fassung und Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sind dahin auszulegen, dass im Fall einer Erhöhung der von einem Arbeitnehmer geleisteten Arbeitsstunden die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet sind, vorzusehen, dass die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub, der bereits erworben war und eventuell in Anspruch genommen wurde, nach dem neuen Arbeitsrhythmus dieses Arbeitnehmers rückwirkend nachberechnet werden müssen. Eine Nachberechnung ist jedoch für den Zeitraum vorzunehmen, in dem sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers erhöht hat.**

2. **Paragraf 4 Nr. 2 dieser Rahmenvereinbarung und Art. 7 der Richtlinie 2003/88 sind dahin auszulegen, dass die Berechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nach denselben Grundsätzen vorzunehmen ist, ganz gleich, ob es sich um die Bestimmung der Ersatzvergütung für bezahlten, nicht genommenen Jahresurlaub in dem Fall, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird, oder um die Bestimmung des Restbetrags der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub im Fall der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses handelt.**

Unterschriften