



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union  
**PRESSEMITTEILUNG Nr. 201/18**  
Luxemburg, den 13. Dezember 2018

Urteil in der Rechtssache C-385/17  
Torsten Hein / Albert Holzkamm GmbH & Co. KG

## **Während seines unionsrechtlich garantierten Mindestjahresurlaubs hat ein Arbeitnehmer ungeachtet früherer Kurzarbeitszeiten Anspruch auf sein normales Arbeitsentgelt**

*Allerdings hängt die Dauer dieses Mindestjahresurlaubs von der tatsächlichen Arbeitsleistung ab, die im Referenzzeitraum erbracht wurde, so dass Kurzarbeitszeiten dazu führen können, dass der Mindesturlaub weniger als vier Wochen beträgt*

Herr Torsten Hein ist beim deutschen Unternehmen Holzkamm als Betonbauer beschäftigt. Im Jahr 2015 befand er sich 26 Wochen, d. h. die Hälfte des Jahres, in Kurzarbeit und erbrachte in dieser Zeit keine tatsächliche Arbeitsleistung. In Kurzarbeitszeiten wie im Fall von Herrn Hein besteht das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fort, aber der Arbeitnehmer erbringt keine tatsächliche Arbeitsleistung für die Belange seines Arbeitgebers.

Nach dem BRTV-Bau<sup>1</sup> haben die Arbeitnehmer jedoch unabhängig von Kurzarbeitszeiten, in denen sie keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht haben, Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von 30 Tagen. Dementsprechend nahm Herr Hein im Laufe der Jahre 2015 und 2016 die 30 Urlaubstage, auf die er im Jahr 2015 Anspruch erworben hatte.

Allerdings werden die Kurzarbeitszeiten nach dem BRTV-Bau bei der Berechnung des für den Jahresurlaub gezahlten Entgelts, der sogenannten „Urlaubsvergütung“, berücksichtigt. Holzkamm berechnete daher den an Herrn Hein zu zahlenden Betrag auf der Grundlage eines Bruttostundenlohns, der unter dem normalen Stundenlohn lag, was zu einer deutlichen Verringerung seines Entgelts führte.

Da Herr Hein der Ansicht ist, dass die in den Referenzzeitraum fallende Kurzarbeit nicht zu einer Kürzung der ihm zustehenden Urlaubsvergütung führen dürfe, rief er das Arbeitsgericht Verden (Deutschland) an.

Das Arbeitsgericht möchte vom Gerichtshof wissen, ob eine nationale Regelung<sup>2</sup>, nach der in Tarifverträgen bestimmt werden kann, dass etwaige Verdienstauffälle infolge von Kurzarbeit im Referenzzeitraum berücksichtigt werden können, was zu einer Kürzung der Urlaubsvergütung führt, mit dem Unionsrecht<sup>3</sup> im Einklang steht.

In seinem heutigen Urteil weist der Gerichtshof darauf hin, dass jeder Arbeitnehmer nach dem Unionsrecht Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen hat. Dieser einheitliche Anspruch besteht aus zwei Aspekten, nämlich dem Anspruch auf Jahresurlaub und dem auf Zahlung eines Urlaubsentgelts.

Was erstens die Dauer des Mindestjahresurlaubs von vier Wochen angeht, weist der Gerichtshof darauf hin, dass sie auf der Prämisse beruht, dass der Arbeitnehmer im Laufe des

<sup>1</sup> Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe vom 4. Juli 2002 in seiner auf den vorliegenden Fall anwendbaren Fassung.

<sup>2</sup> Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer vom 8. Januar 1963 (BGBl. I, 1963, S. 2) in seiner auf den vorliegenden Fall anwendbaren Fassung.

<sup>3</sup> 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) sowie Art. 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

Referenzzeitraums tatsächlich gearbeitet hat<sup>4</sup>. Daher sind die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub grundsätzlich anhand der Zeiträume der auf der Grundlage des Arbeitsvertrags tatsächlich geleisteten Arbeit zu berechnen.

Da Herr Hein im Jahr 2015 26 Wochen lang nicht tatsächlich gearbeitet hat, dürften ihm also nach dem Unionsrecht nur zwei Urlaubswochen zustehen, wobei die exakte Dauer dieser Urlaubszeit aber vom Arbeitsgericht Verden zu bestimmen ist.

Allerdings regelt das Unionsrecht nur die Dauer des Mindestjahresurlaubs und steht dem nicht entgegen, dass Arbeitnehmern in nationalen Rechtsvorschriften oder in einem Tarifvertrag ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von längerer Dauer unabhängig davon gewährt wird, ob die Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufgrund von Kurzarbeit verkürzt war.

Was zweitens das Entgelt anbelangt, das dem Arbeitnehmer für die unionsrechtlich garantierte Mindesturlaubsdauer zu zahlen ist, weist der Gerichtshof darauf hin, dass das Arbeitsentgelt für diese Dauer weiterzugewähren ist. Mit anderen Worten muss der Arbeitnehmer für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten<sup>5</sup>.

Durch das Erfordernis der Zahlung dieses Urlaubsentgelts soll der Arbeitnehmer nämlich während des Jahresurlaubs in eine Lage versetzt werden, die in Bezug auf das Entgelt mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist.

Erhielte der Arbeitnehmer nicht das gewöhnliche Arbeitsentgelt, könnte er veranlasst sein, seinen bezahlten Jahresurlaub nicht zu nehmen, zumindest nicht in Zeiträumen tatsächlicher Arbeitsleistung, da dies dann zu einer Verringerung seines Entgelts führen würde.

**Der Gerichtshof stellt deshalb fest, dass es dem Unionsrecht widerspricht, wenn ein Arbeitnehmer, der sich in einer Situation wie der von Herrn Hein befindet, für seine unionsrechtlich garantierten Jahresurlaubstage ein Entgelt erhält, das nicht dem gewöhnlichen Entgelt entspricht, das er in Zeiträumen tatsächlicher Arbeitsleistung erhält.**

Der Gerichtshof hebt allerdings hervor, dass das Unionsrecht nicht verlangt, dass das gewöhnliche Arbeitsentgelt für die gesamte Dauer des Jahresurlaubs gezahlt wird, die dem Arbeitnehmer nach nationalem Recht zusteht. Der Arbeitnehmer muss dieses Entgelt nur für die Dauer des unionsrechtlich vorgesehenen Mindestjahresurlaubs zahlen, wobei der Arbeitnehmer den Anspruch auf diesen Urlaub nur für Zeiträume tatsächlicher Arbeitsleistung erwirbt.

In einem Rechtsstreit wie dem hier vorliegenden, in dem sich Privatpersonen gegenüberstehen, ist das nationale Gericht verpflichtet, das nationale Recht unionsrechtskonform auszulegen<sup>6</sup>. Eine solche Auslegung sollte dazu führen, dass die den Arbeitnehmern für den unionsrechtlich vorgesehenen Mindesturlaub gezahlte Urlaubsvergütung nicht geringer ausfällt als der Durchschnitt des gewöhnlichen Arbeitsentgelts, das die Arbeitnehmer in Zeiträumen tatsächlicher Arbeitsleistung erhalten.

Hingegen verpflichtet das Unionsrecht weder dazu, die nationale Regelung dahin auszulegen, dass sie einen Anspruch auf eine tarifvertragliche Zusatzleistung begründet, die zu diesem Durchschnitt des gewöhnlichen Arbeitsentgelts hinzukommt, noch dazu, dass die Überstundenvergütung berücksichtigt wird, es sei denn, der Arbeitnehmer ist arbeitsvertraglich verpflichtet, Überstunden zu leisten, die weitgehend vorhersehbar und gewöhnlich sind und deren Vergütung einen wesentlichen Teil seines gesamten Arbeitsentgelts ausmacht.

Zu den zeitlichen Wirkungen des heutigen Urteils weist der Gerichtshof darauf hin, dass die von ihm vorgenommene Auslegung einer Vorschrift des Unionsrechts erläutert und verdeutlicht, in

---

<sup>4</sup> Vgl. Urteil des Gerichtshofs vom 4. Oktober 2018, Dicu ([C-12/17](#); siehe Pressemitteilung [Nr. 149/18](#)).

<sup>5</sup> Vgl. Urteile des Gerichtshofs vom 16. März 2006, Robinson-Steele u. a. ([C-131/04](#) und [C-257/04](#); siehe Pressemitteilung [Nr. 24/06](#)), sowie vom 15. September 2011, Williams u. a. ([C-155/10](#); vgl. Pressemitteilung [Nr. 90/11](#)).

<sup>6</sup> Eine Richtlinie kann nämlich nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen wie Holzkamm begründen, so dass ihm gegenüber eine Berufung auf die Richtlinie als solche nicht möglich ist.

welchem Sinne und mit welcher Tragweite diese Vorschrift seit ihrem Inkrafttreten zu verstehen und anzuwenden ist oder gewesen wäre.

Daraus folgt, dass die nationalen Gerichte die unionsrechtlichen Vorschriften über den Jahresurlaub, so wie sie im heutigen Urteil ausgelegt werden, auch auf Rechtsverhältnisse, die vor dem heutigen Tag entstanden sind, anwenden können und müssen, wenn die Voraussetzungen für ihre Anrufung in einem die Anwendung dieser Vorschriften betreffenden Streit vorliegen.

**Der Gerichtshof stellt fest, dass die Wirkungen des heutigen Urteils nicht zeitlich zu beschränken sind**, da die Voraussetzung der schwerwiegenden wirtschaftlichen Auswirkungen nicht erfüllt ist.

Überdies stellt der Gerichtshof klar, dass das Unionsrecht die nationalen Gerichte daran hindert, auf der Grundlage des nationalen Rechts das berechtigte Vertrauen der Arbeitgeber auf den Fortbestand der nationalen höchstgerichtlichen Rechtsprechung zu schützen, die die Rechtmäßigkeit der Regelungen des BRTV-Bau über den bezahlten Urlaub bestätigt hat.

---

**HINWEIS:** Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

---

*Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.*

*Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.*

*Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255*

*Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind verfügbar über  
„[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106*