

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 23. Mai 2018
- 5 AZR 303/17 -
ECLI:DE:BAG:2018:230518.U.5AZR303.17.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 19. April 2016
- 24 Ca 9318/15 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 27. März 2017
- 17 Sa 806/16 -

Entscheidungsstichworte:

Ruhezeit - Erholungsurlaub - Flugbegleiter

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 303/17

17 Sa 806/16

Hessisches

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

23. Mai 2018

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Mai 2018 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk sowie den ehrenamtlichen Richter Busch und die ehrenamtliche Richterin Teichfuß für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 27. März 2017 - 17 Sa 806/16 - wird zurückgewiesen.
2. Von den Kosten des Revisionsverfahrens hat die Klägerin 87 % und die Beklagte 13 % zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten - soweit für die Revision noch von Belang - darüber, ob tariflich und gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeiten mit Erholungsurlaub der Klägerin zusammenfallen dürfen. 1

Die Klägerin ist seit dem Jahr 1996 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt als Purserette I. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung ua. der Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG (iF MTV Nr. 2) Anwendung, dessen letzte Fassung vom 8. Februar 2018 datiert. Dieser enthält - soweit vorliegend von Interesse - folgende Regelungen, die denen der vorhergehenden Fassung des MTV Nr. 2 vom 1. Januar 2013 im Wesentlichen entsprechen: 2

„§ 4 Arbeitszeit, Flugdienst-, Flug- und Ruhezeit

...

4. Abschnitt A - Ruhezeiten/allgemein

- (1) Ruhezeit ist eine zusammenhängende Zeit von mindestens 10 Stunden, während der ein Mitarbeiter von Dienstleistungen jeglicher Art befreit ist. Innerhalb einer 24-Stunden-Periode ist jedem Mitarbeiter eine Ruhezeit von mindestens 10 Stunden zu gewähren. Eine 24-Stunden-Periode beginnt zu dem Zeitpunkt, an dem eine Ruhezeit endet. (...)

Beförderungszeit nach dem 5. Abschnitt (Dead-Head) und Wartezeiten (ausschließlich der Zeiten für Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten) von weniger als 10 Stunden sowie Wartezeiten auf dem Flughafen rechnen nicht als Ruhezeiten.

- (2) Die Ruhezeit ist zweckentsprechend zu verwenden.

...

7. Abschnitt - Freie Tage am dienstlichen Wohnsitz (Homebase)

- (1) Den Mitarbeitern stehen in jedem Quartal 34 freie Kalendertage zu. (...)

Von den freien Quartalstagen stehen den Mitarbeitern innerhalb eines Kalendermonats 10 freie Kalendertage zu. (...)

- (2) Urlaubs-, Krankheits- und Schulungszeiten verringern zeitanteilig den Anspruch auf freie Tage. (...)

...

- (5) Die Mindestruhezeiten werden auf die freien Tage angerechnet, wobei 36 zusammenhängende Stunden in jedem Fall als ein Kalendertag zählen.

...

§ 17 Erholungsurlaub

- (1) Die Mitarbeiter haben in jedem vom 01. Januar bis 31. Dezember laufenden Urlaubsjahr Anspruch auf Erholungsurlaub, der möglichst zusammenhängend zu nehmen und zu gewähren ist. Eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit darf der Mitarbeiter während des Urlaubs nicht ausüben.

...

- (3) Die Dauer des Urlaubs beträgt 42 Kalendertage.
- (4) Vor Beginn des Jahresarholungsurlaubs wird der auf den Tag der flugplanmäßigen Rückkehr folgende Kalendertag als freier Tag im Sinne von § 4, 7. Abschnitt gewährt; wird der Urlaub in gleichen Teilen genommen, so soll der Mitarbeiter erklären, welchen Teil er als Jahresarholungsurlaub im Sinne von Satz 1 in Anspruch nehmen will. (...)
- (5) Nach Ablauf des Jahresarholungsurlaubs wird vor dem nächsten fliegerischen Einsatz die erforderliche Zeit für die Einsatzvorbereitung gewährt. Die erforderliche Zeit für die Vorbereitung ist abhängig von der Dauer des abgelaufenen Urlaubs und der Art der

Beschäftigung des Besatzungsmitgliedes und beträgt im Höchstfall 24 Stunden.

- (6) Ein auf den freien Tag vor Urlaubsbeginn oder in den Urlaub fallender Feiertag rechnet gleichfalls als Kalendarstag im Sinne der vorgenannten Bestimmungen.

...

§ 17a Anrechnungsvorschriften

- (1) Kuren und Schonungszeiten gemäß § 13 Abs. (9) werden auf den Urlaub nicht angerechnet.
- (2) Erkrankt ein Mitarbeiter während seines Urlaubs, so werden die Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet, sofern die Krankheit und ihre Dauer durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden. (...)

Die Beklagte plant den Einsatz der Klägerin monatlich in sog. Umläufen (Flüge über einen oder mehrere Tage). Im August und November 2014, Februar und Juni 2015 sowie im April 2016 fielen sich dem Einsatz der Klägerin anschließende Ruhezeiten ganz oder teilweise in deren bereits genehmigten Erholungsurlaub. 3

Mit der am 29. Dezember 2015 anhängig gemachten Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die Beklagte müsse die Umläufe so planen, dass Ruhezeiten nicht in den Erholungsurlaub fielen. Sowohl nach den Bestimmungen des MTV Nr. 2 als auch nach Unionsrecht schlossen sich Ruhezeiten und Urlaub gegenseitig aus. Ruhezeiten seien Teil des Umlaufs; anders als während des Urlaubs unterliege sie in der Ruhezeit erweiterten Nebenpflichten wie Alkoholverbot und Einschränkungen bei Freizeit- und Sportaktivitäten. 4

Die Klägerin hat in den Vorinstanzen - soweit für die Revision von Belang - zuletzt beantragt, 5

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, in genehmigte Urlaubszeiten fallende Ruhezeiten als Ruhezeiten zu planen, die nicht mit dem Urlaubsanspruch verrechnet werden dürfen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage in dem in die Revision gelangten Umfang abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren mit der Klarstellung weiter, der Antrag sei auf die Feststellung gerichtet, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Umläufe und Arbeitseinsätze der Klägerin so zu planen, dass die sich an einen Arbeitseinsatz anschließenden gesetzlichen oder tariflichen Ruhezeiten nicht in bereits genehmigten Erholungsurlaub der Klägerin fallen. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. Sie hat ihre zunächst eingelegte Anschlussrevision mit Schriftsatz vom 15. Mai 2018 zurückgenommen. 7

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen das die Klage abweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist unbegründet. 8

I. Der Feststellungsantrag ist jedenfalls mit der in der Revisionsinstanz erfolgten Klarstellung nach § 256 Abs. 1 ZPO als sog. Elementenfeststellungsklage (*zu deren Voraussetzungen BAG 6. Dezember 2017 - 5 AZR 118/17 - Rn. 14 mwN*) zulässig. Durch die richterliche Entscheidung kann der in der Vergangenheit aufgrund der geschilderten „Anlassfälle“ entstandene Streit der Parteien darüber, ob Ruhezeit und Erholungsurlaub sich ausschließen und deshalb die Arbeitseinsätze (Umläufe) der Klägerin stets so geplant werden müssen, dass eine Ruhezeit im Anschluss an einen Arbeitseinsatz der Klägerin nicht in deren bevorstehenden Erholungsurlaub fällt, insgesamt beseitigt und ihr Rechtsverhältnis insoweit für die Zukunft abschließend geklärt werden. 9

II. Die Klage ist unbegründet. Ruhezeit und Erholungsurlaub schließen einander nicht aus. Die Beklagte ist deshalb nicht verpflichtet, die Arbeitseinsätze der Klägerin (Umläufe) stets so zu planen, dass Ruhezeiten nicht in bereits genehmigten Erholungsurlaub der Klägerin fallen. 10

1. Die von der Klägerin begehrte Feststellung ergibt sich nicht aus dem MTV Nr. 2. 11
- a) Ruhezeit ist nach der Definition des § 4 4. Abschnitt A Abs. 1 MTV Nr. 2 eine zusammenhängende Zeit von mindestens 10 Stunden, während der ein Mitarbeiter von Dienstleistungen jeder Art befreit ist, also weder Vollarbeit noch Sonderformen der Arbeit wie Bereitschaftsdienste in Form von Standby oder Reserve (§ 4 6. Abschnitt MTV Nr. 2) leisten muss. Die tarifliche Ruhezeit ist damit der festgelegte arbeitsfreie Zeitraum zwischen dem Ende einer Arbeitsperiode und dem Beginn der nächsten. Mit diesem Inhalt entspricht die Tarifnorm dem unionsrechtlichen Verständnis des Art. 2 Nr. 1 und Nr. 2 Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (iF RL 2003/88/EG), wonach die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ einander ausschließen (*EuGH 21. Februar 2018 - C-518/15 - [Matzak] Rn. 55 mwN*), das auch für den Begriff der Ruhezeit in § 5 Abs. 1 ArbZG maßgeblich ist (*vgl. dazu etwa ErfK/Wank 18. Aufl. § 5 ArbZG Rn. 1; Schliemann ArbZG 3. Aufl. § 5 Rn. 4; Buschmann/Ulber ArbZG 8. Aufl. § 5 Rn. 2*). Dieses unionsrechtliche Verständnis des Begriffs „Ruhezeit“ ist auch für mobile Arbeitnehmer iSd. Art. 2 Nr. 7 RL 2003/88/EG relevant, da nach Art. 20 Abs. 1 RL 2003/88/EG nur die Art. 3 bis 5 und 8 der Richtlinie nicht für mobile Arbeitnehmer gelten und die für diesen Personenkreis erlassene Richtlinie 2000/79/EG des Rates vom 27. November 2000 den Begriff „Ruhezeit“ nicht näher bestimmt. 12
- b) Der MTV Nr. 2 enthält keine Vorgaben, aus welchen Gründen der arbeitsfreie Zeitraum arbeitsfrei ist. Ob der Beschäftigte die ihm zustehende Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen erhalten hat, hängt allein davon ab, ob er einen den tariflichen Regelungen entsprechenden Zeitraum von jeglicher Arbeitsleistung befreit war. Weil der Beschäftigte während des Erholungsurlaubs per definitionem von jeglicher Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt ist, können Ruhezeit und Urlaub zusammenfallen (*ebenso - zur Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG - ErfK/Wank 18. Aufl. § 5 ArbZG Rn. 3; Baeck/Deutsch ArbZG 3. Aufl. § 5 Rn. 16; Schliemann ArbZG 3. Aufl. § 5 Rn. 13 und* 13

zum „umgekehrten“ Fall der Gewährung von tariflichem Freizeitausgleich in der gesetzlichen Ruhezeit BAG 22. Juli 2010 - 6 AZR 78/09 - BAGE 135, 179).

- c) Der potenziellen Gleichzeitigkeit von Ruhezeit und Erholungsurlaub steht § 4 4. Abschnitt A Abs. 2 MTV Nr. 2, wonach die Ruhezeit zweckentsprechend zu verwenden ist, nicht entgegen. Auch während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben, § 17 Abs. 1 Satz 2 MTV Nr. 2, § 8 BUrlG. Beiden Zeiträumen ist damit gemein, dass sie ausschließlich der Erholung des Arbeitnehmers von den Belastungen der Arbeit und seinem Freizeitbedürfnis dienen. 14
- d) Konkrete Verhaltenspflichten in der Ruhezeit legt § 4 4. Abschnitt A Abs. 2 MTV Nr. 2 den Beschäftigten entgegen der Auffassung der Klägerin nicht auf. Dass die Beklagte der Klägerin unabhängig davon bestimmte Vorgaben für die Ruhezeit gemacht hätte, hat die Klägerin nicht substantiiert dargelegt. Sie hat keine verbindlichen Dienstanweisungen vorgetragen, die es ihr etwa - wie in der Revisionsbegründung vorgebracht - verbieten würden, während eines beginnenden Urlaubs, der gleichzeitig noch tarifliche Ruhezeit ist, zu fliegen, zu tauchen oder eine anstrengende Sportart auszuüben. Das Erfordernis, zum Arbeitsantritt einsatzfähig zu sein, ist eine Selbstverständlichkeit und besteht unabhängig davon, ob die Klägerin vorher eine Ruhezeit hatte oder in Erholungsurlaub war. 15
- e) Anhaltspunkte für die Annahme, es entspräche dem Willen der Tarifvertragsparteien, dass Ruhezeit und Erholungsurlaub einander ausschließen und sich nicht überlappen dürfen, bestehen nicht. Eine solche Unvereinbarkeit von Ruhezeit und Erholungsurlaub hat jedenfalls im Wortlaut der entsprechenden Tarifvorschriften keinen Niederschlag gefunden. Dabei hätten die Tarifvertragsparteien eine entsprechende Regelung - etwa im Zusammenhang mit den nicht auf den Urlaub anzurechnenden Zeiten (§ 17a MTV Nr. 2) oder bei der Bestimmung dessen, was nicht als Ruhezeit rechnet (§ 4 4. Abschnitt A Abs. 1 aE MTV Nr. 2) - unschwer treffen können. Dies ist nicht erfolgt. 16

2. Nationales Gesetzesrecht und Unionsrecht stehen einem Zusammenfallen von Ruhezeit und Erholungsurlaub nicht entgegen. 17
- a) Die Regelung zur Ruhezeit in § 5 ArbZG findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung. Stattdessen gelten nach § 20 ArbZG für die Beschäftigung von Arbeitnehmern als Besatzungsmitglieder von Luftfahrzeugen die Vorschriften über Ruhezeiten der Zweiten Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät vom 6. April 2009 (2. DV LuftBO) in der jeweils geltenden Fassung. Nach § 1 Abs. 2 2. DV LuftBO wiederum gelten anstelle von deren §§ 2 bis 24 für Besatzungsmitglieder, die - wie die Klägerin - für die gewerbsmäßige Beförderung in Flugzeugen eingesetzt werden, die Bestimmungen des Anhangs III der Verordnung (EWG) Nr. 3922/91 des Rates vom 16. Dezember 1991 zur Harmonisierung der technischen Vorschriften und der Verwaltungsverfahren in der Zivilluftfahrt in ihrer jeweils geltenden Fassung. Der Flug- und Dienstzeitbeschränkungen sowie Ruhevorschriften betreffende Teilabschnitt Q des genannten Anhangs III idF der Verordnung (EU) Nr. 965/2012 ist ergänzt worden um den Teilabschnitt FTL (iF zitiert als ORO.FTL) gemäß dem Anhang II der Verordnung (EU) Nr. 83/2014 der Kommission vom 29. Januar 2014 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 965/2012 zur Festlegung technischer Vorschriften und von Verwaltungsverfahren in Bezug auf den Flugbetrieb gemäß der Verordnung (EG) Nr. 216/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates (iF nur Verordnung (EU) Nr. 83/2014). Diese gilt zudem nach ihrem Art. 2 unmittelbar in jedem Mitgliedstaat. 18
- b) ORO.FTL.105 Nr. 21 definiert Ruhezeit als einen fortlaufenden, ununterbrochenen und festgelegten Zeitraum im Anschluss an den Dienst oder vor dem Dienst, in dem das Besatzungsmitglied frei von Dienst, Bereitschaft und Reserve ist. Aus den Definitionen von Dienst (*ORO.FTL.105 Nr. 10*), Bereitschaft (*ORO.FTL.105 Nr. 25, 26 und 27*) und Reserve (*ORO.FTL.105 Nr. 20*) erschließt sich ohne weiteres, dass Ruhezeit die Zeitspanne ist, während derer das Besatzungsmitglied weder arbeiten noch dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen muss. Diese Voraussetzung ist auch beim Erholungsurlaub gegeben. 19

- c) Dass eine Zeitspanne, während derer das Besatzungsmitglied weder arbeiten noch dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen muss, nicht gleichzeitig Ruhezeit und Erholungsurlaub sein kann, ergibt sich weder aus dem Wortlaut der ORO.FTL noch den Zwecken von Urlaub und Ruhezeit. Der Zweck des unionsrechtlichen Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub liegt nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union darin, dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen (*EuGH 29. November 2017 - C-214/16 - [King] Rn. 37 mwN*). Nichts anderes bezweckt die Ruhezeit, wenn ORO.FTL.110 Buchst. g dem Arbeitgeber auferlegt, Ruhezeiten von ausreichender Länge festzusetzen, die es den Besatzungsmitgliedern ermöglichen, sich von den Auswirkungen des vorausgegangenen Dienstes zu erholen und zu Beginn der darauf folgenden Flugdienstzeit ausgeruht zu sein. Auch ORO.FTL.110 Buchst. h spricht von „Ruhezeiten zur Erholung“.
- d) Anforderungen an das Verhalten der Arbeitnehmer in der Ruhezeit stellen die ORO.FTL nicht. Neben der Definition der Ruhezeit in ORO.FTL.105 Nr. 21 setzt ORO.FTL.235 (nur) die Dauer der Ruhezeiten fest. Die die Verantwortlichkeiten der Besatzungsmitglieder regelnde ORO.FTL.115 bestimmt in Buchst. b lediglich, dass die Besatzungsmitglieder „ihre Ruhezeiten ordnungsgemäß planen und in Anspruch nehmen müssen“, macht im Übrigen aber keine Vorgaben.
- e) Für diese unschwer aus dem Wortlaut der ORO.FTL zu gewinnende Erkenntnis bedarf es entgegen der Auffassung der Klägerin keiner Vorlage an den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 AEUV.
- aa) Ein nationales letztinstanzliches Gericht muss seiner Vorlagepflicht aus Art. 267 Unterabs. 3 AEUV nachkommen, wenn sich in einem Verfahren eine Frage des Unionsrechts stellt, die entscheidungserheblich ist und nicht bereits Gegenstand einer Auslegung durch den Gerichtshof der Europäischen Union war, wenn die richtige Anwendung des Unionsrechts nicht derart offenkundig ist, dass für einen vernünftigen Zweifel kein Raum bleibt (*vgl. etwa EuGH 9. September 2015 - C-72/14 und C-197/14 - [van Dijk] Rn. 55 ff.*). Dazu muss

sich das Fachgericht unter Anwendung und Auslegung des materiellen Unionsrechts die vertretbare Überzeugung bilden, dass die Rechtslage entweder von vornherein eindeutig oder durch die Rechtsprechung des EuGH in einer Weise geklärt ist, die keine vernünftigen Zweifel lässt (*BAG 23. Februar 2017 - 6 AZR 843/15 - Rn. 27 f. mwN, BAGE 158, 230*). Hinsichtlich der genannten Voraussetzungen kommt dem letztinstanzlichen Hauptsachegericht ein Beurteilungsspielraum zu (*vgl. BVerfG 15. Dezember 2016 - 2 BvR 221/11 - Rn. 36 f. mwN*).

bb) Danach besteht im Streitfall keine Vorlagepflicht. Es ist eindeutig, dass 24
im Teilabschnitt FTL im Anhang III der Verordnung (EU) Nr. 965/2012, angefügt durch Anhang II der Verordnung (EU) Nr. 83/2014, hinsichtlich der Ruhezeiten keine anderen oder weiteren Anforderungen an die Besatzungsmitglieder gestellt werden, als die in ORO.FTL.115 Buchst. b vorgesehene Pflicht, Ruhezeiten ordnungsgemäß zu planen und in Anspruch zu nehmen. Der Verordnungsgeber hat im Teilabschnitt FTL offenkundig die Definition von Arbeitszeit und Ruhezeit in der RL 2003/88/EG sowie die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union hierzu aufgegriffen. Danach schließen die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ einander aus. Ist Arbeitszeit gemäß ihrer - für die Mitgliedstaaten nicht änderbaren - Definition in Art. 2 Nr. 1 RL 2003/88/EG jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt (*vgl. zuletzt EuGH 21. Februar 2018 - C-518/15 - [Matzak]*), so muss Ruhezeit als jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit (*Art. 2 Nr. 2 RL 2003/88/EG*) zwingend die Zeit sein, in der der Beschäftigte dem Arbeitgeber nicht zur Verfügung stehen muss. Das ist auch im Erholungsurlaub der Fall.

3. Dass Ruhezeit und Erholungsurlaub nicht in dieselbe Zeitspanne fallen 25
dürfen, ergibt sich entgegen der Auffassung der Klägerin auch nicht aus der RL 2003/88/EG.

a) Die Vorschriften der RL 2003/88/EG über eine tägliche Ruhezeit (*Art. 3*) 26
und eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden pro Siebentageszeitraum (*Art. 5, vgl. dazu EuGH 9. November 2017 - C-306/16 - [Maio Marques da*

Rosa) gelten für die Klägerin als mobile Arbeitnehmerin (*Art. 2 Nr. 7*) nicht, Art. 20 Abs. 1 RL 2003/88/EG. Die Arbeitszeit der Beschäftigten der zivilen Luftfahrt regelt zunächst die - in der Bundesrepublik Deutschland durch § 20 ArbZG umgesetzte - RL 2000/79/EG des Rates vom 27. November 2000 (*vgl. EUArbR/Gallner 2. Aufl. RL 2003/88/EG Art. 20 Rn. 5*), deren Bestimmungen über die Arbeitszeit und dienstfreien Tage nach der Erwägung (4) zur Verordnung (EU) Nr. 83/2014 unberührt bleiben. Die RL 2000/79/EG enthält selbst aber keine Regelungen zu Ruhezeiten, sondern legt - wie Art. 2 Nr. 1 RL 2003/88/EG - insoweit (nur) fest, dass der Begriff „Arbeitszeit“ die Zeitspanne bezeichnet, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt (*Klausel 2 Abs. 1 des Anhangs zur RL 2000/79/EG*), und die Arbeitszeit unbeschadet etwaiger künftiger Gemeinschaftsbestimmungen und in Verbindung mit den einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften zu betrachten ist (*Klausel 8 Abs. 1 des Anhangs zur RL 2000/79/EG*). Die Ruhezeiten der Besatzungsmitglieder von Luftfahrzeugen richten sich demgemäß allein nach dem Teilabschnitt FTL im Anhang III der Verordnung (EU) Nr. 965/2012, angefügt durch Anhang II der Verordnung (EU) Nr. 83/2014, die eine (generelle) Unvereinbarkeit von Ruhezeit und Erholungsurlaub nicht vorsehen (*vgl. oben Rn. 19 ff.*).

b) Aus Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG kann die Klägerin für ihr Klagebegehren nichts herleiten. 27

aa) Der - auch in Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) verankerte (*vgl. EuGH 29. November 2017 - C-214/16 - [King] Rn. 33 mwN*) - Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub soll es dem Arbeitnehmer ermöglichen, sich von der ihm obliegenden Arbeit zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen. Der Gerichtshof hat in diesem Zusammenhang wiederholt den Jahresurlaub als „Ruhezeit“ bezeichnet (*EuGH 22. November 2011 - C-214/10 - [KHS] Rn. 32; 20. Januar 2009 - C-350/06 und C-520/06 - [Schultz-Hoff] Rn. 30; 6. April 2006 - C-124/05 - Rn. 29*). Anhaltspunkte dafür, die „Ruhezeit Urlaub“ sei inkompatibel mit der 28

ebenfalls der Erholung dienenden Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen, ergeben sich aus dieser Rechtsprechung nicht.

bb) Zudem verpflichtet Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG die Mitgliedstaaten nur, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindesturlaub von vier Wochen erhält. Dem ist die Bundesrepublik Deutschland mit dem unabdingbaren Anspruch auf einen bezahlten Erholungsurlaub von mindestens 24 Werktagen nachgekommen, §§ 1, 3 Abs. 1, § 13 Abs. 1 BUrlG. Würde die Planung der Umläufe und Arbeitseinsätze der Klägerin durch die Beklagte - wofür allerdings die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und die unstreitigen „Anlassfälle“ keinen Anhalt bieten - zu einer faktischen Schmälerung des gesetzlichen Mindesturlaubs, den allein Art. 7 RL 2003/88/EG betrifft (*vgl. EuGH 3. Mai 2012 - C-337/10 - [Neidel] Rn. 34 ff.; 20. Juli 2016 - C-341/15 - [Maschek] Rn. 38 mwN; BAG 14. Februar 2017 - 9 AZR 207/16 - Rn. 13, 16*), führen, hätte die Klägerin nach nationalem Recht Anspruch auf (weiteren) Urlaub, nicht jedoch auf eine bestimmte Planung ihrer Arbeitseinsätze durch die Beklagte. 29

III. Die Kostenentscheidung folgt - unter Einschluss der Kosten der zurückgenommenen Anschlussrevision der Beklagten - aus § 97 Abs. 1 ZPO, § 565 Satz 1 iVm. § 516 Abs. 3 Satz 1 ZPO. 30

Linck

Volk

Biebl

Busch

Teichfuß