

29.5.2018 - [Entscheidungen](#) [Pressemitteilungen](#)

Schlussanträge von Generalanwalt Bot in den Rs. C-569/16 und C-570/16

Das Unionsrecht stehe einer nationalen Regelung entgegen, nach der die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers keine finanzielle Vergütung für nicht genommenen Urlaub verlangen können. Diese Auffassung vertritt Generalanwalt *Bot* in seinen **Schlussanträgen vom 29.5.2018** in den verbundenen Rechtssachen C-569/16 Stadt Wuppertal / Maria Elisabeth Bauer und C-570/16 Volker Willmeroth als Inhaber der TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K. / Martina Broßonn. Der Generalanwalt schlägt dem Gerichtshof der Europäischen Union vor, zu entscheiden, dass sich die Erben sowohl gegenüber einem öffentlichen als auch einem privaten Arbeitgeber auf das Unionsrecht berufen können.

BAG ersuchte *EuGH* um Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie / Grundrechtecharta

Die Klägerinnen forderten von den früheren Arbeitgebern ihrer verstorbenen Ehemänner – zum einen eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, zum anderen eine privatrechtliche Person – ihnen eine finanzielle Vergütung zur **Abgeltung des bezahlten Jahresurlaubs** zu zahlen, den ihre Ehemänner vor ihrem Tod nicht genommen hatten. Da ihnen eine solche Vergütung verweigert wurde, riefen sie die deutschen Arbeitsgerichte an. Das *Bundesarbeitsgericht* (Deutschland) ersucht den *Gerichtshof* in diesem Zusammenhang um Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (genauer deren Art. 31 Abs. 2), in denen das **Recht jedes Arbeitnehmers** auf bezahlten Jahresurlaub verbürgt ist (*BAG* Beschl. v. 18.10.2016 – 9 AZR 196/16, FamRZ 2017/70 [[FamRZ-digital](#) | [FamRZ bei juris](#)]). Nach der Richtlinie muss der Jahresurlaub mindestens vier Wochen betragen.

Das *Bundesarbeitsgericht* (*BAG*) weist darauf hin, dass der Gerichtshof im Urteil *Bollacke* bereits entschieden habe, dass die Richtlinie einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegenstehe (*EuGH* Urt. v. 12.6.2014 – Rs. C-118/13, FamRZ 2014, 1435 [[FamRZ-digital](#) | [FamRZ bei juris](#)]). Nach diesen gehe der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub unter, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers ende. Das *BAG* fragt sich jedoch, ob dies auch dann gelte, wenn das einzelstaatliche Recht ausschließe, dass ein solcher **finanzieller Ausgleich Teil der Erbmasse** werden könne.

Nach deutschem Recht in der Auslegung durch das *BAG* gehe der Urlaubsanspruch des Erblassers mit

seinem Tod unter, so dass er weder in einen Abgeltungsanspruch umgewandelt noch Teil der Erbmasse werden könne. Die deutschen Vorschriften erlaubten keine andere Auslegung. Falls das Unionsrecht einer solchen einzelstaatlichen Regelung entgegenstehen sollte, möchte das *BAG* weiter wissen, ob sich der Erbe **unmittelbar auf das Unionsrecht berufen** kann, insbesondere in einem Rechtsstreit zwischen ihm und einem privaten Arbeitgeber.

Unvereinbarkeit des deutschen Rechts mit der Richtlinie

In seinen heutigen Schlussanträgen kommt Generalanwalt *Yves Bot* zu dem Ergebnis, dass es keinen Grund gebe, die Lösung, für die sich der Gerichtshof im Urteil *Bollacke* entschieden habe, in Frage zu stellen. Er weist insbesondere darauf hin, dass der *Gerichtshof* in diesem Urteil die **erbrechtlichen Aspekte** seiner Entscheidung berücksichtigt habe. Er schlägt daher vor, zu bestätigen, dass die Richtlinie einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wie den hier fraglichen entgegenstehe, wonach bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Anspruchs auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen Urlaub untergehe und die Zahlung einer solchen Vergütung an die Erben des verstorbenen Arbeitnehmers somit ausgeschlossen sei.

Hinsichtlich der Konsequenzen, die das *BAG* aus dieser Feststellung der Unvereinbarkeit des deutschen Rechts mit der Richtlinie zu ziehen hat, weist der Generalanwalt darauf hin, dass nach der Rechtsprechung des *Gerichtshofs* die Verpflichtung des nationalen Richters, das nationale Recht im Einklang mit dem Unionsrecht auszulegen, keine Auslegung entgegen den Vorschriften des nationalen Rechts vorschreibe. Gleichwohl stelle der bloße Umstand, dass ein nationales Gericht eine nationale Vorschrift in ständiger Rechtsprechung in einem nicht mit dem Unionsrecht vereinbaren Sinne ausgelegt habe, kein Hindernis für eine **unionsrechtskonforme Auslegung** dar.

Unterscheidung zwischen den vorliegenden Fällen notwendig

Für den Fall, dass das *BAG* weiterhin der Ansicht sein sollte, dass es das nationale Recht nicht unionsrechtskonform auslegen könne, unterscheidet der Generalanwalt zwischen den beiden vorliegenden Fällen:

Klägerin A könne, da ihr Ehemann bei einer **Körperschaft des öffentlichen Rechts** beschäftigt gewesen sei, ihren Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Urlaub, der ihr unmittelbar kraft der Richtlinie zustehe, ohne Schwierigkeiten gegenüber dieser Körperschaft geltend machen. Das *BAG* habe dann von der Anwendung jeder entgegenstehenden nationalen Vorschrift abzusehen.

Der Fall von Klägerin B sei dagegen komplizierter, da ihr Ehemann bei einer **privatrechtlichen Person** beschäftigt gewesen sei. Nach ständiger Rechtsprechung des *Gerichtshofs* könne eine Richtlinie nämlich nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen, so dass diesem gegenüber eine Berufung auf die Richtlinie als solche vor einem nationalen Gericht nicht möglich sei.

Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ist vollwertiges soziales Grundrecht

Gleichwohl ist nach Ansicht des Generalanwalts der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, wie er nunmehr in Art. 31 Abs. 2 der Charta niedergelegt sei, nicht nur ein **besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union**, sondern auch als vollwertiges soziales Grundrecht anzuerkennen. Dieser Artikel der Charta weise die notwendigen Merkmale dafür auf, dass er in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen unmittelbar geltend gemacht werden könne, um die Anwendung nationaler Rechtsvorschriften auszuschließen, aufgrund deren ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub verliere. Dieser Artikel habe nämlich **zwingenden Charakter** und sei in dem Sinne eigenständig, dass er keine ergänzende Maßnahme benötige, um Wirkungen unmittelbar gegenüber den Einzelnen zu entfalten.

Im Übrigen ergebe sich aus den (auf die Richtlinie verweisenden) Erläuterungen zur Charta, dass Art. 31 Abs. 2 der Charta jedem Arbeitnehmer einen **bezahlten Mindestjahresurlaub** von vier Wochen garantiere.

Wegen dieser Normenverflechtung sei auch das vom Gerichtshof anerkannte und verdeutlichte Recht auf eine **finanzielle Vergütung**, die einem Arbeitnehmer nach der Richtlinie zustehe, der aus von seinem Willen unabhängigen Gründen nicht in der Lage gewesen sei, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses auszuüben, als ein durch Art. 31 Abs. 2 der Charta geschütztes Recht anzusehen.

Quelle: Pressemitteilung Nr. 70/18 des *Gerichtshofes der Europäischen Union* vom 29.5.2018