



Gerichtshof der Europäischen Union

PRESSEMITTEILUNG Nr. 71/18

Luxemburg, den 29. Mai 2018

Schlussanträge des Generalanwalts in den Rechtssachen
C-619/16 Sebastian W. Kreuziger / Land Berlin und
C-684/16 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV /
Tetsuji Shimizu

Presse und Information

Generalanwalt Bot schlägt dem Gerichtshof vor, zu entscheiden, dass der Umstand allein, dass ein Arbeitnehmer keinen Urlaub beantragt hat, nicht automatisch den Verlust des Anspruchs auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Urlaub bewirken kann

Weise der Arbeitgeber jedoch nach, dass er mit der notwendigen Sorgfalt gehandelt habe, um den Arbeitnehmern die Ausübung ihres Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu ermöglichen, und dass trotz der von ihm getroffenen Maßnahmen der Arbeitnehmer aus freien Stücken auf die Ausübung dieses Anspruchs verzichtet habe, obwohl er dies während des Arbeitsverhältnisses hätte tun können, so könne der Arbeitnehmer die Vergütung nicht beanspruchen

Nach Abschluss seines Rechtsreferendariats beim Land Berlin beantragte Herr Sebastian W. Kreuziger eine finanzielle Abgeltung für den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub. Er hatte sich nämlich dafür entschieden, in den letzten fünf Monaten seines Referendariats keinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Dieser Antrag wurde u. a. mit der Begründung abgelehnt, dass die geltende deutsche Regelung¹ einen solchen Abgeltungsanspruch nicht vorsehe. Nach dieser Regelung (in der Auslegung einiger nationaler Gerichte) erlischt der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub am Ende des Bezugszeitraums, wenn der Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraums keinen Urlaubsantrag gestellt hat. Dieses Erlöschen des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub hat den Verlust des Anspruchs auf finanzielle Abgeltung des bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubs zur Folge. Das von Herrn Kreuziger angerufene Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Deutschland), fragt den Gerichtshof, ob das Unionsrecht solchen nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht.

Herr Tetsuji Shimizu war über zehn Jahre aufgrund mehrerer befristeter Verträge bei der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (einer gemeinnützigen Organisation des Privatrechts) beschäftigt. Am 23. Oktober 2013 erfuhr er, dass sein Arbeitsvertrag nicht verlängert werde. Gleichzeitig forderte die Max-Planck-Gesellschaft ihn auf, vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ende Dezember 2013 seinen Urlaub zu nehmen. Da Herr Shimizu nur zwei Tage Urlaub nahm, forderte er die Max-Planck-Gesellschaft zur Zahlung einer Abgeltung von 51 nicht genommenen Jahresurlaubstagen aus den letzten beiden Jahren auf. Nachdem die Max-Planck-Gesellschaft sich geweigert hatte, dem nachzukommen, wandte sich Herr Shimizu an die deutschen Arbeitsgerichte. Das Bundesarbeitsgericht (Deutschland) führt aus, dass nach der für Herrn Shimizu geltenden deutschen Regelung² der Arbeitnehmer unter Angabe seiner Wünsche bezüglich der zeitlichen Festlegung des Urlaubs diesen beantragen müsse, damit der Urlaubsanspruch am Ende des Bezugszeitraums nicht ersatzlos untergehe. Das Bundesarbeitsgericht möchte vom Gerichtshof wissen, ob das Unionsrecht einer solchen Regelung entgegensteht, und bejahendenfalls, ob dies auch in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen gilt.

¹ Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter vom 26. April 1988.

² Bundesurlaubsgesetz vom 8. Januar 1963 (BGBl. 1963, S. 2) in der Fassung vom 7. Mai 2002 (BGBl. 2002 I, S. 1529).

In seinen heutigen Schlussanträgen weist der Generalanwalt Yves Bot zunächst darauf hin, dass nach der Arbeitszeitrichtlinie³ jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen habe. Dieser Anspruch solle es dem Arbeitnehmer ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen. Die Zahlung einer finanziellen Vergütung, die den bezahlten Mindestjahresurlaub ersetzen solle, sei nur möglich, wenn das Arbeitsverhältnis beendet sei.

Der Generalanwalt verweist auch auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen sei. Einmal erworben, könne dieser Anspruch nach Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer nicht in der Lage gewesen sei, seinen Urlaub zu nehmen. Daher habe ein Arbeitnehmer, der aus von seinem Willen unabhängigen Gründen nicht in der Lage gewesen sei, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses auszuüben, Anspruch auf eine finanzielle Vergütung.

Der Generalanwalt schlägt dem Gerichtshof insbesondere vor, zu antworten, dass die Richtlinie nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wie den hier fraglichen entgegenstehe, wonach ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verliere, wenn er während des bestehenden Arbeitsverhältnisses keinen Antrag auf Gewährung dieses Urlaubs gestellt habe und nicht nachweise, dass es ihm unmöglich gewesen sei, den Urlaub aus von seinem Willen unabhängigen Gründen zu nehmen, ohne dass zuvor geprüft werde, ob der betreffende Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber auch tatsächlich in die Lage versetzt worden sei, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben.

Der Generalanwalt schlägt ferner vor, zu antworten, dass ein nationales Gericht, das mit einem Rechtsstreit über den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub befasst sei, prüfen müsse, ob der Arbeitgeber nachweislich geeignete Maßnahmen ergriffen habe, um zu gewährleisten, dass der betreffende Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub während dieses Arbeitsverhältnisses tatsächlich habe ausüben können. Weise der Arbeitgeber nach, dass er mit der notwendigen Sorgfalt gehandelt habe und dass trotz der von ihm getroffenen Maßnahmen der Arbeitnehmer aus freien Stücken und bewusst darauf verzichtet habe, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen, obwohl er dies hätte tun können, so habe der Arbeitnehmer keinen Anspruch aus der Richtlinie auf Zahlung einer finanziellen Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub.

Dabei stützt sich der Generalanwalt darauf, dass die Richtlinie, wie der Gerichtshof festgestellt habe, als Regel vorschreibe, dass der Arbeitnehmer normalerweise über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen können müsse, damit ein wirksamer Schutz seiner Gesundheit und seiner Sicherheit sichergestellt sei.

Der Arbeitgeber trage eine besondere Verantwortung dafür, dass die seiner Weisungsbefugnis unterstehenden Arbeitnehmer ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich wahrnehmen. Daher müsse der Arbeitgeber konkrete organisatorische Maßnahmen ergreifen, die geeignet seien, den Arbeitnehmern die Ausübung ihres Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu ermöglichen. Insbesondere müsse er den Arbeitnehmern rechtzeitig und klar mitteilen, dass ihr Urlaub, wenn sie ihn nicht tatsächlich nähmen, möglicherweise am Ende des Bezugs- oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallende. Er müsse sie auch darüber informieren, dass sie keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung des bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubs würden geltend machen können, wenn sie ihren Urlaub nicht während des bestehenden Arbeitsverhältnisses nähmen, obwohl sie tatsächlich die

³ 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).

Möglichkeit dazu hätten. Diese Pflicht des Arbeitgebers gehe allerdings nicht so weit, von ihm zu verlangen, dass er seine Arbeitnehmer zwingt, die ihnen zustehenden Ruhezeiten tatsächlich in Anspruch zu nehmen.

Ferner sei darauf zu achten, dass die in der Richtlinie vorgesehene Möglichkeit, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses den bezahlten Mindestjahresurlaub durch Zahlung einer finanziellen Vergütung zu ersetzen, von den Arbeitnehmern nicht als Mittel dafür benutzt werden könne Urlaubstage anzusammeln, um sie sich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vergüten zu lassen. Der Schutz von Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers liege nicht nur in dessen individuellem Interesse, sondern auch im Interesse seines Arbeitgebers sowie der Allgemeinheit.

Zur Situation von Herrn Kreuziger weist der Generalanwalt darauf hin, dass in dem Fall, dass die Feststellungen des vorlegenden Gerichts ergeben sollten, dass das Land Berlin als Arbeitgeber von Herrn Kreuziger es diesem ermöglicht habe, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben, und dass Herr Kreuziger trotzdem seinen Urlaub nicht vor der erfolgreichen Ablegung seiner mündlichen Prüfung des Zweiten Staatsexamens habe nehmen wollen, dieses Gericht werde annehmen können, dass ihm eine finanzielle Vergütung zu Recht verweigert worden sei.

In Bezug auf die Problematik, dass eine Richtlinie nur die Mitgliedstaaten bindet, die sie in nationales Recht umsetzen müssen, und daher in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen (wie dem zwischen Herrn Shimizu und der Max-Planck-Gesellschaft) grundsätzlich nicht unmittelbar angewandt werden kann, weist der Generalanwalt darauf hin, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auch durch die Charta der Grundrechte der Europäischen Union gewährleistet sei⁴.

Nach Ansicht des Generalanwalts kann die Charta, soweit sie einem Arbeitnehmer den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub gewährleiste, wenn der Arbeitnehmer nicht in der Lage gewesen sei, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub während des Arbeitsverhältnisses tatsächlich auszuüben, von dem Arbeitnehmer im Rahmen eines Rechtsstreits mit seinem Arbeitgeber unmittelbar geltend gemacht werden, um die Anwendung einer nationalen Regelung auszuschließen, die verhindere, dass eine solche Vergütung gezahlt werde⁵.

Konkret zum Fall von Herrn Shimizu führt der Generalanwalt aus, dass er – selbst wenn es Sache des Bundesarbeitsgerichts sei, dies abschließend zu bewerten – bezweifle, dass die Max-Planck-Gesellschaft mit der notwendigen Sorgfalt gehandelt habe, um Herrn Shimizu in die Lage zu versetzen, den ihm zustehenden bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Die ausweislich der Akten einzige Maßnahme bestehe nämlich darin, dass die Max-Planck-Gesellschaft Herrn Shimizu am 23. Oktober 2013 aufgefordert habe, seinen Urlaub zu nehmen, während er zur gleichen Zeit erfahren habe, dass sein Arbeitsvertrag nicht verlängert werde. Wegen der kurzen Zeitspanne zwischen dieser Maßnahme und dem Ablauf des befristeten Vertrags von Herrn Shimizu am 31. Dezember 2013 stelle sich diese Maßnahme als verspätet dar, so dass sie nicht als geeignet angesehen werden könne, diesem Arbeitnehmer eine tatsächliche Ausübung seines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu ermöglichen.

HINWEIS: Die Schlussanträge des Generalanwalts sind für den Gerichtshof nicht bindend. Aufgabe des Generalanwalts ist es, dem Gerichtshof in völliger Unabhängigkeit einen Entscheidungsvorschlag für die betreffende Rechtssache zu unterbreiten. Die Richter des Gerichtshofs treten nunmehr in die Beratung ein. Das Urteil wird zu einem späteren Zeitpunkt verkündet.

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

⁴ Art. 31 Abs. 2 der Charta.

⁵ Für Einzelheiten zur unmittelbaren Wirkung von Art. 31 Abs. 2 der Charta vgl. Pressemitteilung Nr. 70/18 von heute über die Schlussanträge von Herrn Bot 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 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 der Schlussanträge ([C-619/16](#) und [C-684/16](#)) wird am Tag der Verlesung auf der Curia-Website veröffentlicht.*

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255