



Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
YVES BOT
vom 29. Mai 2018¹

Rechtssache C-684/16

**Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V.
gegen
Tetsuji Shimizu**

(Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts [Deutschland])

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Arbeitszeitgestaltung – Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub – Richtlinie 2003/88/EG – Art. 7 Abs. 2 – Finanzielle Vergütung für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub – Verlust des Anspruchs auf diese Vergütung, wenn der Arbeitnehmer seinen bezahlten Jahresurlaub nicht beantragt – Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Art. 31 Abs. 2 – Verpflichtung, das nationale Recht unionsrechtskonform auszulegen – Möglichkeit, sich im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Privatpersonen unmittelbar auf Art. 31 Abs. 2 der Charta zu berufen – Pflicht, eine entgegenstehende nationale Regelung nicht anzuwenden“

1. Das vorliegende Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung² und von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union³.
2. Dieses Ersuchen ergeht in einem Rechtsstreit zwischen Herrn Tetsuji Shimizu und seiner früheren Arbeitgeberin, der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. (im Folgenden: Max-Planck-Gesellschaft), wegen deren Weigerung, Herrn Shimizu eine finanzielle Vergütung für den vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub zu gewähren.
3. Die vorliegende Rechtssache bietet dem Gerichtshof ebenso wie die Rechtssache Kreuziger, in der ich auch Schlussanträge (C-619/16, EU:C:2018:339) stelle, die Gelegenheit, zu klären, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses die Zahlung einer solchen Vergütung gemäß Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 verlangen kann.
4. In diesen Schlussanträgen werde ich darlegen, weshalb Art. 7 Abs. 2 dieser Richtlinie meines Erachtens dahin auszulegen ist, dass ein Arbeitnehmer eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub beanspruchen kann, wenn es ihm unmöglich war, den gesamten bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, der ihm während dieses Arbeitsverhältnisses zustand.

¹ Originalsprache: Französisch.

² ABl. 2003, L 299, S. 9.

³ Im Folgenden: Charta.

5. Ich werde auch ausführen, warum diese Bestimmung nach meiner Meinung dahin auszulegen ist, dass sie nationalen Rechtsvorschriften entgegensteht, wonach ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verliert, wenn er während des bestehenden Arbeitsverhältnisses keinen Antrag auf Gewährung dieses Urlaubs gestellt hat und nicht nachweist, dass es ihm unmöglich war, diesen Urlaub aus von seinem Willen unabhängigen Gründen zu nehmen, ohne dass zuvor geprüft würde, ob dieser Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber auch tatsächlich in die Lage versetzt wurde, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben.

6. Ich werde sodann darlegen, dass ein nationales Gericht, das mit einem Rechtsstreit über den Anspruch eines Arbeitnehmers auf finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub befasst ist, prüfen muss, ob der Arbeitgeber nachweislich geeignete Maßnahmen ergriffen hat, um zu gewährleisten, dass der betreffende Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub während dieses Arbeitsverhältnisses tatsächlich ausüben konnte. Weist der Arbeitgeber nach, dass er mit der notwendigen Sorgfalt gehandelt hat und dass trotz der von ihm getroffenen Maßnahmen der Arbeitnehmer aus freien Stücken und bewusst darauf verzichtet hat, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen, obwohl er dies während des Arbeitsverhältnisses hätte tun können, dann hat dieser Arbeitnehmer keinen Anspruch aus Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 auf Zahlung einer finanziellen Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub.

7. Schließlich werde ich deutlich machen: Erweist es sich, dass im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen zwei Privatpersonen eine nationale Regelung einen Arbeitnehmer vom Bezug einer finanziellen Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub ausschließt, die ihm jedoch nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 zusteht, so hat das damit befasste nationale Gericht zu prüfen, ob es das anwendbare nationale Recht im Einklang mit dieser Bestimmung auslegen kann, und, wenn ihm dies unmöglich erscheint, im Rahmen seiner Befugnisse den dem Einzelnen aus Art. 31 Abs. 2 der Charta erwachsenden Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit dieses Artikels zu sorgen, indem es erforderlichenfalls von der Anwendung jeder entgegenstehenden nationalen Vorschrift absieht.

I. Rechtlicher Rahmen

A. Unionsrecht

8. Der vierte Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88 lautet:

„Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.“

9. Art. 7 dieser Richtlinie bestimmt:

„(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.“

10. 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.

11. Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit⁴ sieht vor:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen.“

B. Deutsches Recht

12. § 7 („Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs“) des Bundesurlaubsgesetzes⁵ vom 8. Januar 1963 in seiner Fassung vom 7. Mai 2002⁶ lautet:

„(1) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.

(2) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.

(3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. ...

(4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.“

13. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst enthält in § 26 („Erholungsurlaub“) folgende Regelung:

„(1) ... Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. ...“

II. Sachverhalt des Ausgangsverfahrens und Vorlagefragen

14. Herr Shimizu war vom 1. August 2001 bis zum 31. Dezember 2013 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei der Max-Planck-Gesellschaft beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden das BUrlG und der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Anwendung.

4 ABl. 1989, L 183, S. 1.

5 BGBl. 1963, S. 2.

6 BGBl. 2002 I S. 1529 (im Folgenden: BUrlG).

15. Mit Schreiben vom 23. Oktober 2013 bat die Max-Planck-Gesellschaft Herrn Shimizu, seinen Urlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu nehmen, ohne jedoch Urlaubstage von sich aus einseitig und für ihn verbindlich festzulegen. Herr Shimizu nahm am 15. November und am 2. Dezember 2013 jeweils einen Tag Urlaub.

16. Nachdem Herr Shimizu mit Schreiben vom 23. Dezember 2013 die Max-Planck-Gesellschaft erfolglos zur Zahlung von 11 979,26 Euro als finanzielle Abgeltung von 51 nicht genommenen Urlaubstagen aus den Jahren 2012 und 2013 aufgefordert hatte, erhob er eine entsprechende Zahlungsklage.

17. Dieser Klage wurde in der ersten sowie in der Berufungsinstanz stattgegeben, woraufhin die Max-Planck-Gesellschaft beim Bundesarbeitsgericht (Deutschland), dem vorliegenden Gericht, Revision einlegte.

18. Das Bundesarbeitsgericht führt aus, die Ansprüche von Herrn Shimizu auf bezahlten Jahresurlaub seien für die Jahre 2012 und 2013 gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen. Er habe diesen Urlaub im Lauf der Jahre, in denen er ihm zugestanden habe, nicht genommen, ohne dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe im Sinne von § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG ersichtlich wären, die im vorliegenden Fall die Nichtinanspruchnahme des Urlaubs gerechtfertigt hätten, oder dass der Arbeitgeber ihn irgendwie daran gehindert hätte, den Urlaub zu nehmen. § 7 BUrlG könne auch nicht so ausgelegt werden, dass der Arbeitgeber verpflichtet wäre, den Zeitpunkt des Erholungsurlaubs einseitig festzulegen und diesen dem Arbeitnehmer aufzuzwingen. Da die Ansprüche von Herrn Shimizu auf bezahlten Jahresurlaub verfallen seien, könnten diese Ansprüche nicht mehr in einen finanziellen Abgeltungsanspruch gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG umgewandelt werden.

19. Der Rechtsprechung des Gerichtshofs lasse sich nicht eindeutig entnehmen, ob eine nationale Regelung mit den in der vorstehenden Nummer dieser Schlussanträge beschriebenen Folgen mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta vereinbar sei, während im Schrifttum die Meinungen dazu auseinandergingen.

20. Im Übrigen sei die Max-Planck-Gesellschaft eine gemeinnützige Organisation des Privatrechts, die zwar größtenteils aus öffentlichen Mitteln finanziert werde, jedoch nicht mit besonderen Rechten ausgestattet sei, die über das hinausgingen, was für die Beziehungen zwischen Privatpersonen gelte, und die somit nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs⁷ als Privatperson anzusehen sei. Der Gerichtshof habe insoweit aber noch nicht geklärt, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88 oder Art. 31 Abs. 2 der Charta eine horizontale Direktwirkung zukomme.

21. Unter diesen Umständen hat das Bundesarbeitsgericht das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Steht Art. 7 der Richtlinie 2003/88 oder Art. 31 Abs. 2 der Charta einer nationalen Regelung wie der in § 7 BUrlG entgegen, die als Modalität für die Wahrnehmung des Anspruchs auf Erholungsurlaub vorsieht, dass der Arbeitnehmer unter Angabe seiner Wünsche bezüglich der zeitlichen Festlegung des Urlaubs diesen beantragen muss, damit der Urlaubsanspruch am Ende des Bezugszeitraums nicht ersatzlos untergeht, und die den Arbeitgeber damit nicht verpflichtet, von sich aus einseitig und für den Arbeitnehmer verbindlich die zeitliche Lage des Urlaubs innerhalb des Bezugszeitraums festzulegen?
2. Falls die Frage zu 1 bejaht wird:

Gilt dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen bestand?

⁷ Das vorliegende Gericht verweist insoweit auf das Urteil vom 12. Juli 1990, Foster u. a. (C-188/89, EU:C:1990:313).

III. Würdigung

22. Mit seiner ersten Vorlagefrage möchte das vorliegende Gericht im Kern wissen, ob Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, wonach ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verliert, wenn er während des bestehenden Arbeitsverhältnisses keinen Antrag auf Gewährung dieses Urlaubs gestellt hat.

23. Bei der zweiten Vorlagefrage geht es darum, inwieweit das Unionsrecht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Privatpersonen geltend gemacht werden kann, um die Anwendung einer solchen Regelung, falls diese sich als unionsrechtswidrig erweisen sollte, auszuschließen.

24. Zur Beantwortung der Fragen des vorlegenden Gerichts ist darauf hinzuweisen, dass schon nach dem Wortlaut von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 – einer Bestimmung, von der diese Richtlinie keine Abweichung zulässt – jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen hat. Wie der Gerichtshof wiederholt entschieden hat, ist „[d]ieser Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ... als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen, dessen Umsetzung durch die zuständigen nationalen Stellen nur in den Grenzen erfolgen kann, die in der Richtlinie 2003/88 selbst ausdrücklich vorgesehen sind“⁸.

25. Im Übrigen ergibt sich aus dem Wortlaut der Richtlinie 2003/88 und der Rechtsprechung des Gerichtshofs, „dass es zwar Sache der Mitgliedstaaten ist, die Voraussetzungen für die Ausübung und die Umsetzung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub festzulegen, sie dabei aber nicht bereits die Entstehung dieses sich unmittelbar aus der Richtlinie ergebenden Anspruchs von irgendeiner Voraussetzung abhängig machen dürfen“⁹.

26. Der Gerichtshof hatte schon mehrfach über Fragen zu entscheiden, die den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub eines Arbeitnehmers betrafen, der seinen Urlaubsanspruch aus von seinem Willen unabhängigen Gründen, sei es wegen Krankheit¹⁰ oder wegen der Weigerung des Arbeitgebers, die Urlaubszeiten zu vergüten¹¹, vor dem Ende seines Arbeitsverhältnisses nicht ausüben konnte.

27. In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof die Regel formuliert, dass „die Richtlinie 2003/88 es den Mitgliedstaaten weder erlaubt, die Entstehung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub auszuschließen, noch vorzusehen, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub eines an der Ausübung dieses Anspruchs gehinderten Arbeitnehmers nach Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums erlischt“¹².

28. Zudem geht aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs hervor, dass „ein Arbeitnehmer, der aus von seinem Willen unabhängigen Gründen nicht in der Lage war, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses auszuüben, Anspruch auf eine finanzielle Vergütung gemäß Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 hat. Diese Vergütung ist in der Weise zu berechnen, dass der Arbeitnehmer so gestellt wird, als hätte er den Urlaubsanspruch während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt“¹³.

8 Vgl. u. a. Urteil vom 29. November 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, Rn. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung).

9 Vgl. u. a. Urteil vom 29. November 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, Rn. 34 und die dort angeführte Rechtsprechung).

10 Vgl. u. a. Urteil vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a. (C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18).

11 Vgl. Urteil vom 29. November 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914).

12 Vgl. u. a. Urteil vom 29. November 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, Rn. 51 und die dort angeführte Rechtsprechung).

13 Vgl. u. a. Urteil vom 29. November 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, Rn. 52 und die dort angeführte Rechtsprechung).

29. Die in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und in Art. 31 Abs. 2 der Charta aufgestellte Regel besteht dem Gerichtshof zufolge also darin, dass „ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums nicht erlischt, *wenn der Arbeitnehmer nicht in der Lage war, seinen Urlaub zu nehmen*“¹⁴.

30. Dieser Regel liegt der Gedanke zugrunde, dass die Mitgliedstaaten zwar für die Ausübung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub Modalitäten vorsehen können, zu denen sogar der Verlust dieses Anspruchs am Ende eines Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums gehört, allerdings unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer, dessen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erloschen ist, tatsächlich die Möglichkeit hatte, den ihm mit dieser Richtlinie verliehenen Anspruch auszuüben¹⁵.

31. Nach der einschlägigen nationalen Regelung in ihrer Auslegung durch mehrere nationale Gerichte ist offenbar davon auszugehen, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub am Ende des Bezugszeitraums erlischt, wenn der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums keinen Urlaubsantrag gestellt hat. Dieses Erlöschen des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Wahrnehmung von dem Arbeitnehmer nicht verlangt wurde, hat den Verlust des Anspruchs auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub zur Folge.

32. Eine derartige nationale Regelung, die eine solche Auslegung erfährt, scheint mir mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 im Widerspruch zu stehen, soweit sie den automatischen Verlust des Urlaubsanspruchs am Ende des Bezugszeitraums vorsieht, wenn der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums keinen entsprechenden Antrag gestellt hat, ohne dass zuvor geprüft würde, ob dieser Arbeitnehmer im Einklang mit den Anforderungen der Rechtsprechung des Gerichtshofs tatsächlich in die Lage versetzt wurde, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben.

33. Angesichts des nach der Richtlinie 2003/88 mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub verfolgten Ziels, nämlich zu gewährleisten, dass der Arbeitnehmer zum wirksamen Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit über eine tatsächliche Ruhezeit verfügt, hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich ausüben kann, und im Streitfall nachzuweisen, dass er solche Maßnahmen getroffen hat.

34. Ich erinnere insoweit daran, dass die Richtlinie 2003/88 „als Regel vorschreibt, dass der Arbeitnehmer normalerweise über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen können muss, damit ein wirksamer Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit sichergestellt ist“¹⁶. Der Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub besteht darin, „es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen“¹⁷.

35. Der Arbeitgeber trägt eine besondere Verantwortung dafür, dass die seiner Weisungsbefugnis unterstehenden Arbeitnehmer ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich wahrnehmen.

14 Vgl. Urteil vom 29. November 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, Rn. 56), Hervorhebung nur hier.

15 Vgl. in diesem Sinne u. a. Urteile vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a. (C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 43), vom 22. November 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, Rn. 26), und vom 19. September 2013, Überprüfung Kommission/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, Rn. 30).

16 Urteil vom 26. Juni 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, Rn. 44). Mit anderen Worten, wie Generalanwalt Mengozzi in Nr. 17 seiner Schlussanträge in der Rechtssache Ministerul Justiției u. a. (C-12/17, EU:C:2018:195) betont hat: „Ein Zeitraum tatsächlicher Arbeitsleistung muss ... einen Anspruch auf einen Zeitraum ebenso tatsächlicher Erholung eröffnen“.

17 Vgl. u. a. Urteil vom 29. November 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, Rn. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung).

36. Wie der Gerichtshof bereits entschieden hat, „ist der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen, so dass verhindert werden muss, dass der Arbeitgeber ihm eine Beschränkung seiner Rechte auferlegen kann“¹⁸. „Aufgrund dieser schwächeren Position kann der Arbeitnehmer nämlich“ – so der Gerichtshof – „davon abgeschreckt werden, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen, da die Einforderung dieser Rechte ihn Maßnahmen des Arbeitgebers aussetzen könnte, die sich zu seinem Nachteil auf das Arbeitsverhältnis auswirken können“¹⁹. Daher verstößt „jede Praxis oder Unterlassung eines Arbeitgebers, die den Arbeitnehmer davon abhalten kann, den Jahresurlaub zu nehmen, gegen das mit dem Recht auf Jahresurlaub verfolgte Ziel“²⁰.

37. Wegen dieses dem Arbeitsverhältnis wesenhaften Ungleichgewichts hat der Arbeitgeber angemessene Maßnahmen zu treffen, um den Arbeitnehmern die Ausübung ihres Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu ermöglichen. Der Gerichtshof scheint mir im Übrigen mit der Feststellung, dass „der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer nicht in die Lage versetzt, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben, die sich hieraus ergebenden Folgen zu tragen hat“²¹, betont zu haben, dass für den Arbeitgeber eine Verpflichtung besteht, dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer ihren Urlaub tatsächlich in Anspruch nehmen.

38. Das Bestehen einer solchen Verpflichtung wird durch die Richtlinie 89/391 erhärtet, die ausweislich des dritten Erwägungsgrundes und des Art. 1 Abs. 4 der Richtlinie 2003/88 anwendbar bleibt²². Nach Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 ist nämlich „[d]er Arbeitgeber ... verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen“. Außerdem sieht Art. 6 Abs. 1 dieser Richtlinie vor, dass der Arbeitgeber „[i]m Rahmen seiner Verpflichtungen ... die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen [trifft]“.

39. Bei der Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 ist deshalb der den Arbeitgebern durch die Richtlinie 89/391 auferlegten Verpflichtung Rechnung zu tragen.

40. Im Übrigen hat die Bundesrepublik Deutschland in der mündlichen Verhandlung anerkannt, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht allgemein für das Wohl seiner Arbeitnehmer zu sorgen habe, so dass er diese auch in die Lage versetzen müsse, ihre Ansprüche auszuüben.

41. Diese Verpflichtung muss bei der Arbeitszeitgestaltung ihren Ausdruck darin finden, dass der Arbeitgeber konkrete organisatorische Maßnahmen ergreift, die geeignet sind, den Arbeitnehmern die Ausübung ihres Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu ermöglichen, und dass er den Arbeitnehmern rechtzeitig und klar mitteilt, dass ihr Urlaub, wenn sie ihn nicht tatsächlich nehmen, möglicherweise am Ende des Bezugs- oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfällt. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer auch darüber informieren, dass sie keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub werden geltend machen können, wenn sie ihren Urlaub nicht während des bestehenden Arbeitsverhältnisses nehmen, obwohl sie tatsächlich die Möglichkeit dazu haben. Diese Verpflichtung geht allerdings nicht „so weit ...“, vom Arbeitgeber zu verlangen, dass er seine Arbeitnehmer zwingt, die ihnen zustehenden Ruhezeiten tatsächlich in Anspruch zu nehmen“²³. Mit dieser Einschränkung

18 Vgl. u. a. Urteil vom 25. November 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, Rn. 80 und die dort angeführte Rechtsprechung).

19 A. a. O., Rn. 81.

20 Urteil vom 29. November 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, Rn. 39 und die dort angeführte Rechtsprechung).

21 Urteil vom 29. November 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, Rn. 63).

22 Vgl., zum Zusammenhang zwischen der Richtlinie 2003/88 und der Verbesserung des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer, u. a. Urteil vom 19. September 2013, Überprüfung Kommission/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, Rn. 44 und die dort angeführte Rechtsprechung). Nach dem Vorbild des mit der Richtlinie 89/391 verfolgten Ziels legt die Richtlinie 2003/88 ausweislich ihres Art. 1 Abs. 1 „Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung“ fest.

23 Vgl. Urteil vom 7. September 2006, Kommission/Vereinigtes Königreich (C-484/04, EU:C:2006:526, Rn. 43).

muss die Verpflichtung des Arbeitgebers meines Erachtens ihren Niederschlag in einer Beweislastregelung finden, wonach im Streitfall der Arbeitgeber nachzuweisen hat, dass er geeignete Maßnahmen getroffen hat, um einem Arbeitnehmer zu gewährleisten, dass er seinen Urlaubsanspruch tatsächlich ausüben kann.

42. In Anbetracht der Verpflichtung des Arbeitgebers, seinen Arbeitnehmern die Ausübung ihres Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich zu ermöglichen, steht eine nationale Regelung oder Gepflogenheit, wonach allein die Arbeitnehmer für die Ausübung dieses Anspruchs verantwortlich gemacht werden, ohne dass zuvor geprüft würde, ob der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachgekommen ist, im Widerspruch zu Art. 7 der Richtlinie 2003/88. Ließe man nämlich zu, dass eine nationale Regelung oder Gepflogenheit das Erlöschen des Anspruchs des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub vorsehen könnte, ohne dass der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit gehabt hätte, diesen Anspruch auszuüben, so würde dies den Wesensgehalt des jedem Arbeitnehmer durch Art. 7 der Richtlinie 2003/88 unmittelbar gewährten sozialen Rechts antasten²⁴. Folglich kann der Umstand, dass ein Arbeitnehmer während des Bezugszeitraums keinen Antrag auf Ausübung seines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub gestellt hat, nicht *ipso facto* das Erlöschen dieses Anspruchs am Ende dieses Zeitraums und dementsprechend den Verlust des Anspruchs auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub bewirken. Die Rechtsprechung des Gerichtshofs scheint im Übrigen der Frage, ob ein Arbeitnehmer bezahlten Jahresurlaub beantragt hat, jegliche Relevanz abzuspreehen²⁵.

43. Das vorliegende Gericht hat somit angesichts des nach der Richtlinie 2003/88 mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub verfolgten Ziels zu prüfen, ob der Arbeitgeber nachweislich geeignete Maßnahmen ergriffen und insoweit mit der ihm gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, um zu gewährleisten, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich ausüben konnte. Weist der Arbeitgeber nach, dass er mit der notwendigen Sorgfalt gehandelt hat und dass trotz der von ihm getroffenen Maßnahmen der Arbeitnehmer aus freien Stücken darauf verzichtet hat, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen, obwohl er dies während des Arbeitsverhältnisses hätte tun können, dann hat dieser Arbeitnehmer keinen Anspruch aus Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 auf Zahlung einer finanziellen Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub. Der Arbeitnehmer war dann nämlich in die Lage versetzt worden, seinen Anspruch auszuüben. Er hat darauf bewusst und in Kenntnis der Rechtsfolgen verzichtet, die ihm bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entgegengehalten werden könnten.

44. Zwar können einige Ausführungen des Gerichtshofs den Eindruck erwecken, als lege er Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin gehend aus, dass den Arbeitnehmern unmittelbar und ohne Weiteres eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub zustehe. So hat der Gerichtshof bezüglich der Voraussetzungen für die Entstehung einer solchen Vergütung festgestellt, „dass der Arbeitnehmer, wenn das Arbeitsverhältnis geendet hat und es deshalb nicht mehr möglich ist, tatsächlich bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 Anspruch auf eine Vergütung hat, um zu verhindern, dass ihm wegen dieser Unmöglichkeit jeder Genuss des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, selbst in finanzieller Form, vorenthalten wird“²⁶. Der Gerichtshof hat auch entschieden, dass er, „[u]m sicherzustellen, dass dieses im Unionsrecht verankerte grundlegende Arbeitnehmerrecht beachtet wird, ... Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 nicht auf Kosten der Rechte, die dem Arbeitnehmer nach dieser Richtlinie zustehen, restriktiv auslegen [darf]“²⁷. Zudem hat der Gerichtshof entschieden, dass „Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 in seiner Auslegung durch den Gerichtshof ...

24 Vgl. u. a. Urteil vom 19. September 2013, Überprüfung Kommission/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, Rn. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung).

25 Vgl. dazu Urteil vom 29. November 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, Rn. 62 und die dort angeführte Rechtsprechung).

26 Vgl. u. a. Urteil vom 12. Juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, Rn. 17 und die dort angeführte Rechtsprechung).

27 Vgl. u. a. Urteil vom 12. Juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, Rn. 22 und die dort angeführte Rechtsprechung).

für die Eröffnung des Anspruchs auf finanzielle Vergütung keine andere Voraussetzung auf[stellt] als diejenige, dass zum einen das Arbeitsverhältnis beendet ist und dass zum anderen der Arbeitnehmer nicht den gesamten Jahresurlaub genommen hat, auf den er bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch hatte“²⁸.

45. Jedoch ist darauf hinzuweisen, dass diese Ausführungen auf die jeweiligen Sachverhalte, d. h. die Situationen zugeschnitten sind, in denen ein Arbeitnehmer daran gehindert worden war, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wegen einer Krankheit oder aufgrund seines Ablebens auszuüben.

46. Im Übrigen lässt sich Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 jedenfalls nicht dahin auslegen, dass ein Arbeitnehmer, der aus freien Stücken und bewusst darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, den Anspruch auf Zahlung einer finanziellen Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub geltend machen kann, wenn sein Arbeitgeber nachweist, dass er diesen Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub während des Arbeitsverhältnisses zu nehmen.

47. Denn eine Auslegung von Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88, der zufolge dem Arbeitnehmer ohne Weiteres eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub gezahlt würde, und zwar ohne Prüfung des jeweiligen Verhaltens des Arbeitgebers und dieses Arbeitnehmers, widerspräche sowohl dem Wortlaut dieser Bestimmung als auch dem mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub verfolgten Ziel, wie der Gerichtshof es in ständiger Rechtsprechung herausgestellt und sodann in Erinnerung gerufen hat. Art. 7 der Richtlinie 2003/88 ist aber im Licht seines Wortlauts und des mit ihm verfolgten Ziels auszulegen²⁹.

48. Was erstens den Wortlaut von Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 betrifft, so ergibt sich daraus, dass die Zahlung einer finanziellen Vergütung, die den bezahlten Mindestjahresurlaub ersetzen soll, nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich ist. Die tatsächliche Inanspruchnahme des Urlaubs ist also die Regel, die finanzielle Vergütung ist die Ausnahme. Außerdem bringt der Wortlaut dieser Bestimmung selbst im Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht den Gedanken einer automatischen Gewährung dieser Vergütung am Ende des Arbeitsverhältnisses, sondern vielmehr nur den Gedanken einer entsprechenden Möglichkeit zum Ausdruck.

49. Zweitens liegt der Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, wie erinnerlich, darin, „es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen“³⁰. Auch ist erneut auf die Regel hinzuweisen, wonach der Arbeitnehmer normalerweise über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen können muss.

50. Eine Auslegung von Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 in dem Sinne, dass der Arbeitnehmer unmittelbar und ohne Weiteres eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub erhielte, würde diese Zweckbestimmung und das Erfordernis einer tatsächlichen Ruhezeit untergraben, die bedeuten, dass der Genuss des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub grundsätzlich *in natura* erfolgen muss.

51. In der Tat könnte eine solche Auslegung Arbeitnehmer, denen – etwa, weil sie sich in einem Ausbildungsverhältnis befinden oder befristet eingestellt wurden – bekannt ist, dass ihr Arbeitsverhältnis in naher Zukunft enden könnte, dazu veranlassen, keinen Urlaub zu nehmen, um ihr Arbeitsentgelt am Ende dieses Arbeitsverhältnisses durch den Bezug einer finanziellen Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub zu erhöhen. Der Gerichtshof hat sich aber schon gegen eine Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 ausgesprochen, die „einen mit den Zielen [dieser]

28 Vgl. u. a. Urteil vom 12. Juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, Rn. 23).

29 Vgl. u. a. Urteil vom 22. Mai 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, Rn. 15).

30 Vgl. u. a. Urteil vom 29. November 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, Rn. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Richtlinie unvereinbaren Anreiz schaffen [würde], auf den Erholungsurlaub zu verzichten oder die Arbeitnehmer dazu anzuhalten, darauf zu verzichten“³¹. Zur Wahrung der Zweckbestimmung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub ist daher sicherzustellen, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 nicht als Mittel dafür benutzt werden kann, den nicht genommenen Jahresurlaub anzusammeln, um ihn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vergüten zu lassen³².

52. Hinzu kommt, dass der Schutz von Gesundheit und Sicherheit des Arbeitnehmers nicht nur in dessen individuellem Interesse, sondern auch im Interesse seines Arbeitgebers sowie der Allgemeinheit liegt³³.

53. Angesichts dessen muss folglich die Passage im Urteil vom 12. Juni 2014, Bollacke³⁴, relativiert werden, wonach „Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 in seiner Auslegung durch den Gerichtshof ... für die Eröffnung des Anspruchs auf finanzielle Vergütung keine andere Voraussetzung auf[stellt] als diejenige, dass zum einen das Arbeitsverhältnis beendet ist und dass zum anderen der Arbeitnehmer nicht den gesamten Jahresurlaub genommen hat, auf den er bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch hatte“³⁵. Um im Einklang mit der doppelten Zielsetzung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub – dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen – zu stehen und der Regel zu entsprechen, der zufolge der Arbeitnehmer normalerweise über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen können muss, ist die zweite in Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 aufgestellte Voraussetzung, wonach „der Arbeitnehmer *nicht* den gesamten Jahresurlaub *genommen* hat, auf den er zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch hatte“³⁶, zwangsläufig dahin gehend zu verstehen, dass der Arbeitnehmer „*nicht in der Lage war*, vor dem Ende seines Arbeitsverhältnisses seinen gesamten bezahlten Jahresurlaub zu nehmen“³⁷. Nur wenn die erste Voraussetzung – Beendigung des Arbeitsverhältnisses – und die so verstandene zweite Voraussetzung erfüllt sind, steht dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet ist, ein Anspruch aus Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub zu.

54. Bei dieser Auslegung kann Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der notwendigen finanziellen Abgeltung eines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, der während des Arbeitsverhältnisses nicht tatsächlich wahrgenommen werden konnte, und der Beachtung des mit diesem Anspruch verfolgten Ziels, das grundsätzlich die tatsächliche Inanspruchnahme des Urlaubs verlangt, sicherstellen.

55. Zusammenfassend schlage ich dem Gerichtshof vor, die These zurückzuweisen, wonach die Zahlung der finanziellen Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub von den beiden Voraussetzungen abhängen soll, dass der Arbeitnehmer zum einen den betreffenden Urlaub persönlich bei seinem Arbeitgeber beantragt hat und zum anderen nachweist, dass es ihm aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen unmöglich war, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen.

31 Vgl. Urteil vom 6. April 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, Rn. 32). Vgl. auch, zu einer Argumentation, die auf die Regel gestützt ist, wonach der Arbeitnehmer normalerweise über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen können muss, Urteil vom 16. März 2006, Robinson-Steele u. a. (C-131/04 und C-257/04, EU:C:2006:177).

32 Vgl. in diesem Sinne Schlussanträge des Generalanwalts Tanchev in der Rechtssache King (C-214/16, EU:C:2017:439, Nr. 97).

33 Vgl. zu diesem Gedanken auch Schlussanträge der Generalanwältin Stix-Hackl in den verbundenen Rechtssachen Robinson-Steele u. a. (C-131/04 und C-257/04, EU:C:2005:650, Nr. 79).

34 C-118/13, EU:C:2014:1755.

35 Vgl. Urteil vom 12. Juni 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, Rn. 23).

36 Vgl. u. a. Urteil vom 20. Juli 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung), Hervorhebung nur hier.

37 Vgl. dazu Urteil vom 20. Juli 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, Rn. 28), Hervorhebung nur hier.

56. Meines Erachtens sollte der Gerichtshof einer anderen Logik folgen, die auf der Regel, wonach die tatsächliche Inanspruchnahme des Urlaubs bevorzugt werden muss, und auf der Rolle beruht, die der Arbeitgeber hierbei zu spielen hat. Unter diesem Gesichtspunkt darf nicht allein den Arbeitnehmern die Verantwortung übertragen werden, darauf zu achten, dass sie ihren Urlaub tatsächlich nehmen, damit sie ihn nicht verlieren. Eine solche Lösung lässt nämlich die Realität der Arbeitsverhältnisse außer Acht, die sich in einem Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer äußert, wobei Letzterer aus verschiedenen Gründen, insbesondere, wenn er auf eine Verlängerung seines Vertrags hofft, dazu veranlasst werden kann, mehr zu arbeiten. Um dieser Gefahr sowie dem Hang der Arbeitnehmer vorzubeugen, ihre Urlaubstage in einen Lohnzuschlag umzuwandeln, ist dem Arbeitgeber die Verpflichtung aufzuerlegen, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit der Arbeitnehmer von seinem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich Gebrauch machen kann. Weist der Arbeitgeber nach, dass er den Arbeitnehmer in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch auszuüben, dann kann der betreffende Arbeitnehmer nicht aufgrund von Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 die Zahlung einer finanziellen Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen.

57. Ich schlage dem Gerichtshof daher vor, dem vorlegenden Gericht zu antworten, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass ein Arbeitnehmer eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub beanspruchen kann, wenn es ihm unmöglich war, den gesamten bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, der ihm während dieses Arbeitsverhältnisses zustand.

58. Diese Bestimmung ist meines Erachtens auch dahin auszulegen, dass sie nationalen Rechtsvorschriften entgegensteht, wonach ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verliert, wenn er während des bestehenden Arbeitsverhältnisses keinen Antrag auf Gewährung dieses Urlaubs gestellt hat, ohne dass zuvor geprüft würde, ob der betreffende Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber auch tatsächlich in die Lage versetzt wurde, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben.

59. Ist ein nationales Gericht mit einem Rechtsstreit über den Anspruch eines Arbeitnehmers auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub befasst, so muss es prüfen, ob der Arbeitgeber nachweislich geeignete Maßnahmen ergriffen hat, um zu gewährleisten, dass der betreffende Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub während dieses Arbeitsverhältnisses tatsächlich ausüben konnte. Weist der Arbeitgeber nach, dass er mit der notwendigen Sorgfalt gehandelt hat und dass trotz der von ihm getroffenen Maßnahmen der Arbeitnehmer aus freien Stücken und bewusst darauf verzichtet hat, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen, obwohl er dies während des Arbeitsverhältnisses hätte tun können, dann hat dieser Arbeitnehmer keinen Anspruch aus Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 auf Zahlung einer finanziellen Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub.

60. Im vorliegenden Fall bezweifle ich – selbst wenn es Sache des vorlegenden Gerichts ist, dies abschließend zu bewerten –, dass sich sagen lässt, die Max-Planck-Gesellschaft habe mit der notwendigen Sorgfalt gehandelt, um Herrn Shimizu in die Lage zu versetzen, den ihm zustehenden bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Die ausweislich der Akten einzige Maßnahme besteht nämlich darin, dass die Max-Planck-Gesellschaft Herrn Shimizu am 23. Oktober 2013 aufgefordert hat, seinen Urlaub zu nehmen, während er zur gleichen Zeit erfuhr, dass sein Arbeitsvertrag nicht verlängert würde. Wegen der kurzen Zeitspanne zwischen dieser Maßnahme und dem Ablauf des befristeten Vertrags von Herrn Shimizu am 31. Dezember 2013 stellt sich diese Maßnahme als verspätet dar, so dass sie nach meiner Meinung nicht als geeignet angesehen werden kann, diesem Arbeitnehmer eine tatsächliche Ausübung seines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu ermöglichen.

61. Außerdem ist ein Arbeitnehmer in dem Zeitraum vor Ablauf eines befristeten Vertrags meines Erachtens nicht in der Lage, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub effektiv zu nutzen. Angesichts der Realitäten auf dem Arbeitsmarkt wird dieser Arbeitnehmer in dieser Zeit gewiss mehr damit beschäftigt sein, eine neue Arbeitsstelle zu suchen, als sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen. Es wird dem Arbeitnehmer in dem Zeitraum vor Ablauf eines befristeten Vertrags möglicherweise auch ein legitimes Anliegen sein, die Vorhaben ordnungsgemäß abzuschließen, die er während des Arbeitsverhältnisses betreut hat, weshalb er sich veranlasst sehen kann, seinen Urlaub nicht zu nehmen³⁸.

62. Ich komme jetzt zur zweiten Vorlagefrage des vorlegenden Gerichts, bei der es darum geht, inwieweit das Unionsrecht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Privatpersonen geltend gemacht werden kann. Dazu führt das vorlegende Gericht aus, die Max-Planck-Gesellschaft sei eine gemeinnützige Organisation des Privatrechts, die zwar größtenteils aus öffentlichen Mitteln finanziert werde, jedoch nicht mit besonderen Rechten ausgestattet sei, die über das hinausgingen, was für die Beziehungen zwischen Privatpersonen gelte. Der Rechtsstreit, mit dem es befasst sei, müsse daher nach seinem Dafürhalten als ein solcher zwischen Privatpersonen angesehen werden. Diese Prämisse ist im Rahmen des vorliegenden Vorabentscheidungsverfahrens nicht in Frage gestellt worden.

63. In Anbetracht der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs zur fehlenden horizontalen Direktwirkung von Richtlinien möchte das vorlegende Gericht mit dieser Frage im Kern wissen, ob Art. 31 Abs. 2 der Charta im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Privatpersonen geltend gemacht werden kann, um die Anwendung einer nationalen Regelung auszuschließen, deren Unvereinbarkeit mit Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 festgestellt werden sollte.

64. Diese Problematik sowie die Tragweite der den nationalen Gerichten obliegenden Pflicht zur unionsrechtskonformen Auslegung habe ich in meinen Schlussanträgen in den verbundenen Rechtssachen Bauer und Broßonn (C-569/16 und C-570/16, EU:C:2018:337) eingehend erörtert, auf die ich verweise. Aus den in diesen Schlussanträgen angeführten Gründen bin ich der Ansicht, dass Art. 31 Abs. 2 der Charta, soweit er einem Arbeitnehmer den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub gewährleistet, wenn der Arbeitnehmer nicht in der Lage war, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub während des Arbeitsverhältnisses tatsächlich auszuüben, von dem Arbeitnehmer im Rahmen eines Rechtsstreits mit seinem Arbeitgeber unmittelbar geltend gemacht werden kann, um die Anwendung einer nationalen Regelung auszuschließen, die verhindert, dass ihm eine solche Vergütung gezahlt wird.

65. Ich schlage dem Gerichtshof daher vor, dem vorlegenden Gericht wie folgt zu antworten: Erweist es sich, dass im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen zwei Privatpersonen eine nationale Regelung einen Arbeitnehmer vom Bezug einer finanziellen Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub ausschließt, die ihm jedoch nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 zusteht, so hat das damit befasste nationale Gericht zu prüfen, ob es das anwendbare nationale Recht im Einklang mit dieser Bestimmung auslegen kann, und, wenn ihm dies unmöglich erscheint, im Rahmen seiner Befugnisse den dem Einzelnen aus Art. 31 Abs. 2 der Charta erwachsenden Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit dieses Artikels zu sorgen, indem es erforderlichenfalls von der Anwendung jeder entgegenstehenden nationalen Vorschrift absieht.

³⁸ Wie Herr Shimizu in der mündlichen Verhandlung erklärt hat, wollte er, als die Max-Planck-Gesellschaft ihn aufforderte, seinen Urlaub zu nehmen, und als er gleichzeitig erfuhr, dass sein Vertrag nicht verlängert würde, seine letzten Projekte zum Abschluss bringen, weshalb er beschlossen habe, nicht den gesamten ihm zustehenden bezahlten Jahresurlaub zu nehmen.

IV. Ergebnis

66. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, die Vorlagefragen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) wie folgt zu beantworten:

1. Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass ein Arbeitnehmer eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub beanspruchen kann, wenn es ihm unmöglich war, den gesamten bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, der ihm während dieses Arbeitsverhältnisses zustand.
2. Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass er nationalen Rechtsvorschriften entgegensteht, wonach ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verliert, wenn er während des bestehenden Arbeitsverhältnisses keinen Antrag auf Gewährung dieses Urlaubs gestellt hat, ohne dass zuvor geprüft würde, ob der betreffende Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber auch tatsächlich in die Lage versetzt wurde, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben.
3. Ist ein nationales Gericht mit einem Rechtsstreit über den Anspruch eines Arbeitnehmers auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub befasst, so muss es prüfen, ob der Arbeitgeber nachweislich geeignete Maßnahmen ergriffen hat, um zu gewährleisten, dass der betreffende Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub während dieses Arbeitsverhältnisses tatsächlich ausüben konnte. Weist der Arbeitgeber nach, dass er mit der notwendigen Sorgfalt gehandelt hat und dass trotz der von ihm getroffenen Maßnahmen der Arbeitnehmer aus freien Stücken und bewusst darauf verzichtet hat, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen, obwohl er dies während des Arbeitsverhältnisses hätte tun können, dann hat dieser Arbeitnehmer keinen Anspruch aus Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 auf Zahlung einer finanziellen Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub.
4. Erweist es sich, dass im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen zwei Privatpersonen eine nationale Regelung einen Arbeitnehmer vom Bezug einer finanziellen Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub ausschließt, die ihm jedoch nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 zusteht, so hat das damit befasste nationale Gericht zu prüfen, ob es das anwendbare nationale Recht im Einklang mit dieser Bestimmung auslegen kann, und, wenn ihm dies unmöglich erscheint, im Rahmen seiner Befugnisse den dem Einzelnen aus Art. 31 Abs. 2 der Charta erwachsenden Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit dieses Artikels zu sorgen, indem es erforderlichenfalls von der Anwendung jeder entgegenstehenden nationalen Vorschrift absieht.