

## 03/2020 Der Fall Bauer

**EuGH, verb. Rs. C-569/16 und C-570/16 (Bauer),  
ECLI:EU:C:2018:871, Urteil des Gerichtshofs vom 6. November  
2018**

aufbereitet von **Elmar Trautmann**

**Das Wichtigste:** Die Bindung von Privaten an die Unionsgrundrechten ist ein Thema, welches zeitlich weit zurückreicht. Während der Gerichtshof in den Rs. C-144/04 (Mangold) und C-414/16 (Egenberger) einer unmittelbaren Drittwirkung von Unionsgrundrechten nahekommt, indem er klarstellt, dass nationale Normen unangewendet bleiben müssen, wenn ihnen Unionsgrundrechte entgegenstehen, stellt er in den verbundenen Rs. C-569/16 und C-570/16 (Bauer) zum ersten Mal ausdrücklich eine unmittelbare Drittwirkung von Unionsgrundrechten fest.

Aufgrund seiner Entstehungsgeschichte sowie aufgrund seiner Bestimmtheit und Unbedingtheit entfaltet Art. 31 Abs. 2 GRC unmittelbare Drittwirkung, sodass sich hieraus auch zwischen Privaten ein vererbbarer Anspruch auf Entgelt für vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaub ergibt.

### I. Vorbemerkungen

Das Novum des vorliegenden Urteils des Gerichtshofs liegt darin, dass er zum ersten Mal eine unmittelbare Drittwirkung von Unionsgrundrechten annimmt.

Ehe der Gerichtshof sich mit diesen Aspekten befasst, wiederholt er seine Rechtsprechung zu Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG aus der Rs. C-118/13 (Bollacke). Damals hatte er bereits klarstellt, dass sich – im Gegensatz zur ständigen Rechtsprechung des BAG zu § 7 Abs. 4 BUrlG i.V.m. § 1922 Abs. 1 BGB – aus der Richtlinienvorschrift in der Tat ein vererbbarer Anspruch auf Entgelt für nicht genommenen Jahresurlaub ergibt. Nach Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG darf „[d]er bezahlte Mindestjahresurlaub [...] außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“ Der Anspruch, den der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund nicht genommenen Jahresurlaubs erwirbt, sei „rein vermögensrechtlicher Natur“ (Rn. 48) und müsse als solcher auch in die Erbmasse einfließen können. Der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei jedenfalls irrelevant. Der Gerichtshof weist insoweit – wie bereits in der Rs. C-118/13 (Bollacke) – die Argumentation des BAG zurück.

An dieser Stelle kann man sich schon die Frage stellen, weshalb das BAG überhaupt eine erneute Vorlage zu Art. 7 der Richtlinie vor dem Gerichtshof anstrengt.

Nachdem der Inhalt der Richtlinienvorschrift geklärt ist, muss festgestellt werden, ob diese Vorschrift auch in den konkreten Einzelfällen unmittelbar anwendbar ist.

#### *Zur unmittelbaren Wirkung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG*

Die besondere Konstellation der beiden Rechtssachen, nämlich die Einstellung des Herrn Bauer in der öffentlichen Verwaltung und des Herrn Broßonn bei einer Privatperson gibt dem Gerichtshof die Gelegenheit, fast schon lehrbuchartig die Voraussetzungen und insbesondere die Konstellationen, in denen eine unmittelbare Richtlinienwirkung in Betracht kommt, durchzuarbeiten.

Da sämtlich Voraussetzungen vorliegen, ist eine unmittelbare Wirkung der Richtlinie in der Rs. C-569/16 (Bauer) aufgrund des Vertikalverhältnisses zu bejahen, sodass sich unmittelbar aus der Richtlinie ein vererbbarer Anspruch auf Entgelt für nicht genommenen Jahresurlaub ergibt.

### *Zur unmittelbaren Drittwirkung von Art. 31 Abs. 2 GRC*

Aufgrund dessen, dass eine Richtlinie jedoch keine unmittelbare Wirkung im Horizontalverhältnis entfalten kann, ist für die Rs. C-570/16 (Broßonn) eine unmittelbare Berufung auf die Richtlinienvorschrift unmöglich. Der Blick richtet sich somit auf Art. 31 Abs. 2 GRC, in dem niedergelegt ist, dass Arbeitnehmer „das Recht [...] auf bezahlten Jahresurlaub“ haben. Es stellt sich also die Frage, ob sich aus Art. 31 Abs. 2 GRC in dem Rechtsstreit zwischen Frau Broßonn und dem Arbeitgeber ihres verstorbenen Ehemanns unmittelbar ein vererbbarer Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ableiten lässt.

Art. 31 Abs. 2 GRC kann nur dann unmittelbare Wirkung entfalten, wenn er hinreichend bestimmt und unbeding ist. Hinsichtlich der hinreichenden Bestimmtheit geht der Gerichtshof auf dessen Entstehungsgeschichte ein. Die Vorschrift basiere auf Art. 7 der Richtlinie 93/104/EG, dessen Wortlaut in Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG vollständig übernommen wurde. Art. 7 der Richtlinie 93/104/EG regelt die Gewährung eines bezahlten Mindestjahresurlaubs sowie die eingeschränkte Möglichkeit der Ersetzung dessen durch eine finanzielle Vergütung. Der Grundsatz des bezahlten Jahresurlaubs sei jedoch nicht erst mit der Richtlinie 93/104/EG eingeführt worden, sondern habe seinen Ursprung in „verschiedenen völkerrechtlichen Verträgen“ (Rn. 83), unter anderem in der Europäischen Sozialcharta, welche sämtliche Mitgliedstaaten unterzeichnet haben. Dieser Grundsatz, der sich letztlich auch in Art. 31 Abs. 2 GRC wiederfinde, umfasse unter anderem einen Anspruch auf „finanzielle Vergütung für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaub“ (Rn. 83). Somit sei Art. 31 Abs. 2 GRC hinsichtlich der Entstehung eines vererbbaren Anspruchs auf Entgelt für nicht genommenen Jahresurlaub hinreichend bestimmt. Zur Unbedingtheit begnügt sich der Gerichtshof mit der Erklärung, die Norm sei zugleich zwingend und nicht von weiteren Bedingungen abhängig.

Nach Bejahung der grundsätzlichen unmittelbaren Wirkung von Art. 31 Abs. 2 GRC beschäftigt sich der Gerichtshof schließlich mit dessen unmittelbarer Drittwirkung. In seiner Argumentation folgt der Gerichtshof den Ausführungen des GA Bot.

Art. 51 Abs. 1 GRC nennt ausdrücklich die Union und die Mitgliedstaaten als Verpflichtete der Charta. Privatpersonen sind jedoch nicht erwähnt. Daraus könne allerdings noch kein kategorischer Ausschluss einer Bindung Privater an die Unionsgrundrechte folgen. GA Bot weist insofern auf die Rs. C-43/75 (Defrenne) hin,

in welcher der Gerichtshof einen Anspruch auf gleiches Entgelt von Männern und Frauen in einem Arbeitsverhältnis zwischen Privaten aus Art. 119 EWG-Vertrag (157 AEUV) abgeleitet hatte, obwohl die Norm in erster Linie an die Mitgliedstaaten adressiert ist und Privatpersonen als Adressaten nicht genannt sind.

Während das Argument des Gerichtshofs und des GA Bot, eine Bindung Privater könne nicht schon durch den Wortlaut von Art. 51 Abs. 1 GRC ausgeschlossen sein, nachvollziehbar scheint, verkennt der Vergleich mit Normen der Verträge die Zielrichtung der Vorschriften der Charta. Diese sind aus der historischen Entwicklung primär als Schutz der Bürger gegen den Staat (bzw. die Union) gedacht. Der Umstand, dass diejenigen Personen, deren Bindung an die Charta am begründungsbedürftigsten wäre, ohne positive Anhaltspunkte im Wortlaut an diese gebunden seien, überzeugt nicht.

Dem Gerichtshof zufolge ist eine unmittelbare Drittwirkung von Unionsgrundrechten bereits in der Rs. C-414/16 (Egenberger) festgestellt worden. GA Bot geht weiter, indem er in den Schlussanträgen ausführt, die Möglichkeit einer unmittelbaren Drittwirkung von Unionsgrundrechten sei bereits in der Rs. C-162/12 (Association de médiation sociale) klargestellt worden, wobei sie damals an der hinreichenden Bestimmtheit der Vorschrift gescheitert sei. Hierzu ist jedoch anzumerken, dass es im vorliegenden Urteil – im Gegensatz zu den Rs. C-414/16 (Egenberger) ebenso wie C-162/12 (Association de médiation sociale) – nicht nur darum geht, eine nationale Norm in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen unangewendet zu lassen, welche mit einem Unionsgrundrecht kollidiert. Vielmehr wird ein Anspruch zwischen Privaten unmittelbar aus dem Unionsgrundrecht abgeleitet. Schließlich reicht die Unanwendbarkeit einer nationalen Norm nicht aus, um einen vererbbaren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub zu begründen.

Es bleibt zu diesem Zeitpunkt offen, ob der Gerichtshof die unmittelbare Drittwirkung auch auf andere Grundrechte erweitern wird. Eine allgemeine Drittwirkung von Unionsgrundrechten wird jedoch – wie GA Bot bekräftigt – wohl zu verneinen sein. Es ist jedenfalls auffällig, dass die unmittelbare Drittwirkung von Grundrechten ebenso wie die unmittelbare Drittwirkung von Grundfreiheiten bisher ausschließlich im Rahmen des Arbeitsrechts diskutiert wurde (vgl. Rs. C-281/98).

Des Weiteren bleibt unerwähnt, in welchem Rahmen die Unionsgrundrechte Privatpersonen nun binden sollen. In Betracht käme einerseits eine umfangreiche Bindung vergleichbar der Bindung der Unionsorgane, andererseits eine

Unionsgrundrechtsbindung „im Anwendungsbereich des Unionsrechts“, wie es für die Mitgliedstaaten der Fall ist, oder in einem ganz anderen, in der Charta nicht erwähnten Rahmen. Kommt der Gerichtshof zum Entschluss, die Privaten ebenso wie die Mitgliedstaaten an die Unionsgrundrechte zu binden, stellt sich das Problem der Eröffnung des Anwendungsbereichs von Unionsrechts. Im vorliegenden Fall war die Richtlinie nicht anwendbar. Ohne die Richtlinie liegt allerdings keine Norm vor, die den Anwendungsbereich des Unionsrechts begründet. Dass ein Grundrecht selbst – wie im vorliegenden Urteil – den Anwendungsbereich des Unionsrechts eröffnen kann, birgt jedenfalls das immense Risiko eines *ultra-vires*-Aktes.

Zuletzt stellt sich die Frage der Rechtfertigungsmöglichkeiten für Eingriffe in die Unionsgrundrechte durch Private. Bereits bei den möglichen Rechtfertigungsgründen kommt es zu Schwierigkeiten, da Private keine Allgemeininteressen verfolgen können. Möglicherweise wird der Gerichtshof dieses Problem lösen, indem er eine weitere Parallele zu den Grundfreiheiten zieht und sachliche Gründe ausreichen lässt. Daneben stellen der Gesetzesvorbehalt und die Verhältnismäßigkeitsprüfung weitere Hürden.

In der konkreten Rechtssache wäre es sicherlich ausreichend und schonender gewesen, wenn der Gerichtshof die unmittelbare Drittwirkung von Unionsgrundrechten verneint und auf die Staatshaftung nach den verb. Rs. C-6/90 und C-9/90 (Francovich) für die Nicht-umsetzung der Richtlinie zurückgegriffen hätte.

An demselben Tag erließ der Gerichtshof in der gleichgelagerten Rs. C-684/16 (Max-Planck-Gesellschaft) ein Urteil und bejahte erneut die unmittelbare Drittwirkung von Art. 31 Abs. 2 GRC. Bemerkenswert ist, dass das BAG letztlich in sämtlichen Verfahren eine unionsrechtskonforme Auslegung der Normen erreicht hat; war doch der Hintergrund der Vorlagefragen die Ansicht, § 7 Abs. 4 BUrlG könne nicht unionsrechtskonform ausgelegt werden. Das BAG scheint die unionsrechtskonforme Auslegung jedenfalls dazu zu nutzen, der unmittelbaren Drittwirkung von Unionsgrundrechten auszuweichen.

Nun bleibt es abzuwarten, wie der Gerichtshof in seiner weiteren Judikatur die vorgestellten Probleme lösen wird.

## II. Vertiefende Lesehinweise

- **Wienbracke**, NZA-RR 2019, 121
- **Rudkowski**, NJW 2019, 476

## III. Sachverhalt

Herr Bauer war bei der Stadt Wuppertal beschäftigt, Herr Broßonn hingegen bei der Privatperson Volker Willmeroth. Beide Angestellten verstarben, ehe sie ihren bezahlten Jahresurlaub vollständig verbraucht hatten. Die jeweiligen Witwen klagten als alleinige Rechtsnachfolgerinnen vor den zuständigen Gerichten auf Auszahlung des Entgelts für den nicht genommenen Jahresurlaub. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG geht allerdings ein Anspruch auf Entgelt für nicht genommenen bezahlten Urlaub mit dem Tod des Arbeitnehmers nach § 7 Abs. 4 BUrlG i.V.m. § 1922 Abs. 1 BGB unter und wird somit nicht Teil der Erbmasse.

In letzter Instanz setzte das BAG beide Verfahren aus und legte dem Gerichtshof zwei Fragen vor: Erstens fragte es, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88 oder Art. 31 Abs. 2 GRC den Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers einen Anspruch auf Entgelt für den vor seinem Tod nicht genommenen Jahresurlaub gewährt, obwohl dem das nationale Recht entgegensteht. Sofern diese erste Frage bejaht würde, stellte sich die zweite Frage, nämlich ob sich aus Art. 7 der Richtlinie 3002/88 bzw. aus Art. 31 Abs. 2 GRC auch ein Anspruch im Verhältnis zwischen Privatpersonen ergibt.

## IV. Aus den Entscheidungsgründen

### *Zur unmittelbaren Richtlinienwirkung*

70 Was nun als Erstes die Frage einer etwaigen unmittelbaren Wirkung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 anbelangt, ergibt sich aus der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass sich der Einzelne in all den Fällen, in denen die Bestimmungen einer Richtlinie inhaltlich unbedingte und hinreichend genau sind, vor nationalen Gerichten gegenüber dem Staat auf diese Bestimmungen berufen kann, wenn dieser die Richtlinie nicht fristgemäß oder nur unzulänglich in das nationale Recht umgesetzt hat (Urteil vom 24. Januar 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung). Zudem kann der Einzelne, wenn er sich dem Staat gegenüber auf eine Richtlinie berufen kann, dies unabhängig davon tun, ob der Staat in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber oder als Hoheitsträger handelt. In dem einen wie dem anderen Fall muss nämlich verhindert werden, dass der Staat aus der Nichtbeachtung des Unionsrechts Nutzen ziehen kann (Urteil vom 24. Januar 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[...]

76 Bezüglich des Ausgangsrechtsstreits in der Rechtssache C-570/16 zwischen Frau Broßonn in ihrer Eigenschaft als Rechtsnachfolgerin ihres verstorbenen Ehemanns und dessen früherem Arbeitgeber, Herrn Willmeroth, ist hingegen darauf hinzuweisen, dass eine Richtlinie nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen kann, so dass ihm gegenüber eine Berufung auf die Richtlinie als solche nicht möglich ist. Eine Ausdehnung der Möglichkeit, sich auf eine Bestimmung einer nicht oder unrichtig umgesetzten Richtlinie zu berufen, auf den Bereich der Beziehungen zwischen Privaten liefe nämlich darauf hinaus, der Europäischen Union die Befugnis zuzuerkennen, mit unmittelbarer Wirkung zulasten der Einzelnen Verpflichtungen anzuordnen, obwohl sie dies nur dort darf, wo ihr die Befugnis zum Erlass von Verordnungen zugewiesen ist (Urteil vom 7. August 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung).

77 Folglich kann selbst eine klare, genaue und nicht von Bedingungen abhängige Bestimmung einer Richtlinie, mit der dem Einzelnen Rechte gewährt oder Verpflichtungen auferlegt werden sollen, als solche im Rahmen eines Rechtsstreits, in dem sich ausschließlich Private gegenüberstehen, keine Anwendung finden (Urteil vom 7. August 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, Rn. 43 und die dort angeführte Rechtsprechung).

78 Wie der Gerichtshof bereits entschieden hat, kann Art. 7 der Richtlinie 2003/88 daher nicht in einem Rechtsstreit zwischen Privaten geltend gemacht werden, um die volle Wirksamkeit des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu gewährleisten und zu erreichen, dass jede entgegenstehende nationalrechtliche Bestimmung unangewendet bleibt (Urteil vom 26. März 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, Rn. 48).

#### *Zur unmittelbaren Drittwirkung von Art. 31 Abs. 2 GRC*

79 In Anbetracht dessen ist als Zweites die Tragweite von Art. 31 Abs. 2 der Charta zu prüfen, um zu klären, ob diese Bestimmung, für die in den Rn. 52 bis 63 des vorliegenden Urteils festgestellt wurde, dass sie auf Sachverhalte wie denen der Ausgangsverfahren Anwendung findet und dahin auszulegen ist, dass sie einer nationalen Regelung wie der in den Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, in einem Rechtsstreit zwischen Privatleuten wie dem der Rechtssache C-570/16 geltend gemacht werden kann, um zu erreichen, dass das nationale Gericht diese nationale Regelung unangewendet lässt und den Rechtsnachfolgern des verstorbenen

Arbeitnehmers eine von dessen ehemaligem Arbeitgeber zu zahlende finanzielle Vergütung für den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub zuspricht, auf den der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Todes nach dem Unionsrecht Anspruch hatte.

80 In diesem Zusammenhang ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass das Recht auf bezahlten Jahresurlaub einen wesentlichen Grundsatz des Sozialrechts der Union darstellt.

81 Dieser Grundsatz hat seinen Ursprung sowohl in Rechtsakten, die wie die in Art. 151 AEUV erwähnte Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von den Mitgliedstaaten auf Unionsebene geschaffen wurden, als auch in den völkerrechtlichen Verträgen, bei denen die Mitgliedstaaten mitgewirkt haben oder denen sie beigetreten sind. Zu diesen gehört die ebenfalls in Art. 151 AEUV erwähnte Europäische Sozialcharta, der alle Mitgliedstaaten angehören, da sie ihr entweder in ihrer ursprünglichen Fassung, ihrer revidierten Fassung oder ihren beiden Fassungen beigetreten sind. Zu erwähnen ist auch das Übereinkommen Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 24. Juni 1970 über den bezahlten Jahresurlaub (Neufassung), das, wie der Gerichtshof in den Rn. 37 und 38 des Urteils vom 20. Januar 2009, Schultz-Hoff u. a. (C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18), festgestellt hat, Grundsätze der Internationalen Arbeitsorganisation enthält, denen nach dem sechsten Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88 Rechnung zu tragen ist.

82 Im vierten Erwägungsgrund der Richtlinie 93/104 wird insbesondere darauf verwiesen, dass es in der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer unter Punkt 8 heißt, dass jeder Arbeitnehmer der Union Anspruch u. a. auf einen bezahlten Jahresurlaub hat, dessen Dauer gemäß den einzelstaatlichen Gepflogenheiten im Wege des Fortschritts anzunähern ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. Juni 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, Rn. 39).

83 Das Recht auf bezahlten Jahresurlaub wurde also nicht mit Art. 7 der Richtlinie 93/104 und Art. 7 der Richtlinie 2003/88 selbst eingeführt. Es hat seinen Ursprung u. a. in verschiedenen völkerrechtlichen Verträgen (vgl. entsprechend Urteil vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 75), und hat als wesentlicher Grundsatz des Sozialrechts der Union zwingenden Charakter (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 16. März 2006, Robinson-Steele u. a., C-131/04 und C-257/04, EU:C:2006:177, Rn. 48 und 68). Dieser wesentliche Grundsatz umfasst, wie in Rn. 58 des vorliegenden Urteils ausgeführt, den Anspruch auf „bezahlten“ Jahresurlaub als solchen und den mit diesem eng verbundenen Anspruch auf eine

finanzielle Vergütung für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaub.

84 Mit der zwingenden Formulierung, dass „jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer“ das „Recht“ „auf bezahlten Jahresurlaub“ hat – und zwar ohne dass insoweit, wie z. B. in Art. 27 der Charta, zu dem das Urteil vom 15. Januar 2014, *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2), ergangen ist, auf „Fälle und Voraussetzungen, die nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind“, verwiesen würde –, spiegelt Art. 31 Abs. 2 der Charta den wesentlichen Grundsatz des Sozialrechts der Union wider, von dem nur unter den in Art. 52 Abs. 1 der Charta vorgesehenen strengen Bedingungen und insbesondere nur unter Achtung des Wesensgehalts des Grundrechts auf bezahlten Jahresurlaub abgewichen werden kann.

85 Das Recht auf bezahlten Jahresurlaub, das in Art. 31 Abs. 2 der Charta für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer verankert ist, ist infolgedessen, was sein Bestehen selbst anbelangt, zugleich zwingend und nicht von Bedingungen abhängig, da die Charta nicht durch unionsrechtliche oder nationalrechtliche Bestimmungen konkretisiert werden muss. In diesen sind nur die genaue Dauer des Jahresurlaubs und gegebenenfalls bestimmte Voraussetzungen für die Wahrnehmung des Rechts festzulegen. Folglich verleiht Art. 31 Abs. 2 der Charta schon für sich allein den Arbeitnehmern ein Recht, das sie in einem Rechtsstreit gegen ihren Arbeitgeber in einem vom Unionsrecht erfassten und daher in den Anwendungsbereich der Charta fallenden Sachverhalt als solches geltend machen können (vgl. entsprechend Urteil vom 17. April 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 76).

86 Art. 31 Abs. 2 der Charta hat daher für die in den Anwendungsbereich der Charta fallenden Sachverhalte insbesondere zur Folge, dass zum einen das nationale Gericht eine nationale Regelung wie die in den Ausgangsverfahren fragliche unangewendet lassen muss, die für den Arbeitnehmer dazu führt, dass ihm aufgrund seines Todes rückwirkend die zuvor erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub und damit seinen Rechtsnachfolgern die finanzielle Vergütung genommen wird, die als vermögensrechtliche Komponente dieser Ansprüche an deren Stelle tritt. Zum anderen können sich die Arbeitgeber nicht auf eine solche nationale Regelung berufen, um sich der Zahlung dieser finanziellen Vergütung zu entziehen, zu der sie die Achtung des in dieser Bestimmung gewährleisteten Grundrechts verpflichtet.

87 Bezüglich der Wirkung, die Art. 31 Abs. 2 der Charta gegenüber privaten Arbeitgebern entfaltet, ist festzustellen, dass die Charta nach ihrem Art. 51 Abs. 1 zwar für die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union unter Wahrung des Subsidiaritätsprinzips und für die Mitgliedstaaten ausschließlich bei der Durchführung des Unionsrechts gilt. Hingegen trifft Art. 51 Abs. 1 der Charta keine Regelung darüber, ob Privatpersonen gegebenenfalls unmittelbar zur Einhaltung einzelner Bestimmungen der Charta verpflichtet sein können, und kann demnach nicht dahin ausgelegt werden, dass dies kategorisch ausgeschlossen wäre.

88 Wie der Generalanwalt in Nr. 78 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, kann der Umstand, dass manche Bestimmungen des Primärrechts in erster Linie an die Mitgliedstaaten gerichtet sind, es nicht ausschließen, dass diese auch für Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen gelten können (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 17. April 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 77).

89 Der Gerichtshof hat insbesondere bereits anerkannt, dass das in Art. 21 Abs. 1 der Charta niedergelegte Verbot schon für sich allein dem Einzelnen ein Recht verleiht, das er in einem Rechtsstreit gegen eine andere Privatperson als solches geltend machen kann (Urteil vom 17. April 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 76), ohne dass deshalb Art. 51 Abs. 1 der Charta dem entgegenstehe.

90 Speziell in Bezug auf Art. 31 Abs. 2 der Charta ist hervorzuheben, dass das Recht jeder Arbeitnehmerin und jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub schon seinem Wesen nach mit einer entsprechenden Pflicht des Arbeitgebers einhergeht, nämlich der Pflicht zur Gewährung bezahlten Jahresurlaubs.

91 Sollte das vorliegende Gericht die in den Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung nicht im Einklang mit Art. 31 Abs. 2 der Charta auslegen können, wird es ihm in einer Situation wie der in der Rechtssache C-570/16 obliegen, im Rahmen seiner Befugnisse den aus dieser Bestimmung erwachsenden Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit der Bestimmung zu sorgen, indem es erforderlichenfalls die nationale Regelung unangewendet lässt (vgl. entsprechend Urteil vom 17. April 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 79).

92 Nach alledem ist auf den zweiten Teil der Frage in der Rechtssache C-569/16 sowie auf den zweiten Teil der ersten Frage und auf die zweite Frage in der Rechtssache C-570/16 zu antworten, dass in dem Fall, dass eine nationale Regelung wie die in den Ausgangsverfahren fragliche nicht im Einklang mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und

Art. 31 Abs. 2 der Charta ausgelegt werden kann, das mit einem Rechtsstreit zwischen dem Rechtsnachfolger eines verstorbenen Arbeitnehmers und dessen ehemaligem Arbeitgeber befasste nationale Gericht die nationale Regelung unangewendet zu lassen und dafür Sorge zu tragen hat, dass der Rechtsnachfolger von dem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den von dem Arbeitnehmer gemäß diesen Bestimmungen erworbenen und vor seinem Tod nicht mehr genommenen bezahlten Jahresurlaub erhält. Diese Verpflichtung ergibt sich für das nationale Gericht aus Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta, wenn sich in dem Rechtsstreit der Rechtsnachfolger und ein staatlicher Arbeitgeber gegenüberstehen, und aus Art. 31 Abs. 2 der Charta, wenn sich in dem Rechtsstreit der Rechtsnachfolger und ein privater Arbeitgeber gegenüberstehen.