
Aktuelles aus der Rechtsprechung: Urlaubsanspruch ist vererblich und verfällt nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers

Der Europäische Gerichtshof hat in einer aktuellen Entscheidung¹ nunmehr klargestellt, dass ein Arbeitnehmer nicht mit seinem Tod den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub verliert. Die Erben können einen finanziellen Ausgleich für den Urlaub verlangen, den der Verstorbene nicht mehr nehmen konnte.

1. Der Fall

Der EuGH befasst sich in seinem Urteil mit einer Anfrage des Landesarbeitsgerichtes Hamm². Dieses hat über den Fall eines Arbeitnehmers zu entscheiden, der in einem Unternehmen von 1998 bis zu seinem Tod im November 2010 beschäftigt war. Aufgrund einer schweren Erkrankung war dieser jedoch ab 2009 nur noch mit Unterbrechungen arbeitsfähig. Als er im November 2010 starb, hatte er 140,5 Tage offenen Jahresurlaub angesammelt. Die Witwe fordert nun vom Unternehmen eine finanzielle Abgeltung für den von ihrem Ehegatten nicht genommenen Jahresurlaub. Das Unternehmen hat die Forderung zurückgewiesen und äußerte Zweifel an der Vererbbarkeit der Abgeltung.³

2. Bisherige Rechtsprechung

Nach § 7 Abs. 4 BurlG (Bundesurlaubsgesetz) ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann. Fraglich ist, was passiert, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers beendet wird und der Urlaub somit nicht mehr verwirklicht werden kann. Gemäß § 1922 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) geht mit dem Tod einer Person das Vermögen als Ganzes auf die Erben über. Aber gilt das dann auch für den Urlaubsabgeltungsanspruch?

Das Bundesarbeitsgericht hat die Frage bislang immer verneint. Nach Auffassung der Richter sind Urlaubsansprüche rein persönliche Ansprüche, die nach dem Tod des Arbeitnehmers nicht vererbt werden können. Diese Rechtsprechung ist auch für

¹ EuGH, Urteil v. 12.06.2014, Az. C-118/13

² LAG Hamm, Vorabentscheidungsersuchen v. 14.02.2013 – 16 Sa 1511/12

³ EuGH, Pressemitteilung Nr. 83/14

Urlaubsabgeltungsansprüche mehrfach ausdrücklich bestätigt worden. Danach erlischt mit dem Tod des Arbeitnehmers der Urlaubsanspruch und wandelt sich nicht in einen Abgeltungsanspruch um.⁴

3. Urteil des EuGH⁵

Diese Rechtsprechung ist allerdings angesichts des aktuellen EuGH-Urteils nicht mehr aufrechtzuhalten. Nach Auffassung der Luxemburger Richter stellt der ersatzlose Untergang des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung im Todesfall einen Verstoß gegen Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG dar und ist somit europarechtswidrig. Verstirbt ein Arbeitnehmer und steht ihm zum Zeitpunkt des Todes noch Resturlaub zu, so können seine Erben vom Arbeitgeber einen finanziellen Ausgleich verlangen.

Begründet wird dies damit, dass der bezahlte Jahresurlaub ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union sei, von dem nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abgewichen werden darf. Der Anspruch auf Urlaub und der Anspruch auf Bezahlung während desurlaubes sind untrennbar. Voraussetzung für die Abgeltung ist zum einen, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird und zum anderen, dass der Arbeitnehmer nicht den gesamten Jahresurlaub genommen hat, auf den er bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch hatte. Dabei ist unerheblich, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers eingetreten ist. Denn nur so kann die praktische Wirksamkeit des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub sichergestellt werden. Der unabwägbare Eintritt des Todes des Arbeitnehmers darf daher nicht rückwirkend zum vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub führen.

Der EuGH hat des Weiteren klargestellt, dass der Abgeltungsanspruch der Erben nicht davon abhängig ist, dass der Arbeitnehmer im Vorfeld einen Antrag auf bezahlten Urlaub gestellt hat.

4. Fazit

Mit seiner wegweisenden Entscheidung zum Urlaubsrecht hat der EuGH entgegen der bisherigen Auffassung des BAG die Vererblichkeit des Urlaubsabgeltungsanspruches bejaht. Das Urteil bezieht sich allerdings zunächst nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Fraglich bleibt, ob diese Grundsätze auch auf den tariflichen Urlaub übertragbar sind. Zudem ist zu bedenken, dass für den Urlaubsabgeltungsanspruch der Erben tarifliche Ausschlussfristen greifen können. Nach § 23 Abs. 1 AVR Caritas bzw. § 16 Abs. 1 AVO verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten geltend gemacht schriftlich werden.

⁴ BAG, Urteil vom 12.03.2013, Az. 9 AZR 532/11 sowie Urteil v. 20.09.2011, Az. 9 AZR 416/2010

⁵ Siehe Fn. 1