

Vererbbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs

1. Ist ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert, gehen seine gesetzlichen Urlaubsansprüche mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres unter. Der Verfall tritt nicht bereits vor diesem Zeitpunkt tageweise ein.

2. Der entstandene Urlaubsabgeltungsanspruch ist vererbbar.

BAG Urteil v. 22.9.2015 – 9 AZR 170/14 –

Zum Sachverhalt

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch über die Abgeltung von 14,33 gesetzlichen Urlaubstagen des vormaligen Klägers (Erblasser).

Die Klägerinnen sind die Erben des am 15. Mai 2013 verstorbenen M (Erblasser). Dieser war beim Beklagten im Rahmen einer Fünftageswoche als Lehrer beschäftigt. Seit dem 9. Januar 2008 war er als schwerbehinderter Mensch anerkannt und ab diesem Zeitpunkt bis zu seinem Tod arbeitsunfähig krank. Kraft einzelvertraglicher Inbezugnahme fand auf das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006 (TV-L) in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung. Dieser enthielt in den vom 1. März 2009 bis zum 31. Dezember 2012 geltenden Fassungen ua. folgende Regelungen:

„§ 26 Erholungsurlaub

(1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

...

nach dem vollendeten
40. Lebensjahr
30 Arbeitstage.

...

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.

c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

...

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

...

(2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integra-

tionsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

...

§ 37 Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

...

Die Deutsche Rentenversicherung Bund bewilligte dem Erblasser ab Mai 2009 eine befristete Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung und ab März 2011 eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung. Der Beklagte teilte ihm in einem Schreiben vom 1. März 2011 mit, das Arbeitsverhältnis ende gemäß § 33 Abs. 2 TV-L mit Ablauf des 17. März 2011. Mit anwaltlichem Schreiben vom 17. März 2011 forderte der Erblasser den Beklagten auf, insgesamt 95 Urlaubstage aus den Jahren 2008 bis 2011 abzugelten.

Der Beklagte galt unter Zugrundelegung eines zwischen den Parteien unstrittigen Abgeltungsbetrags iHv. 154,76 Euro brutto pro Urlaubstag zunächst 37 Urlaubstage mit 5.726,12 Euro brutto und später weitere drei Urlaubstage mit 464,28 Euro brutto ab.

Mit seiner dem Beklagten am 25. Juli 2011 zugestellten Klage hat der Erblasser zuletzt noch die Abgeltung von weiteren 26 Urlaubstagen verlangt.

Der Erblasser hat erstinstanzlich zuletzt beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an ihn den Betrag von 4.023,76 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat zu seinem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2009 sei im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 17. März 2011 bereits größtenteils verfallen gewesen. Der Erblasser hätte vom 18. bis zum 31. März 2011 nur noch zehn Urlaubstage in Anspruch nehmen können. Im Übrigen sei ein etwaiger Urlaubsabgeltungsanspruch nicht vererbbar.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten zur Zahlung weiterer Urlaubsabgeltung iHv. 2.217,71 Euro brutto für 14,33 Urlaubstage verurteilt und die Klage im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte sein Ziel der vollständigen Klageabweisung weiter.

Aus den Gründen

Die zulässige Revision des Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts mit Recht zurückgewiesen. Der Erblasser hatte gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf die ihm von den Vorinstanzen zugesprochene weitere Urlaubsabgeltung. Dieser Anspruch ist auf die Klägerinnen in Erbengemeinschaft übergegangen. Das arbeitsgerichtliche Urteil war allerdings nach § 319 Abs. 1 ZPO im Hinblick auf die schon vor der Urteilsverkündung eingetretene Erbfolge zu berichtigen.

I. Dem Erblasser standen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 17. März 2011 aus dem Urlaubsjahr 2009 noch 25 Urlaubstage zu (§ 3 BUrlG, § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

1. Der gesetzliche Urlaubsanspruch im Umfang von 25 Arbeitstagen ist zu Beginn des Jahres 2009 unabhängig davon entstanden, dass der Erblasser seit dem 9. Januar 2008 krankheitsbedingt arbeitsunfähig war. Auch der Bezug der Erwerbsminderungsrente ab Mai 2009 war für den Fortbestand des Urlaubsanspruchs unerheblich. Der gesetzliche Erholungsurlaub (§§ 1, 3 BUrlG) und der schwerbehinderten Menschen zustehende Zusatzurlaub (§ 125 Abs. 1 SGB IX) setzen keine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr voraus (BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 8, BAGE 142, 371). Gesetzliche Urlaubsansprüche entstehen auch dann, wenn der Arbeitnehmer eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung bezieht und dies nach einer tariflichen Regelung das Ruhen des Arbeitsverhältnisses zur Folge hat. Die Vorschrift des § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L ist jedenfalls insoweit unwirksam, als sie auch die Verminderung gesetzlicher Urlaubsansprüche von Arbeitnehmern und schwerbehinderten Menschen erfasst, die aus gesundheitlichen Gründen nicht die ihnen nach dem Arbeitsvertrag obliegende Leistung erbracht haben. Eine solche Verminderung gesetzlicher Urlaubsansprüche lässt § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG nicht zu (vgl. zu der entsprechenden Regelung im TVöD BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 9, aaO).

2. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch des Erblassers aus dem Jahr 2009 zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 17. März 2011 noch nicht verfallen war. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 7. August 2012 (- 9 AZR 353/10 - Rn. 32, BAGE 142, 371) eingehend begründet, weshalb die gesetzlichen Urlaubsansprüche arbeitsunfähiger Arbeitnehmer aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres untergehen.

a) Die Auffassung des Beklagten, dem Erblasser habe ein weiterer Urlaubsabgeltungsanspruch nicht zugestanden, weil sein Urlaub aus dem Jahr 2009 bereits tageweise vor dem 31. März 2011 untergegangen sei, beruht auf der vom Bundesarbeitsgericht vormals vertretenen Surrogatstheorie. Der Senat hat die Rechtsprechung zum Charakter des Abgeltungsanspruchs als Surrogat des Urlaubsanspruchs jedoch insgesamt aufgegeben (BAG 19. Juni 2012 - 9 AZR 652/10 - Rn. 15, BAGE 142, 64). In der Folge der Schultz-Hoff-Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 20. Januar 2009 (- C-350/06 und C-520/06 - Slg. 2009, I-179) ist das tragende Fundament der Surrogatstheorie entfallen, krankheitsbedingt arbeitsunfähige und aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidende Arbeitnehmer nicht besser zu stellen als im Arbeitsverhältnis verbleibende arbeitsunfähige Arbeitnehmer (BAG 19. Juni 2012 - 9 AZR 652/10 - Rn. 17 ff., aaO). Das Argument des Beklagten, der Urlaubsanspruch sei mit der Frist „belastet“ und diese setze sich im Abgeltungsanspruch fort, trägt deshalb nicht. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist anders als nach der aufgegebenen Surrogatstheorie ein reiner Geldanspruch. Er verdankt seine Entstehung zwar urlaubsrechtlichen Vorschriften. Ist er entstanden, ist er nicht mehr Äquivalent zum Urlaubsanspruch, sondern bildet einen Teil des Vermögens des Arbeitnehmers und unterscheidet sich in rechtlicher Hinsicht nicht von anderen Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber (BAG 19. Mai 2015 - 9 AZR 725/13 - Rn. 18 mwN).

b) Soweit in der Literatur unabhängig von der Abgeltung des Urlaubsanspruchs vereinzelt ein sukzessiver Untergang des Urlaubsanspruchs vor Ablauf des Übertragungszeitraums vertreten wird (vgl. Bachmann in GK-BUrlG 5. Aufl. § 7 Rn. 122), beruht dies auf der Prämisse, bei der Urlaubsschuld des Arbeitgebers handele es sich um eine absolute Fixschuld. Diese Annahme steht freilich im Widerspruch zur Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. nur BAG 28. November 1990 - 8 AZR 570/89 - zu II 3 c der Gründe, BAGE 66, 288).

c) Würde der Urlaub gemäß der Ansicht des Beklagten sukzessive verfallen, würde im Ergebnis der Übertragungszeitraum verkürzt. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union folgt aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie), dass im Falle der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers der Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums, für den der Urlaub gewährt wird, deutlich überschreiten muss (EuGH 3. Mai 2012 - C-337/10 - [Neidel] Rn. 41; 22. November 2011 - C-214/10 - [KHS] Rn. 38, Slg. 2011, I-11757). Da der Bezugszeitraum nach dem BUrlG das Kalenderjahr ist, muss der Übertragungszeitraum deutlich länger als zwölf Monate sein. Wäre der Urlaubsanspruch entsprechend der Ansicht des Beklagten mit dem Ablauf der Übertragungsfrist „belastet“, hätte dies zur Folge, dass ein Teil der Urlaubsansprüche des Erblassers aus dem Jahr 2009 bereits im Februar 2011 untergegangen wäre. Mangels eines sukzessiven Verfalls der Urlaubsansprüche des Erblassers aus dem Jahr 2009 nach dem nationalen Recht bedarf die Frage, ob im Falle der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ein Übertragungszeitraum von weniger als 14 Monaten noch als „deutlich länger“ als ein Jahr iSd. Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union angesehen werden kann (verneinend Bauer/v. Medem NZA 2012, 113, 115), keiner Antwort.

II. Der Erblasser erwarb mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Abgeltungsanspruch für die im Jahr 2009 entstandenen gesetzlichen Urlaubsansprüche im Umfang von 25 Arbeitstagen. Aufgrund des zwischen den Parteien unstreitigen Abgeltungsanspruchs iHv. 154,76 Euro brutto pro Tag stand dem Erblasser damit ein Anspruch iHv. 3.869,00 Euro brutto zu (vgl. zu der auf ein Kalenderjahr bezogenen Urlaubsabgeltungsforderung als einheitlicher Streitgegenstand BAG 22. Oktober 2009 - 8 AZR 865/08 - Rn. 30; vgl. auch BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 21, BAGE 142, 371). Diesen Anspruch hat der Erblasser mit dem anwaltlichen Schreiben vom 17. März 2011 iSd. § 37 Abs. 1 TV-L rechtzeitig geltend gemacht. Der Anspruch ist bis auf 2.217,71 Euro brutto durch Zahlung des Beklagten gemäß § 362 Abs. 1 BGB erloschen. Auch hierüber besteht zwischen den Parteien kein Streit.

III. Der verbleibende Zahlungsanspruch iHv. 2.217,71 Euro brutto nebst Zinsen ist mit dem Tod des Erblassers gemäß § 1922 BGB auf die Klägerinnen in Erbengemeinschaft übergegangen. Aus der Einordnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs als reiner Geldanspruch folgt, dass dieser Anspruch weder von der Erfüllbarkeit oder Durchsetzbarkeit des Urlaubsanspruchs abhängt noch mit dem Tod des Arbeitnehmers untergeht. Vielmehr ist er vererbbar (so auch: ErfK/Gallner 15. Aufl. § 7 BUrlG Rn. 81; AnwK-ArbR/Düwell 2. Aufl. Bd. 2 § 7 BUrlG Rn. 141; Schubert RdA 2014, 9, 14 ff.; Höpfner RdA 2013, 65, 69 f.; bis-her offengelassen von BAG 20. September 2011 - 9 AZR 416/10 - Rn. 12, BAGE 139, 168). Soweit das Bundesarbeitsgericht in der Vergangenheit nur einen Schadensersatzanspruch, nicht aber den Urlaubsabgeltungsanspruch selbst als vererblich angesehen hat (BAG 19. November 1996 - 9 AZR 376/95 - zu I 2 c der Gründe mwN, BAGE 84, 325), wird hieran nach der vollständigen Aufgabe der Surrogatstheorie nicht mehr festgehalten.

IV. Das Urteil des Arbeitsgerichts führt den Erblasser als Kläger auf, obwohl er im Zeitpunkt der Verkündung bereits verstorben war. Auch wenn der Tod zunächst unbekannt bleibt, treten die Rechtsnachfolger an die Stelle des Verstorbenen; das Urteil wirkt für und gegen die Erben (§ 1922 BGB; § 325 Abs. 1 ZPO; vgl. BGH 8. Februar 1993 - II ZR 62/92 - zu 2 b der Gründe, BGHZ 121, 263). Die Angabe des Namens des Verstorbenen im Rubrum des Urteils ist eine offenbare Unrichtigkeit, die von Amts wegen zu berichtigen ist (zu § 118 Abs. 1 VwGO vgl. BVerwG 27. Juni 2002 - 5 C 65.01 - zu 1 der Gründe). Das Bundesarbeitsgericht ist als das mit der Sache befasste Rechtsmittelgericht für die Berichtigung zuständig (BAG 24. März 2009 - 9 AZR 733/07 - Rn. 28 mwN, BAGE 130, 101).