

Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist vererbbar

Das Bundesarbeitsgericht hat im September 2015 eine Sachverhaltskonstellation entschieden, die Rechtsgebiete des Erbrechts mit dem Arbeitsrecht verbindet und bereits in meiner anwaltlichen Beratung vorkam.

Der Arbeitnehmer ist nach langanhaltender Arbeitsunfähigkeit verstorben. Bereits vorher ist er aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden.

Aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses konnte der Arbeitnehmer verständlicherweise seinen Urlaubsanspruch nicht mehr verwirklichen. Auch den Erben steht der Urlaubsanspruch de facto nicht zu, da dieser als höchstpersönliches Recht nur durch den Arbeitnehmer verwirklicht werden kann und die praktische Durchsetzbarkeit nicht möglich ist.

Bestätigt wurde in dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall nochmals, dass der Urlaubsanspruch des arbeitsunfähigen Arbeitnehmers erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt.

Der Urlaubsanspruch wechselte mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Urlaubsabgeltungsanspruch, und zwar in Geld. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist daher ein reiner Geldanspruch.

Dieser Geldanspruch unterliegt nicht mehr der kurzen Verfallfrist von 15 Monaten nach Ablauf des Urlaubsjahres, sondern der regelmäßigen 3 jährigen Verjährungsfrist und kann daher länger geltend gemacht werden.

Mit dem Tod des Arbeitnehmers ist der Geldanspruch dann auf die Erben gemäß Gesamtrechtsnachfolge übergegangen.

Damit ist der Urlaubsabgeltungsanspruch vererbbar und kann von den Erben weiterhin gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden.

Eine andere derzeit noch nicht europarechtlich entschiedene Fallkonstellation betrifft den Fall, dass der Arbeitnehmer während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses verstirbt. Hier ändert sich der Urlaubsanspruch in einen Urlaubsabgeltungsanspruch nicht aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern durch den Tod.

Mit dem Tod ist der Geldanspruch daher noch nicht auf die Erben übergegangen, sondern erst entstanden.

Vorreiter dieser neuen Rechtsprechung ist das Arbeitsgericht Berlin, wobei abzuwarten bleibt, ob die Entscheidung auch vor dem BAG, die derzeit eine andere Ansicht vertreten, Bestand haben wird.