

Wann entsteht eigentlich der Urlaubsabgeltungsanspruch?

Grundsätzlich ist der einfache Urlaubsanspruch durch den Arbeitgeber in Form von bezahlter Freistellung von der Arbeit zu gewähren. Damit ist es unzulässig, den Urlaubsanspruch während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses in Geld abzugelten und ihn sozusagen abzukaufen.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch besteht nur in engen gesetzlichen Vorgaben des § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz, und zwar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Für diesen Fall kann der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllt werden.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch entsteht, ohne dass es dafür weiterer Handlungen des Arbeitgebers bedarf. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wandelt sich der noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers in einen Geldanspruch um.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch entsteht daher nicht, wenn sich ein in Altersteilzeit befindlicher Mitarbeiter in der Freistellungs- oder Ruhephase befindet, sondern erst wenn die Altersteilzeit das Arbeitsverhältnis beendet hat.

Der Abgeltungsanspruch ist ein reiner Geldanspruch und ist damit nicht mehr fristgebunden, das bedeutet, dass er nicht innerhalb des Kalenderjahres nach § 7 Abs. 3 Satz 1 BurlG geltend gemacht werden muss.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt der regelmäßigen Verjährung (drei Jahre). Eine Verkürzung auf die Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag ist jedoch möglich.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist als reiner Geldanspruch damit auch vererbbar und geht mit dem Tod des Arbeitnehmers nach § 1922 Abs. 1 BGB auf den Erben über. Wird das Arbeitsverhältnis jedoch erst durch den Tod des Arbeitnehmers beendet, ist bereits kein Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BurlG entstanden, der auf den Erben hätte übergehen können. Vielmehr geht dann der Urlaubsanspruch des Erblassers mit dessen Tod unter und kann sich daher nicht in einen Abgeltungsanspruch umwandeln.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch wird also erst dann vererbt, wenn er entstanden ist, mithin zuerst das Arbeitsverhältnis beendet wurde und der Arbeitnehmer danach verstirbt.

Im Weiteren kann der Urlaubsabgeltungsanspruch ge- und verpfändet werden. Zudem ist er abtretbar und im Rahmen der Pfändungsfreigrenzen durch den Arbeitgeber auch aufrechenbar.

Bei der Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs ist jedoch insbesondere auf die rechtzeitige Geltendmachung zu achten, sofern die Ausschlussfristen eingehalten werden.

Rechtsanwalt Marcus Gottlob