

URLAUBSRECHT

Erben profitieren vom Urlaubsabgeltungsanspruch des Erblässers

§§ 1, 3, 7 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 4 BUrlG, § 1922 BGB

1. Will ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis seinen Urlaubsanspruch abgelten, ist dies nur bis zum 31.3. des zweiten Folgejahres möglich.

2. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist ein reiner Geldanspruch und kein Surrogat des Urlaubsanspruchs.

3. Einen einmal entstandenen Urlaubsabgeltungsanspruch kann der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer weiter vererben.

(Leitsätze des Verfassers)

BAG, Urteil vom 22.9.2015 – 9 AZR 170/14

Der Fall

Der ursprüngliche Kläger war ein schwerbehinderter Lehrer, auf dessen Arbeitsverhältnis durch einzelvertragliche Inbezugnahme der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in seiner jeweils geltenden Fassung zur Anwendung kam. Seit dem 9.1.2008 war der Lehrer bis zu seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis am 17.3.2011 arbeitsunfähig erkrankt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses war zwischen den Parteien die Höhe des dem Arbeitnehmer zustehenden Resturlaubs streitig. Der Arbeitnehmer erhob daher Klage auf Urlaubsabgeltung. Im Laufe des Verfahrens verstarb der klagende Lehrer am 15.5.2013. Der Arbeitgeber vertrat im Rahmen des Instanzenzugs die Auffassung, dass der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2009 im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses größtenteils bereits verfallen gewesen sei. Der Lehrer habe vom 18. bis zum 31.3.2011 nur noch zehn Urlaubstage in Anspruch nehmen können. Im Übrigen sei ein etwaiger Urlaubsabgeltungsanspruch nicht vererbbar. Das Arbeitsgericht verurteilte den Arbeitgeber zu einer Abgeltung von 14,33 Urlaubstagen und wies die Klage im Übrigen ab. Das Landesarbeitsgericht (LAG) wies die Berufung des Beklagten zurück. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgte der Arbeitgeber sein Ziel der vollständigen Klageabweisung weiter.

Die Entscheidung

Der vollständige Abweisungsantrag des Arbeitgebers blieb auch in dritter Instanz erfolglos. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass gesetzliche Urlaubsansprüche arbeitsunfähiger Arbeitnehmer aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres untergehen. Die Erfurter Richter betonten dabei, dass die Auffassung des Beklagten, der Urlaub des Klägers aus dem Jahr 2009 sei bereits tageweise vor dem 31.3.2011 untergegangen, auf der vom BAG vormals vertretenen Surrogationstheorie beruhe. Danach wäre der Urlaubsabgeltungsanspruch ein Erfüllungssurrogat für den Urlaubsanspruch, so dass für sein Bestehen dieselben Voraussetzungen gelten würden wie für den Urlaubsanspruch selbst. Der Senat habe diese Rechtsprechung aber mittlerweile insgesamt aufgegeben.

Schließlich stellte das BAG fest, dass im Ergebnis der Übertragungszeitraum verkürzt werde, wenn der Urlaub nach der Ansicht des Beklagten sukzessive verfallen würde. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union (EuGH) folge 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 werde, deutlich überschreiten müsse. Da der Bezugszeitraum nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) das Kalenderjahr sei, müsse der Übertragungszeitraum eben mehr als zwölf Monate betragen. Zudem stellte das Gericht fest, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch ein reiner Geldanspruch sei, der nicht von der Erfüllbarkeit oder Durchsetzbarkeit des Urlaubsanspruchs abhänge und daher auch nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers untergehe. Der Anspruch sei vielmehr vererbbar.

Bedeutung für die Praxis

Das BAG verfolgt mit dieser Entscheidung seine Linie weiter, den Übertragungszeitraum des Urlaubsanspruchs eines arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers auf 15 Monate zu begrenzen. Hatte der EuGH in seiner bekannten Schultz-Hoff-Entscheidung¹ noch angenommen, dass ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer unbegrenzt Urlaub ansammeln könne, ließ das höchste europäische Gericht bereits

¹ EuGH 20.1.2009 – C-350/06.

zwei Jahre später eine Beschränkung des Übertragungszeitraums durch nationale gesetzliche Regelungen zu.² Dem schloß sich das BAG in seiner Entscheidung vom 7.8.2012³ an und fixierte den Übertragungszeitraum auf 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

Als Folge dieser durch den EuGH vorgegebenen Linie hat das BAG in seiner Entscheidung vom 19.6.2012⁴ bei der Abgeltung von Urlaubsansprüchen seine sogenannte Surrogatstheorie aufgegeben. Seitdem ist der Urlaubsabgeltungsanspruch kein Ersatz mehr für den nicht genommenen Urlaub, sondern er wird als reiner Geldanspruch behandelt. Dieser unterliegt nicht dem Fristenregime des BUrlG. Auch diese Rechtsprechung führt das BAG vorliegend weiter.

Neu ist allerdings die Tatsache, dass die Erfurter Richter nunmehr den Urlaubsabgeltungsanspruch als vererblich ansehen. Gingen die Richter früher davon aus, dass den Erben lediglich ein Schadensersatzanspruch zustände, wenn der Erblasser nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis stirbt, werden die Erben nunmehr direkt Inhaber des Urlaubsabgeltungsanspruchs des Erblassers.

Dr. Hendrik Heitmann, Rechtsanwalt, Frankfurt a.M.

2 EuGH 22.11.2011 – C-214/10-KHS.

3 9 AZR 353/10.

4 9 AZR 652/10.

BEFRISTUNG

Anschlussverbot bei sachgrundloser Befristung

§ 14 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 TzBfG

Erhebt ein Arbeitnehmer eine Befristungskontrollklage, gibt es eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich die Rechtsmissbräuchlichkeit darzulegen und zu beweisen. Die Bildung eines Jobcenters durch Bundesagentur und Städte und Kommunen aufgrund eines Gesetzes schließen einen Rechtsmissbrauch nicht aus.

BAG, Urteil vom 24.6.2015 – 7 AZR 452/13

Der Fall

Es ging um einen Arbeitnehmer, der als »Fachassistent Integrationsmaßnahmen« tätig war. Wie in den vergangenen Jahren üblich, war er zunächst aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei der Bundesagentur für Arbeit tätig. Im Anschluss an das Arbeitsverhältnis mit der Bundesagentur wurde er dann bei einer Kommune für ein Jobcenter eingestellt. Das Jobcenter betrieb die Bundesagentur und eine Kommune. Auch dieser Vertrag war befristet und als Befristungsgrund war genannt: »Die Finanzierung erfolgt überwiegend durch Bundesmittel und ist nur für den Zeitraum der Befristung des Arbeitsverhältnisses gesichert.«

Allerdings wurde er weiterhin als »Fachassistent Integrationsmaßnahmen« im Jobcenter auf dem gleichen Arbeitsplatz wie bisher eingesetzt. Auch wurde er auf Veranlassung des Jobcen-

ters ohne Überprüfung der Qualifikation und ohne ein Einstellungsgespräch im schriftlichen Verfahren beschäftigt.

Nun meinte er, dass die Befristung eines Arbeitsvertrags unwirksam sei, da sie nicht durch Sachgründe gerechtfertigt sei. Die letzte Befristung sei rechtsmissbräuchlich und durch ein Zusammenwirken der Bundesagentur für Arbeit und der Kommune entstanden. Die sachgrundlose Befristung habe insbesondere dem Zweck gedient, die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Unzulässigkeit der sogenannten haushaltsrechtlichen Befristung zu umgehen. Die Bundesagentur für Arbeit habe sich auf diesen Sachgrund nicht mehr berufen können und nun soll die Kommune oder das Jobcenter dafür herhalten.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) nahm sich der Befristungskontrollklage an. Die Richter des BAG hoben das Urteil der Vorinstanz mit gleichzeitiger Zurückweisung zur Aufklärung des Sachverhaltes auf. Interessant sind die dafür aufgeführten Gründe: Das BAG sagte, dass grundsätzlich bei Befristungskontrollklagen, bei denen ein Rechtsmissbrauch dem Arbeitgeber unterstellt wird, eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast zu berücksichtigen ist.

Denn eine sachgrundlose Befristung mit demselben Arbeitgeber bei zuvor bestehendem Arbeitsverhältnis wäre grundsätzlich nicht zulässig. Der Arbeitgeber nach § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist der Vertragsarbeit-