

Entscheidungsanmerkung

Vererbbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs

1. Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung wie der in den Ausgangsverfahren fraglichen entgegenstehen, nach der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers der von ihm gemäß diesen Bestimmungen erworbene Anspruch auf vor seinem Tod nicht mehr genommenen bezahlten Jahresurlaub untergeht, ohne dass ein Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für diesen Urlaub besteht, der im Wege der Erbfolge auf die Rechtsnachfolger des Arbeitnehmers übergehen könnte.

2. Falls eine nationale Regelung wie die in den Ausgangsverfahren fragliche nicht im Einklang mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Grundrechtecharta ausgelegt werden kann, hat das mit einem Rechtsstreit zwischen dem Rechtsnachfolger eines verstorbenen Arbeitnehmers und dessen ehemaligem Arbeitgeber befasste nationale Gericht die nationale Regelung unangewendet zu lassen und dafür Sorge zu tragen, dass der Rechtsnachfolger von dem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den von dem Arbeitnehmer gemäß diesen Bestimmungen erworbenen und vor seinem Tod nicht mehr genommenen bezahlten Jahresurlaub erhält. Diese Verpflichtung ergibt sich für das nationale Gericht aus Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Grundrechtecharta, wenn sich in dem Rechtsstreit der Rechtsnachfolger und ein staatlicher Arbeitgeber gegenüberstehen, und aus Art. 31 Abs. 2 der Grundrechtecharta, wenn sich in dem Rechtsstreit der Rechtsnachfolger und ein privater Arbeitgeber gegenüberstehen.

(Amtliche Leitsätze)

GRC Art. 31 Abs. 2
 RL 2003/88/EG Art. 7
 BGB § 1922 Abs. 1
 BUrlG § 7 Abs. 4

EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – Rs. C-569/16, C-570/16¹

I. Einleitung

Der EuGH bekam die Möglichkeit, sich zu der Vererbbarkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen verstorbener Arbeitnehmer zu äußern. Im Kern ging es um die Auslegung des Art. 7 der RL 2003/88/EG (im Folgenden: Arbeitszeit-RL) und des Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen

¹ Die Entscheidung ist abgedruckt in NZA 2018, 1467 und abrufbar unter <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=207330&pageIndex=0&doclang=DE&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8127419> (15.1.2019).

Union (im Folgenden: GRC). Dazu musste der EuGH sich die Frage stellen, welcher Sinn und Zweck dem Urlaub zuteilwird. Er liege, soviel sei vorweggenommen, nicht lediglich in der Erholung.

II. Sachverhalte

Folgende Sachverhalte liegen der Entscheidung zu Grunde.

1. Stadt Wuppertal gegen Bauer²

Der Ehemann der Klägerin verstarb während seiner Beschäftigung bei der Beklagten, einer Körperschaft des öffentlichen Rechts. Zum Zeitpunkt seines Todes hatte er Anspruch auf 25 Urlaubstage gegen die Beklagte. Deren finanzielle Abgeltung i.H.v. 5.857,75 € machte die Klägerin als Alleinerbin geltend. Das Arbeitsgericht sprach ihr die Abgeltung zu, wogegen sich die Beklagte erfolglos mittels Berufung wehrte. Mit der Revision verfolgt die Beklagte die Abweisung der Klage weiter. Unter Aussetzung des Revisionsverfahrens legte das BAG dem EuGH gem. Art 267 AEUV folgende Frage vor:

„Räumt Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Richtlinie 2003/88/EG) oder Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) dem Erben eines während des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Arbeitnehmers einen Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich für den dem Arbeitnehmer vor seinem Tod zustehenden Mindestjahresurlaub ein, was nach § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) i.V.m. § 1922 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ausgeschlossen ist?“

2. Willmeroth gegen Broßonn³

Auch hier verstarb der Ehemann der Klägerin während seiner Beschäftigung bei dem Beklagten, nur handelt es sich bei dem Arbeitgeber um einen eingetragenen Kaufmann. Der Erblasser stand mithin in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis. Zum Todeszeitpunkt hatte er einen restlichen Urlaubsanspruch von 32 Werktagen. 3.702,72 € verlangte die Klägerin daher als Abgeltung. Das Arbeitsgericht sprach ihr diese zu. Da auch hier das Landesarbeitsgericht die Berufung zurückwies, verfolgte der Beklagte die Abweisung der Klage mittels Revision beim BAG weiter. Das BAG legte im Rahmen des Verfahrens dem EuGH zwei Fragen vor:

„1. Räumt Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Richtlinie 2003/88/EG) oder Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) dem Erben eines während des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Arbeitnehmers einen Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich für den dem Arbeitnehmer vor seinem Tod zustehenden Mindestjahresurlaub ein, was nach § 7 Abs. 4 Bundes-

² BAG, Beschl. v. 18.10.2016 – IX AZR 45/16 (A).

³ BAG, Beschl. v. 18.10.2016 – IX AZR 196/16 (A).

urlaubsgesetz (BUrlG) i.V.m. § 1922 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ausgeschlossen ist?

2. Falls die Frage zu 1. bejaht wird: Gilt dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen zwei Privatpersonen bestand?“

Die Verbindung dieser Vorlagen ergibt sich freilich aus der Kongruenz der ersten Vorlage mit dem ersten Teil der zweiten Vorlage, welche durch die Frage nach der Geltung im privatrechtlichen Bereich erweitert wurde.

III. Problem und Begründung der Vorlage durch das BAG

Zentraler Punkt der Vorlage ist die Frage, ob das Unionsrecht, namentlich Art. 7 Arbeitszeit-RL oder Art. 31 Abs. 2 GRC, den Erben eines Arbeitnehmers einen Anspruch auf finanziellen Ausgleich für den nicht angetretenen Urlaub des Erblassers einräumt, wenn dieser während des Arbeitsverhältnisses verstirbt. Erweiternd, für den Fall der Bejahung seitens des EuGH, ob dies auch in einem Privatrechtsverhältnis gelte.

Das BAG geht dabei davon aus, dass das deutsche Recht die Übertragung des Abgeltungsanspruchs nicht vorsehe. Zur Begründung wird auf die § 7 Abs. 4 BUrlG i.V.m. § 1922 Abs. 1 BGB verwiesen. Danach geht der Anspruch auf Urlaub mit dem Tod des Arbeitnehmers unter und kann demnach nicht Teil der Erbmasse werden.⁴ Zur Begründung nimmt das BAG auf die Rechtsprechung des EuGH⁵ Bezug, wonach ein Urlaubsanspruch selbst unter Lebenden nach 15 Monaten untergehen kann, weil die positive Wirkung, namentlich die Erholung nicht mehr eintreten könne. Dies müsse erst recht gelten, wenn der Zweck der Erholung aufgrund des Eintritts des Todes überhaupt nicht mehr realisiert werden könne.⁶

Diese „Erst-Recht-Rechtsprechung“ blieb in der Vergangenheit allerdings nicht ohne Kritik.⁷ So gehen gewichtige Stimmen in der Literatur davon aus, dass das nationale Recht die Entstehung sowie die Vererbbarkeit eines solchen Urlaubsabgeltungsanspruchs nicht regelt und deshalb auch der Übertragung eines solchen Anspruchs nicht entgegenstehen könne.⁸

Um in dieser Frage Klarheit zu erlangen, legte das BAG seine Fragen dem EuGH zur Entscheidung vor.

IV. Lösung des EuGH

Der EuGH bejahte beide ihm vorgelegten Fragen.

Er formuliert, dass Art. 7 Arbeitszeit-RL und Art. 31 Abs. 2 GRC dahin auszulegen sei, dass die Vorschriften einer nationalen Regelung (§ 7 Abs. 4 BUrlG i.V.m. § 1922 BGB) entgegenstünden, nach der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers der von ihm gemäß dieser Bestimmungen erworbene Anspruch auf vor seinem Tod nicht mehr genommenen bezahlten Jahresurlaub untergehe, ohne dass ein Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für diesen Urlaub bestehe, der im Wege der Erbfolge auf die Rechtsnachfolger des Arbeitnehmers übergehen könne.⁹

Formuliert man dies positiv, so lässt sich sagen, dass Art. 7 Arbeitszeit-RL und Art. 31 Abs. 2 GRC den Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers einen Abgeltungsanspruch gegen den Arbeitgeber des Verstorbenen für nicht von diesem angetretenen Urlaub einräumen. Dies gilt gegenüber staatlichen Arbeitgebern ebenso wie gegenüber privaten.

1. Urlaubsabgeltungsanspruch

Der EuGH führt aus, dass der Anspruch auf Jahresurlaub aus dem wesentlichen Grundsatz des Sozialrechts der Union, namentlich dem Recht auf bezahlten Urlaub, folgt.¹⁰ Wichtig sei hierbei das Wort „bezahlt“. Hier unterscheidet sich die Argumentation zu der des BAG wesentlich, welches bislang ausschließlich auf den Erholungszweck des Urlaubs abstellte. Nach Unionsrecht – so der EuGH – stünden jedoch der Zweck der Erholung und die weitere Zahlung der Vergütung selbstständig nebeneinander. Endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass der Urlaub angetreten werden konnte, kann der Arbeitnehmer jedenfalls dessen Abgeltung verlangen, damit ihm nicht jeglicher Genuss seines Anspruchs verloren geht.¹¹ Die Zahlung kompensiert sozusagen den Erholungsverlust. Der Anspruch entsteht mit Ende des Arbeitsverhältnisses und dem nicht angetretenen Urlaub, auf welchen der Arbeitnehmer einen Anspruch hatte. Andere Voraussetzungen sehe Art. 7 Abs. 2 Arbeitszeit-RL nicht vor.¹² Der EuGH gesteht in seiner Begründung dem BAG zu, dass der Erholungszweck zwar nicht mehr erreicht werden könne, aber es nicht anzunehmen sei, dass diese Tatsache den einmal erworbenen Anspruch rückwirkend entfallen ließe, vor allem nicht den gleichgewichtigen Aspekt der kompensierenden Bezahlung.¹³

2. Nationale erbrechtliche Regelungen

Bezogen auf den Konflikt mit den nationalen erbrechtlichen Regelungen weist der EuGH zunächst darauf hin, dass eine solche Konfliktlage nur dann entstehen könne, wenn das nationale Recht nicht unionsrechtskonform ausgelegt werde.¹⁴

⁴ Vgl. BAG, Beschl. v. 18.10.2016 – IX AZR 45/16 (A), Rn. 14 f.; BAG, Beschl. v. 18.10.2016 – IX AZR 196/16 (A), Rn. 14 f.

⁵ EuGH, Urt. v. 3.5.2012 – Rs. C-337/10, Rn. 38 ff.; EuGH, Urt. v. 22.11.2011 – Rs. C-214/10, Rn. 43 ff.

⁶ Vgl. BAG, Beschl. v. 18.10.2016 – IX AZR 45/16 (A), Rn. 18.

⁷ Etwa *Gallner*, in: Erfurter Kommentar zum BUrlG, § 1 Rn. 23; *Leipold*, in: Münchener Kommentar BGB, 7. Aufl. 2017, § 1922 Rn. 42 ff.; *Joussen*, RdA 2015, 305 (320 f.).

⁸ LAG Köln, Urt. v. 14.7.2016 – 8 Sa 324/16, Rn. 16 ff.; LAG Düsseldorf, Urt. v. 29.10.2015 – 11 Sa 537/15, Rn. 29 ff.; ArbG Berlin, Urt. v. 7.10.2015 – 56 CA 10968/15, Punkt 1. ff.; *Gooren/Rudkowski*, NJW 2017, 1149 (1150).

⁹ Vgl. Punkt 1 des Tenors.

¹⁰ EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – Rs. C-659/16, C-570/16, Rn. 39.

¹¹ EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – Rs. C-659/16, C-570/16, Rn. 43.

¹² EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – Rs. C-659/16, C-570/16, Rn. 44.

¹³ EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – Rs. C-659/16, C-570/16, Rn. 46.

¹⁴ EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – Rs. C-659/16, C-570/16, Rn. 65–69.

Dem Einzelnen stehe es dann zu, eine Bestimmung der Richtlinie vor den nationalen Gerichten geltend zu machen, soweit der Mitgliedsstaat diese nicht fristgemäß oder nur unzulänglich in das nationale Recht umgesetzt habe.¹⁵ Weiter müsse eine solche Bestimmung unbedingt und hinreichend bestimmt sein, damit sich der Einzelne auf sie gegenüber allen Trägern öffentlicher Gewalt berufen könne.¹⁶ Diese Voraussetzungen lägen bei Art. 7 der Arbeitszeit-RL jedenfalls vor, womit das nationale Gericht eine der ihrigen Regelungen unangewendet lassen müsse, die wie die in den Ausgangsverfahren fraglichen einer solchen Zahlung entgegenstehen würden.

3. Wirkung zwischen Privatpersonen

Im Unterschied zum Verfahren C-569/16 finde eine Richtlinie keine unmittelbare Anwendung, wenn sich im Rechtsstreit lediglich Private gegenüberstünden.¹⁷ Dies gelte auch für die Arbeitszeitrichtlinie,¹⁸ womit auch eine unmittelbare Anwendung von Art. 7 der Arbeitszeit-RL ausscheide. Der EuGH hört nun bei dieser Feststellung nicht auf, sondern argumentiert über den Grundsatz des Sozialrechts der Union in Art. 31 Abs. 2 GRC weiter. Er enthalte das Recht auf bezahlten Urlaub und müsse auch zwischen Privaten gelten.¹⁹ Begründet wird dies mit der Wirkung des Art. 31 Abs. 2 GRC, welche durch Art. 51 Abs. 1 GRC beeinflusst wird. Art. 51 Abs. 1 GRC spreche zwar nur von der Wirkung für und gegenüber von Organen, Einrichtungen und sonstige Stellen der Union unter Wahrung des Subsidiaritätsgrundsatzes und für und gegenüber den Mitgliedstaaten bei der Durchführung des Unionsrechts. Eine Aussage zur Wirkung zwischen Privaten treffe Art. 51 Abs. 1 GRC gerade nicht. Allerdings könne die Nichterwähnung von Privatrechtsverhältnissen nicht dahingehend ausgelegt werden, dass eine solche Wirkung kategorisch ausgeschlossen wäre.²⁰ Eine solche mögliche Wirkung des Primärrechts habe der EuGH bereits an anderer Stelle festgestellt.²¹ Insofern könne Art. 31 Abs. 2 GRC Wirkung auch zwischen Privaten entfalten.²²

V. Anmerkung

Das Urteil stellt eine logische Fortsetzung der Rechtsprechung des EuGH zur Bollaacke-Entscheidung²³ dar. Dort wurde festgestellt, dass die Arbeitszeit-RL nationalen Bestimmungen entgegenstehe, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub untergeht, wenn das Arbeits-

verhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Ferner, dass die Frage nach der Abgeltung nicht davon abhängen kann, dass der Arbeitnehmer zuvor einen Antrag gestellt hat.²⁴ Dies wurde damals damit begründet, dass der Tod als unwägbares und, sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber, nicht zu beherrschendes Vorkommnis nicht zum vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub selbst führen könne.²⁵

Während das vorlegende LAG Hamm in seiner Vorlage also davon ausging, das nationale Recht richtlinienkonform auslegen zu können,²⁶ zweifelte das BAG daran, was – wie dargelegt – zur Vorlage führte.

Die nun vorliegende Entscheidung des EuGH ist jedoch vollends nachvollziehbar, da sie nunmehr logische Fortsetzung der eigenen Rechtsprechung ist. Zunächst wurde vom LAG Hamm gefragt, ob ein Urlaubsabgeltungsanspruch durch den Tod des Arbeitnehmers untergeht. Der EuGH verneinte dies. Anschließend wollte das BAG (um sicher zu gehen) wissen, ob ein entstandener Anspruch vererbt werden kann. Der EuGH bejahte dies.

Und dies ist auch aus zwei Gründen richtig. Erstens ist die Gesamtrechtsnachfolge unumstößlicher Grundsatz des Erbrechts, wonach alle vererblichen Rechte und Verbindlichkeiten auf die Erben übergehen. Dies gilt auch für den Abgeltungsanspruch. Ihn aus der Erbmasse herauszunehmen überzeugt nicht – sofern man ihn als gleichgewichtigen Kompensations- und Zahlungsanspruch begreift. Dann nämlich handelt es sich um einen Anspruch, der sich im Vermögen des Erblassers über seine Arbeitsleistung angesammelt hat. Würde man ihn negieren, würde man zugleich die erbrachte Arbeitsleistung in Frage stellen. Zweitens bringt die Auffassung des BAG einen befremdlichen Vorteil für den Arbeitgeber, der darin besteht, dass der Arbeitgeber am Tod des Arbeitnehmers „verdienen“ könnte. So können immer Umstände eintreten, die dazu führen, dass der Arbeitnehmer seinen Erholungsurlaub nicht in der beantragten Weise nehmen kann. In solchen Situationen kommt es zu einem Vermögensvorteil des Arbeitgebers, weil dieser eine Zahlung trotz Nichtleistung jetzt nicht zu erbringen braucht, er vielmehr dauerhaft ein Äquivalent für seine Lohnzahlung in Form der Arbeitsleistung erhält. Wenn er nunmehr auch den Erben keinen Ausgleich zur Abgeltung für nicht angetretenen Urlaub zukommen lassen muss, wächst ihm dieser Vermögensvorteil auf Dauer an.

VI. Fazit

Das BAG wird seine bisherige Rechtsprechung wohl aufgeben müssen, wonach ein Urlaubsabgeltungsanspruch nicht gem. § 7 Abs. 4 BUrlG i.V.m. § 1922 BGB vererbbar ist oder es sieht sich doch noch in der Lage diese Normen in einer eigenen Weise richtlinienkonform auszulegen. Die Richtung ist selbst dann klar und eindeutig vom EuGH vorgegeben.

¹⁵ EuGH, Urt. v. 24.1.2012 – Rs. C-282/10, Rn. 33.

¹⁶ EuGH, Urt. v. 24.1.2012 – Rs. C-282/10, Rn. 33; EuGH, Urt. v. 7.8.2018 – Rs. C-122/17, Rn. 45.

¹⁷ EuGH, Urt. v. 7.8.2018 – Rs. C-122/17, Rn. 43.

¹⁸ EuGH, Urt. v. 26.3.2015 – Rs. C-316/13, Rn. 48.

¹⁹ EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – Rs. C-569/16, C-570/16, Rn. 85.

²⁰ EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – Rs. C-569/16, C-570/16, Rn. 87.

²¹ EuGH, Urt. v. 17.4.2018 – Rs. C-414/16, Rn. 76 ff.

²² Dies erinnert in der Ausführung an die „Drittwirkung von Grundrechten“, die auch im nationalen Privatrecht anerkannt ist. Dazu *Armbrüster*, in: Münchener Kommentar zum BGB, 8. Aufl. 2018, § 134 Rn. 34 m.w.N.

²³ EuGH, Urt. v. 12.6.2014 – Rs. C-118/13.

²⁴ Vgl. Entscheidungssatz EuGH, Urt. v. 12.6.2014 – Rs. C-118/13.

²⁵ EuGH, Urt. v. 12.6.2014 – Rs. C-118/13, Rn. 25.

²⁶ *Gooren/Rudkowski*, NJW 2017, 1149 ff.

Insofern bleibt nur abzuwarten, welchen Weg das BAG beschreitet. Das Ziel steht jedoch bereits fest.

Ass. iur. Michael Rätze, Chemnitz