

Urlaub

1. Urlaubsübertragung und Erlöschen des Urlaubsanspruchs

a) gesetzlich geregelter Fall gem. § 7 III, 3 BUrlG

Übertragener Urlaub muss in den ersten 3 Kalendermonaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

b) Krankheitsfall

Beispiel: Arbeitnehmer ist von 10.03.2004 bis 30.04.2016 krank

Jahresurlaub 30 Arbeitstage.

Wie hoch ist sein Urlaubsanspruch am 01.05.2016?

Ist ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert, verfallen seine gesetzlichen Urlaubsansprüche aufgrund unionrechtskonformer Auslegung des § 7 III 3 BUrlG 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Sie gehen mit Ablauf des 31.03. des zweiten Folgejahres unter.

Der Verfall tritt nicht bereits vor deren Zeitpunkt tageweise ein;

vgl. BAG Urteil vom 22.09.2015 NZA 2016, 37.

Ergebnis: nicht verfallen ist der Urlaubsanspruch aus 2015 und 2016; der Urlaub aus 2014 ist am 31.03.2016 verfallen.

2. Urlaubsabgeltung

a) überholte Rechtsprechung

Urlaubsabgeltungsanspruch tritt (wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses) an die Stelle des Urlaubsanspruchs.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist kein eigenständiger Anspruch, er ist das Surrogat des Urlaubsanspruchs.

b) Aufgabe der Surrogatstheorie

Urlaubsabgeltungsanspruch ist kein Surrogat des Urlaubanspruchs (mehr).

Urlaubsabgeltungsanspruch ist ein reiner Geldanspruch.

Rechtsfolgen:

- Erfüllbarkeit hängt nicht von der Arbeitsfähigkeit ab
- Er unterliegt nicht dem Fristenregime des BUrlG
- Tarifvertragliche oder arbeitsvertragliche Ausschlussfristen gelten.
- Auf den Urlaubsabgeltungsanspruch (der nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht) kann verzichtet werden – es ist ein Geldanspruch; § 13 I BUrlG gilt nicht.

(vgl. BAG Urteil vom 19.06.2012 NZA 2012, 1087; Urteil vom 08.04.2014 NZA 2014, 852)

Fall in der Praxis: Aufhebungsvertrag oder Vergleich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3. Vererblichkeit

a) Arbeitnehmer stirbt im laufenden Arbeitsverhältnis

aa) (bisherige) Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Mit dem Tod geht der (höchstpersönliche) Urlaubsanspruch unter und ist nicht vererblich; vgl. BAG Urteil vom 12.03.2013 NZA 2013, 678; Urteil vom 20.09.2011 NZA 2012, 326.

bb) Urteil des EuGH vom 12.06.2014 NZA 2014, 651

Urlaubsabgeltungsanspruch entsteht nicht nur nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag) sondern auch, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod endet.

Rechtslage: Urlaubsabgeltungsanspruch ist vererblich

cc) Aktuelle Situation

Es ist von Vererblichkeit auszugehen; vgl. ErtK-Gallner, 16. Auflage 2016, § 1 BUrlG Rn. 23; Linck, in Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 16. Auflage 2015, § 104 Rn. 128.

b) Arbeitnehmer stirbt nach Beendigung des Arbeitsverhältnis

Da der Urlaubsabgeltungsanspruch kein Surrogat des Urlaubsanspruchs (mehr) ist, sondern ein reiner Geldanspruch, ist er vererblich;

vgl. BAG Urteil vom 22.09.2015 NZA 2016, 37.