Bundesministerium
des Innern, für Bau
und Heimat

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilung Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:
Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT
Pommernallee 4
14052 Berlin

POSTANSCHRIFT
11014 Berlin

TEL +49 30 18 681 - 0
FAX +49 30 18 681 - 10807

D5@bmi.bund.de
www.bmi.bund.de

Betreff: Vererbbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs von Tarifbeschäftigten

hier: Folgerungen aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 22.01.2019 - 9 AZR 45/16 und vom 22.09.2015 – 9 AZR 170/14 sowie des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 06.11.2018 – C-569/16 („Bauer“) und – C-570/16 („Broßonn“) und vom 12.06.2016 – C-118/13 („Bollacke“)

Aktenzeichen: D5 -31001/3#14
Berlin, 6. November 2019

Einleitung

Die mit Bezugsrundschreiben bekannt gegebenen Hinweise zur Vererbbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs von Tarifbeschäftigten bedürfen infolge neuerer höchstrichterlicher Rechtsprechung einer Aktualisierung. Das Rundschreiben vom 14. März 2016, Az.: D5-31001/3#10, wird aufgehoben und durch diese Neufassung ersetzt. Der wesentliche Regelungsinhalt zur Vererbbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs bleibt erhalten. Ergänzt wurden die Hinweise zur erforderlichen Nachweisführung der Erbberechtigung durch die rechtmäßigen Erben.

Für den Bundesbereich wurden infolge der unionsrechtlichen Vorgaben des EuGH in der „Bollacke“-Entscheidung vom 12. Juni 2014 - C-118/13 mit dem Bezugsrundschreiben bereits allgemeine Folgerungen gezogen. Ab dem 1. September 2015 wurde die Auszahlung der Urlaubsabgeltung an rechtmäßige Erben der Erblasserin bzw. des Erblassers generell zugelassen. Das BAG hingegen hatte in seinem Urteil

vom 22. September 2015 – 9 AZR 170/14 noch die Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs durch die Erben lediglich für den Fall anerkannt, dass das Arbeitsverhältnis der Erblasserin/des Erblassers bereits vor deren/dessen Tod beendet wurde. Die vom Urlaubssenat des BAG erst jetzt mit Urteil vom 22. Januar 2019 – 9 AZR 45/16 vollzogene Rechtsprechungsänderung, wonach der Urlaubsabgeltungsanspruch auch dann entsteht, wenn der Tod der/des Beschäftigten zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat, bestätigt im Ergebnis lediglich die bereits bestehende Praxis für den Tarifbereich des Bundes.

Entwicklung der Rechtsprechung *(Darstellung in zeitlicher Abfolge)*

Bereits in Folge der unionsrechtlichen Vorgaben des EuGH im Urteil vom 12. Juni 2014 - C-118/13 („Bollacke“-Entscheidung) gab das BAG mit seiner o. g. Entscheidung vom 22. September 2015 - 9 AZR 170/14 seine bisherige Rechtsprechung auf.

Danach ging bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge des Todes des Arbeitnehmers sein Urlaubsanspruch ersatzlos unter. Der Senat verneinte deshalb bis dahin in diesen Fällen auch die Umwandlung des Urlaubsanspruchs in einen Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und den Übergang des Anspruchs nach § 1922 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) auf die Erben (vgl. BAG vom 12. März 2013 - 9 AZR 532/11 - und vom 20. September 2011 – 9 AZR 416/10).

Der der Entscheidung des BAG vom 22. September 2015 zugrundeliegende Rechtsstreit betraf die Abgeltung von Urlaubsansprüchen des vormaligen Klägers (Erblassers). Auf sein Arbeitsverhältnis fand der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006 (TV-L) in der vom 1. März 2009 bis zum 31. Dezember 2012 geltenden Fassung Anwendung. Die Rechtsprechung des Urlaubssenats ist auf den Geltungsbereich des TVöD übertragbar.

Die Klägerinnen sind die Erbinnen des am 15. Mai 2013 verstorbenen Erblassers. Dieser war seit seiner Anerkennung als Schwerbehinderter am 9. Januar 2008 bis zu seinem Tod am 15. Mai 2013 arbeitsunfähig erkrankt. Das Arbeitsverhältnis endete bereits am 17. März 2011. Die Parteien stritten über den Verfall des wegen der Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch genommenen Urlaubs und um den daraus resultierenden Übergang des Abgeltungsanspruchs auf die Erbinnen, da der Erblasser vor Abschluss des Verfahrens verstarb.

Bereits vor dem Hintergrund der EuGH Entscheidung vom 20. Januar 2009 in den verbundenen Rechtssachen - C-350/06 und C-520/06 („Schultz-Hoff u. a.“) hatte das BAG seine Rechtsprechung hinsichtlich des (späteren) Verfalls von gesetzlichen Urlaubsansprüchen, die aufgrund von Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch genommen werden können, den Vorgaben des Gerichtshofes angepasst. Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in dem zu entscheidenden Fall waren demnach

die noch nicht in Anspruch genommenen Urlaubsansprüche nicht verfallen und wandelten sich nach § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Urlaubsabgeltungsanspruch.

Ebenfalls in Folge der „Schultz-Hoff u. a.“-Entscheidungen gab der Urlaubssenat seine Surrogatstheorie auf und ordnete den Urlaubsabgeltungsanspruch als reinen Geldanspruch ein; dieser unterscheidet sich nicht von anderen Zahlungsansprüchen gegen den Arbeitgeber (vgl. BAG vom 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - und vom 19. Juni 2012 - 9 AZR 652/10 -). Damit unterliegt dieser Anspruch, wenn er einmal entstanden ist, nicht dem Grundsatz der Unabdingbarkeit des § 13 Abs. 1 BUrlG. Die Urlaubsabgeltung ist weder von der Erfüllbarkeit noch von der Durchsetzbarkeit des Urlaubsanspruchs abhängig, geht nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers unter und wird mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort fällig.

Eine weitere Entscheidung des EuGH vom 12. Juni 2014 - C-118/13 („Bollacke“- Entscheidung) ergänzte die unionsrechtlichen Vorgaben im Urlaubsrecht im Fall des Todes des Arbeitnehmers. Der Gerichtshof stellte in diesem Vorabentscheidungsverfahren fest, dass es Unionsrecht nicht gestatte, wenn einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers vorsehen, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs untergeht. Der EuGH wies in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Ansprüche auf Jahresurlaub und auf Bezahlung während des Urlaubs nach Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18. November 2003, S. 9) *[im Folgenden „EU-Arbeitszeitrichtlinie“]* als zwei Aspekte eines einzelnen Anspruchs anzusehen sind. Der Unionsgesetzgeber will damit sicherstellen, dass neben dem Anspruch auf Freistellung für den gesetzlichen Mindesturlaub auch die Gewährung des Entgelts erfolgt.

Für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers kommt zumindest durch die Gewährung eines finanziellen Ausgleichs die Wirksamkeit des Urlaubsanspruchs zum Ausdruck. Ohne diese Rechtsfolge würde beim Tod des Arbeitnehmers ein im Unionsrecht verankertes, grundlegendes Arbeitnehmerrecht verletzt; denn es würde rückwirkend den vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zur Folge haben. Der EuGH führt in seinen Entscheidungsgründen dazu weiter aus, dass für die Eröffnung des Anspruchs auf finanzielle Vergütung keine anderen Voraussetzungen als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und ein noch bestehender Urlaubsanspruch vorliegen müssen. Dieser Anspruch könne ferner nicht davon abhängig gemacht werden, ob ein entsprechender Antrag im Vorfeld gestellt wurde (s. Bollacke Rz. 23 ff.).

Mit der Entscheidung vom 22. September 2015 - 9 AZR 170/14 - folgte das BAG daraufhin punktuell den unionrechtlichen Vorgaben und führte seine neue Rechtsprechung insoweit richtlinienkonform fort. Es entschied lediglich für den Fall, dass der

Urlaubsabgeltungsanspruch vor dem Tod des Erblassers/der Erblasserin entstanden sei, dieser nicht mehr ein Äquivalent zum Urlaubsanspruch, sondern einen Teil des Vermögens des Arbeitnehmers darstelle und sich rechtlich dadurch auch nicht von anderen Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber unterscheide (vgl. BAG vom 19. Mai 2015 - 9 AZR 725/13-). Der Urlaubsabgeltungsanspruch sei damit auch vererbbar. Soweit das BAG in der Vergangenheit nur einen Schadenersatzanspruch, nicht aber den Urlaubsabgeltungsanspruch als vererbbar anerkannt hatte, wurde daran nicht mehr festgehalten.

Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis durch den Tod der/des Beschäftigten endet und durch noch nicht verbrauchte Urlaubsansprüche Urlaubsabgeltungsansprüche entstehen, legte das BAG dem EuGH zwei Vorabentscheidungsersuchen vor; jeweils vom 18. Oktober 2016 - 9 AZR 45/16 (A) - und - 9 AZR 196/16 (A) -. Geklärt werden sollte damit die Frage, ob der Urlaubsabgeltungsanspruch auch dann bestehe, wenn das nationale Erbrecht (§ 1922 Abs. 1 BGB) dies nicht vorsehe.

Der EuGH bestätigte dem BAG als vorlegendem Gericht daraufhin mit seinem Urteil vom 6. November 2018 in den verbundenen Rechtssachen - C-569/16 und C-570/16 („Bauer und Broßonn-Entscheidung“) seine bisherige Rechtsprechung zur Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen. Er stellt erneut fest, dass sich beim Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis noch bestehende Urlaubsansprüche in Urlaubsabgeltungsansprüche umwandeln. Mit der Folge, dass die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers von dessen ehemaligem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den von dem Arbeitnehmer nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen können. In beiden dem EuGH vom BAG im Rahmen von Vorabentscheidungsersuchen vorgelegten o. g. Rechtsstreitigkeiten bestanden aus den Arbeitsverhältnissen noch Urlaubsansprüche, die bis zum Tod der Arbeitnehmer nicht in Anspruch genommen wurden. Von den Ehefrauen der Verstorbenen, als deren alleinige Rechtsnachfolgerinnen, wurden die Urlaubsabgeltungsansprüche bei den jeweiligen ehemaligen Arbeitgebern geltend gemacht. Beide ehemaligen Arbeitgeber lehnten die Zahlungen ab. Mit seiner Entscheidung erkannte der Gerichtshof zwar an, dass der Tod des Arbeitnehmers zur Folge hat, dass der Urlaub nicht mehr wahrgenommen werden kann, dies sei jedoch nur die eine Komponente des bezahlten Jahresurlaubs, der einen wesentlichen Grundsatz des Sozialrechts der Union darstelle. Eng damit verbunden sei die zweite Komponente, der Anspruch auf finanzielle Vergütung für nicht genommenen Jahresurlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Diese sei rein vermögensrechtlicher Natur und dafür bestimmt, in das Vermögen des Arbeitnehmers bzw. im Falle der Erbfolge auf dessen Rechtsnachfolger überzugehen.

Mit seiner Entscheidung vom 22. Januar 2019 - 9 AZR 45/16 gibt der Urlaubssenat seine bisherige Rechtsprechung infolge der unionsrechtlichen Vorgaben nunmehr ausdrücklich auf und legt die §§ 1 und 7 Abs. 4 BurlG richtlinienkonform aus. Er stellt fest, dass auch bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Tod des

Arbeitnehmers dessen Erben nach § 1922 Abs. 1 BGB i. V. m. § 7 Abs. 4 BUrlG einen Anspruch auf Abgeltung des vom Erblasser nicht genommenen Urlaubs haben.

Folgerungen für die Praxis

Rechtmäßige Erben verstorbener Tarifbeschäftigter können vom Arbeitgeber die Abgeltung der noch offenen Urlaubsansprüche der Erblasser verlangen. Vor der Auszahlung müssen rechtmäßige Erben daher den Nachweis ihrer Erbberechtigung anhand des ihnen vom Nachlassgericht erteilten Erbscheins, eines eröffneten öffentlichen Testaments (notarielle letztwillige Verfügung) oder eines Erbvertrags sowie der Niederschrift über die zugehörige Eröffnungsveranstaltung führen.

Wird zum Nachweis ein eigenhändiges Testament verwendet, können bei konkreten und begründeten Zweifeln an der Richtigkeit der durch das eigenhändige Testament belegten Erbfolge ergänzende Erklärungen des oder der Erbprätendenten eingeholt und weitere Unterlagen, wie z. B. das Familienstammbuch oder ein Erbschein gefordert werden. Für Erbfälle ab dem 17. August 2015 ist aufgrund der Verordnung Nr. 650/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates (EuErbVO) in deren Geltungsbereich ein Erbennachweis auch durch Europäisches Nachlasszeugnis möglich.

Der TVöD enthält zur Urlaubsabgeltung keine eigenständige Regelung und sieht insoweit die Geltung des Bundesurlaubsgesetzes vor (siehe Generalklausel in § 26 Abs. 2 Satz 1 Teilsatz 1 TVöD). Der Urlaubssenat des BAG geht deshalb in Bezug auf die Urlaubsabgeltung von einem „Gleichlauf“ aus. D. h., die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs nach §§ 1 und 3 Abs. 1 BUrlG - ggf. einschließlich des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen nach § 208 SGB IX - und des tariflichen Mehrurlaubs nach § 26 Abs. 1 Satz 1 TVöD richten sich einheitlich nach der gesetzlichen Regelung des § 7 Abs. 4 BUrlG (vgl. zur insoweit wortgleichen Vorschrift des § 26 Abs. 2 TV-L: BAG vom 22. Mai 2012 – 9 AZR 618/10). Infolgedessen gilt auch die neue Rechtsprechung zur Vererbbarkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen für den Gesamturlaubsanspruch.

Ein Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG kann - auch in Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod der/des Tarifbeschäftigten - nur für solche Urlaubsansprüche entstehen, die zum Zeitpunkt des Todes noch bestanden und nicht schon verfallen waren. Daher können sich auch nur solche Urlaubsansprüche der Erblasserin bzw. des Erblassers in einen Abgeltungsanspruch im Sinne von § 7 Abs. 4 BUrlG umwandeln und anschließend nach § 1922 Abs. 1 BGB auf die Erben übergehen.

Bei der Festsetzung der Urlaubsabgeltungsansprüche bitte ich daher, die Durchführungshinweise in meinem Rundschreiben vom 13. März 2013 – D 5 – 220 210-2/26#1 – zu beachten. Dies betrifft insbesondere folgende zwei Fallgestaltungen:

- die unterschiedlichen Übertragungsfristen bei vorangegangener fortdauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit der Erblasserin bzw. des Erblassers; und zwar
  - 15 Monate für den gesetzlichen Mindesturlaub, ggf. einschließlich eines (anteiligen) gesetzlichen Zusatzurlaubs für Menschen mit Behinderungen und
  - 12 Monate für den tariflichen Mehrurlaub.
- die nur in Bezug auf den tariflichen Mehrurlaub zulässige Verminderung des Urlaubsanspruchs um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis geruht hat, nach der tariflichen Kürzungsvorschrift des § 26 Abs. 2 Buchst. c TVöD.

Der in dem vorgenannten Rundschreiben im Abschnitt E im letzten Absatz der Ziffer 1.2.1 *[Seite 17]* enthaltene Hinweis zur Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod der/des Tarifbeschäftigten ist überholt und wird durch dieses Rundschreiben ersetzt.

Als Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis der Erblasserin/des Erblassers unterliegt die Urlaubsabgeltung der tariflichen Ausschlussfrist nach § 37 TVöD. Zur Wahrung der sechsmonatigen Ausschlussfrist reicht – auch in Fällen einer Erbengemeinschaft – die rechtzeitige Geltendmachung des Anspruchs in Textform (§ 126b BGB) durch eine rechtmäßige Erbin bzw. einen rechtmäßigen Erben aus. Unbeschadet dessen unterliegen die Ansprüche der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren nach § 195 i. V. m. § 199 Abs. 1 BGB.

Steuerrechtliche Behandlung

Die nach dem Tod der/des Tarifbeschäftigten auf rechtmäßige Erbinnen/Erben übergegangene Anspruch auf Urlaubsabgeltung gehört als sonstiger Bezug zum steuerpflichtigen Arbeitslohn der rechtmäßigen Erbinnen/Erben. Die lohnsteuerrechtliche Behandlung richtet sich nach §§ 19, 39b Abs. 3 EStG und R 19.9, 39b.6 LStR sowie H 19.9, H 39b.6 LStH.

Ggf. liegt eine ermäßigt zu besteuernde Vergütung für mehrjährige Tätigkeiten vor (§ 34 Abs. 2 Nr. 4 i. V. m. § 39b Abs. 3 Satz 9 EStG und R 34.4 EStR sowie H 34.4 EStH). Die Freibeträge für Versorgungsbezüge (§ 19 Abs. 2 EStG) werden nicht berücksichtigt.

Der Lohnsteuerabzug ist stets nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ggf. Steuerklasse VI) der berechtigten Erbinnen/Erben durchzuführen (§ 1 Abs. 1 Satz 2 LStDV).

Beitragsrechtliche Behandlung

Nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit waren in der Vergangenheit Urlaubsabgeltungen nach Beendigung der Beschäftigung durch Tod des Arbeitnehmers nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen und unterlagen daher nicht der Beitragspflicht. Aufgrund der aktuellen BAG-Rechtsprechung halten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung nicht mehr an ihrer bisherigen Auffassung fest. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht laut BAG zwar der Freistellungsanspruch unter, die Vergütungskomponente des Urlaubsanspruchs bleibt jedoch als Abgeltungsanspruch bestehen. Dieser Vergütungsanspruch ist noch während des Arbeitsverhältnisses bei dem Arbeitnehmer entstanden und dementsprechend als einmalige Einnahme aus der Beschäftigung zu werten. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung betrachten daher diese Urlaubsabgeltungen als Arbeitsentgelt, das als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach § 23a SGB IV entsprechend den dafür vorgesehenen Regelungen der Beitragspflicht unterliegt. Die geänderte Rechtsauffassung soll bei den nach dem 22. Januar 2019 gezahlten Urlaubsabgeltungen Anwendung finden.

Inkrafttreten der Änderung

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich damit einverstanden, dass aus der neuen Rechtsprechung ab dem 1. September 2015 allgemeine Folgerungen gezogen werden. Die Auszahlung der Urlaubsabgeltung an rechtmäßige Erben der Erblasserin bzw. des Erblassers für vor diesem Stichtag liegende Zeiten ist nur möglich, soweit diese rechtzeitig schriftlich geltend gemacht wurden (§ 37 TVöD) und noch nicht verjährt sind (§§ 195, 199 Abs. 1 BGB).

Im Auftrag

Hanebeck

Weitere Rundschreiben finden Sie in der Rundschreibendatenbank. Mit unserem Newsletter informieren wir Sie über die Veröffentlichung von aktuellen Rundschreiben; hier können Sie sich anmelden.