

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 22. Januar 2019
- 9 AZR 328/16 -
ECLI:DE:BAG:2019:220119.U.9AZR328.16.0

I. Arbeitsgericht Wesel

Urteil vom 15. Juli 2015
- 6 Ca 703/15 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 13. Januar 2016
- 4 Sa 888/15 -

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsabgeltung - Anspruch der Erben bei Tod des Arbeitnehmers im
laufenden Arbeitsverhältnis

BUNDEARBEITSGERICHT



9 AZR 328/16
4 Sa 888/15
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Januar 2019

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Januar 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Stang und Dipper für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 13. Januar 2016 - 4 Sa 888/15 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin verlangt von der Beklagten, den ihrem Ehemann (Erblasser) vor seinem Tod zustehenden Erholungsurlaub aus den Jahren 2013 und 2014 abzugelten und an sie eine arbeitsvertragliche „Urlaubsvergütung“ (Urlaubsgeld) zu zahlen. 1

Die Klägerin ist Alleinerbin des am 29. November 2014 verstorbenen Erblassers. Dieser war bis zu seinem Tod bei der Beklagten gegen eine Bruttomonatsvergütung iHv. zuletzt 12.386,76 Euro zuzüglich einer Dienstwagenpauschale iHv. 588,00 Euro beschäftigt. In dem am 16. Januar 1999 unterzeichneten Arbeitsvertrag zwischen dem Erblasser und der Beklagten heißt es ua.: 2

„§ 4 Entgelt

...

Zusätzlich zum Gehalt erhält der Angestellte

1. eine Urlaubsvergütung und Weihnachtsgeld jeweils in Höhe eines Monatsgehalts

...

§ 6 Urlaub

Der Urlaubsanspruch des Angestellten richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Er beträgt zur Zeit 30 Arbeitstage im Jahr, wobei als Urlaubsjahr das Kalenderjahr gilt. Die Urlaubszeit wird von der Firma unter Beachtung der betrieblichen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der Wünsche des Angestellten festgelegt.“

In der Folgezeit schloss die Beklagte zugunsten des Erblassers einen 3
Versicherungsvertrag, der den Erblasser gegen Berufsunfähigkeit absicherte.
Für das Jahr 2013 zahlte die Beklagte an den Erblasser Urlaubsgeld gemäß § 4
Abs. 2 Nr. 1 des Arbeitsvertrags iHv. 6.116,22 Euro brutto.

Der Erblasser war seit dem 6. September 2013 bis zu seinem Tod 4
durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Bis zu seinem Tod stand ihm
ein Urlaubsanspruch im Umfang von 54,5 Urlaubstagen zu, der teils aus dem
Jahr 2013 (27 Urlaubstage) und im Übrigen aus dem Jahr 2014 (27,5 Urlaubs-
tage) stammte.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei gemäß § 7 5
Abs. 4 BUrlG zur Abgeltung des Resturlaubs verpflichtet. Der Anspruch auf Ur-
laubsgeld, der seine Rechtfertigung in § 4 des Arbeitsvertrags finde, belaufe
sich für das Jahr 2013 auf einen Restbetrag iHv. 77,17 Euro brutto und für das
Jahr 2014 auf einen Betrag iHv. 6.193,38 Euro brutto.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Interesse - sinngemäß 6
beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 32.141,92 Euro 7
brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über
dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2014 aus
15.923,52 Euro brutto und seit dem 30. November
2014 aus 16.218,40 Euro brutto zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 6.270,55 Euro brut-
to nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem
Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2014 zu zahlen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage mit der Begründung bean- 7
tragt, Urlaubsansprüche seien nicht vererbbar. Die Beklagte hat behauptet, sie
sei mit dem Erblasser übereingekommen, sie solle wegen des Abschlusses der
Berufsunfähigkeitsversicherung von Ansprüchen bei einer lang andauernden
Erkrankung freigestellt sein.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung 8
der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts
- unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen - teilweise abgeändert, der Klä-

gerin Urlaubsabgeltung iHv. 30.685,38 Euro brutto sowie Urlaubsgeld iHv. 6.270,54 Euro brutto nebst Zinsen seit dem 20. Februar 2015 zugesprochen und die Klage im Übrigen abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel, die Abweisung der Klage insgesamt, weiter.

Entscheidungsgründe

- Die Revision der Beklagten ist teilweise unzulässig, im Übrigen zulässig, aber unbegründet. 9
- I. Soweit sich die Beklagte gegen die Verurteilung zur Zahlung des Urlaubsgelds wendet, ist die Revision unzulässig, da die Beklagte sie nicht den Anforderungen des § 551 Abs. 3 ZPO entsprechend begründet hat. 10
1. Gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO obliegt es dem Revisionskläger, die Revisionsgründe anzugeben. Bei Sachrügen sind diejenigen Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO). Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts in einer Weise verdeutlichen, die Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennen lässt. Sie hat sich deshalb mit den tragenden Gründen des Berufungsurteils auseinanderzusetzen (*BAG 9. August 2016 - 9 AZR 628/15 - Rn. 7*). Dies erfordert die konkrete Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll (*BAG 22. Juli 2014 - 9 AZR 41/13 - Rn. 10*). Dadurch soll ua. sichergestellt werden, dass der Prozessbevollmächtigte des Revisionsklägers das angefochtene Urteil auf das Rechtsmittel hin überprüft und die Rechtslage genau durchdenkt. Die Revisionsbegründung soll durch ihre Kritik an dem angefochtenen Urteil außerdem zur richtigen Rechtsfindung des Revisionsgerichts beitragen. Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt nicht den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung (*st. Rspr., zB BAG 9. August 2016 - 9 AZR 628/15 - Rn. 7*). 11

2. Soweit das Landesarbeitsgericht die Beklagte verurteilt hat, an die Klägerin Urlaubsgeld zu zahlen, wird die Revisionsbegründung diesen Anforderungen nicht gerecht. 12
- a) Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin das Urlaubsgeld mit der Begründung zugesprochen, § 4 des Arbeitsvertrags begründe eine Zahlungsverpflichtung der Beklagten, ohne diese Verpflichtung an weitere Voraussetzungen zu knüpfen. 13
- b) Die Beklagte greift diese Ausführungen nicht in einer den Anforderungen des § 551 Abs. 3 ZPO entsprechenden Weise an. 14
- aa) Die Beklagte wendet gegen die Begründung des Landesarbeitsgerichts lediglich ein, die „oben gemachten Ausführungen [scil. zum Urlaubsabgeltungsanspruch] müssen ... ebenso wie für den Urlaubsabgeltungsanspruch auch für die Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgelds gelten“. Das genügt nicht. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zur Abgeltung von Urlaub verurteilt, weil es eine richtlinienkonforme Auslegung der Vorschrift des § 7 Abs. 4 BUrlG für geboten erachtet hat. Den auf die Zahlung von Urlaubsgeld gerichteten Anspruch leitet das Landesarbeitsgericht nicht aus dem Bundesurlaubsgesetz, sondern aus dem Arbeitsvertrag her. Der Revisionsbegründung lässt sich nicht entnehmen, aus welchen Gründen die Beklagte meint, ihre gegen den gesetzlichen Anspruch vorgebrachten Argumente seien ohne Weiteres auf den vertraglichen Anspruch übertragbar. Es fehlt insofern an der erforderlichen inhaltlichen Auseinandersetzung mit der Argumentation, die das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat. 15
- bb) Soweit die Beklagte darauf verweist, der Erblasser habe im Jahr 2014 nicht gearbeitet, stellt dies keine Auseinandersetzung mit der Argumentation des Landesarbeitsgerichts dar, die arbeitsvertragliche Bestimmung des § 4 mache den Anspruch auf Urlaubsgeld von keinen weiteren Voraussetzungen, also auch nicht von der Erbringung der Arbeitsleistung, abhängig. Die Beklagte legt in diesem Zusammenhang nicht dar, aus welchen Gründen die Annahme des 16

Landesarbeitsgerichts, es handele sich um eine voraussetzungslose Zahlungszusage, nicht zutreffen soll.

II. Im Übrigen ist die Revision unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen, soweit es der Klägerin Urlaubsabgeltung iHv. 30.685,38 Euro brutto zugesprochen hat. Die Klägerin hat als Alleinerbin des Erblassers gemäß § 1922 Abs. 1 BGB iVm. § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf Abgeltung des dem Erblasser zum Zeitpunkt seines Todes am 29. November 2014 noch zustehenden Urlaubs im Umfang von 54,5 Arbeitstagen. Im Zeitpunkt des Todes endete das Arbeitsverhältnis des Erblassers. Zugleich ging sein Vermögen gemäß § 1922 Abs. 1 BGB auf die Klägerin als Alleinerbin über. Der Anspruch auf Vergütung als finanzieller Aspekt des dem Erblasser bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch zustehenden Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub ist mit Eintritt des Erbfalls nicht erloschen. Er besteht fort und ist an die Erben abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG). 17

1. Für den gesetzlichen Mindesturlaub ergibt dies die richtlinienkonforme Auslegung der §§ 1, 7 Abs. 4 BUrlG (vgl. *Arnold/Zeh NZA 2019, 1, 5; ErfK/Gallner 19. Aufl. BUrlG § 1 Rn. 23; Jousse RdA 2015, 305, 321; Kamanabrou RdA 2017, 162, 164 f.; Pötters Anm. EuZW 2014, 590, 592; Ricken NZA 2014, 1361, 1362 f.; Schneider ZESAR 2017, 79, 82 f.; Worm/Thelen NJW 2016, 1764, 1765*). Der Senat hält an seiner gegenteiligen Rechtsprechung (*zuletzt BAG 18. Oktober 2016 - 9 AZR 45/16 (A) - und - 9 AZR 196/16 (A) - jeweils Rn. 14*) nicht weiter fest. 18

a) Nach der bisherigen Rechtsprechung des Senats stand den Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung nach § 7 Abs. 4 BUrlG zu, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endete (*zuletzt BAG 18. Oktober 2016 - 9 AZR 45/16 (A) - und - 9 AZR 196/16 (A) - jeweils Rn. 14 mwN*). Dem lag im Wesentlichen die Annahme zugrunde, der Urlaubsanspruch nach § 1 BUrlG gehe als höchstpersönlicher Anspruch des Arbeitnehmers iSd. § 613 Satz 1 BGB mit dessen Tod unter. Der Tod führe nicht nur zum Erlöschen des Freistellungsanspruchs des Arbeitneh- 19

mers, sondern auch zum Untergang des Anspruchs auf Zahlung der Vergütung für die Zeit des nicht genommenen Urlaubs. Vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwerbe der Arbeitnehmer keine Vermögensposition, die als Teil seines Vermögens nach § 1922 Abs. 1 BGB mit dem Erbfall auf die Erben übergehe und sich als Vollrecht, werdendes Recht oder Anwartschaft nach seinem Tod in einen Abgeltungsanspruch iSv. § 7 Abs. 4 BUrlG umwandeln könne (vgl. BAG 12. März 2013 - 9 AZR 532/11 - Rn. 12; 20. September 2011 - 9 AZR 416/10 - Rn. 14 ff. mwN, BAGE 139, 168).

b) Mit Beschlüssen vom 18. Oktober 2016 (- 9 AZR 45/16 (A) - und 20
- 9 AZR 196/16 (A) -) hat der Senat den Gerichtshof der Europäischen Union gemäß Art. 267 AEUV um Vorabentscheidung ersucht, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG oder Art. 31 Abs. 2 GRC dem Erben eines während des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Arbeitnehmers einen Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich für den dem Arbeitnehmer vor seinem Tod zustehenden Jahresurlaub einräumt.

c) Der Gerichtshof hat mit Urteil vom 6. November 2018 (- C-569/16 und 21
C-570/16 - [Bauer und Willmeroth]) in Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung (vgl. dazu insb. EuGH 12. Juni 2014 - C-118/13 - [Bollacke]) erkannt, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers der von ihm erworbene, vor seinem Tod nicht mehr genommene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub untergeht, ohne dass ein Anspruch auf finanzielle Vergütung für diesen Urlaub besteht, der im Wege der Erbfolge auf die Rechtsnachfolger des Arbeitnehmers übergehen könnte (EuGH 6. November 2018 - C-569/16 und C-570/16 - [Bauer und Willmeroth]).

aa) Der Gerichtshof geht davon aus, dass der Tod nicht rückwirkend zum 22
vollständigen Verlust des einmal erworbenen Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub führt, der gleichbedeutend mit dem Anspruch auf Freistellung den auf Bezahlung umfasst. Unter seinem finanziellen Aspekt betrachtet sei der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub rein vermögensrechtlicher Natur. Dieser

Vermögensbestandteil dürfe den Erben des Arbeitnehmers durch dessen Tod nicht rückwirkend entzogen werden. Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG sehe vor, dass der bezahlte Mindestjahresurlaub außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden dürfe und stelle damit insbesondere sicher, dass der Arbeitnehmer über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen könne, damit ein wirksamer Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit gewährleistet sei. Ende das Arbeitsverhältnis, sei es aber nicht mehr möglich, den bezahlten Jahresurlaub, der dem Arbeitnehmer zugestanden habe, tatsächlich zu nehmen. Um zu verhindern, dass dem Arbeitnehmer wegen der Unmöglichkeit, den Urlaub nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu nehmen, jeder Genuss dieses Anspruchs, selbst in finanzieller Form, verwehrt werde, bestimme Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für die nicht genommenen Urlaubstage habe. Die Bestimmung stelle für das Entstehen des Anspruchs keine anderen Voraussetzungen auf als diejenigen, dass zum einen das Arbeitsverhältnis beendet sei und zum anderen der Arbeitnehmer nicht den gesamten bezahlten Jahresurlaub genommen habe, auf den er bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch hatte. Der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses spiele für den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung keine Rolle (*EuGH 6. November 2018 - C-569/16 und C-570/16 - [Bauer und Willmeroth] Rn. 42 bis 48*).

bb) Der Gerichtshof hat hervorgehoben, dass eine nationale Regelung nicht anzuwenden sei, wenn sie nicht in diesem Sinne im Einklang mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC ausgelegt werden könne. Das nationale Gericht habe aber dafür Sorge zu tragen, dass der Rechtsnachfolger des verstorbenen Arbeitnehmers von dem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den vom Arbeitnehmer gemäß diesen Bestimmungen erworbenen, vor seinem Tod nicht mehr genommenen bezahlten Jahresurlaub erhalte. Stehe dem Rechtsnachfolger in einem Rechtsstreit ein staatlicher Arbeitgeber gegenüber, folge diese Verpflichtung für das nationale Gericht aus Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und aus Art. 31 Abs. 2 GRC. Stehe ihm ein privater Arbeitgeber

23

gegenüber, folge sie aus Art. 31 Abs. 2 GRC (vgl. *EuGH 6. November 2018 - C-569/16 und C-570/16 - [Bauer und Willmeroth] Rn. 92*).

d) Die nationalen Gerichte sind danach gehalten, bei der Anwendung des nationalen Rechts dieses so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks der Richtlinie auszulegen, um das in der Richtlinie festgelegte Ziel zu erreichen und damit Art. 288 Abs. 3 AEUV nachzukommen (vgl. *EuGH 6. November 2018 - C-569/16 und C-570/16 - [Bauer und Willmeroth] Rn. 66 f.*) 24

aa) Art. 267 AEUV weist dem Gerichtshof zur Verwirklichung der Verträge über die Europäische Union, der Rechtssicherheit und der Rechtsanwendungsgleichheit sowie einer einheitlichen Auslegung und Anwendung des Unionsrechts die Aufgabe der verbindlichen Auslegung der Verträge und Richtlinien zu (vgl. *BAG 21. Februar 2017 - 1 ABR 62/12 - Rn. 27, BAGE 158, 121; 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 26, BAGE 142, 371*). Daraus folgt, dass die nationalen Gerichte die Unionsvorschrift in dieser Auslegung (grundsätzlich) auch auf andere Rechtsverhältnisse als das dem Vorabentscheidungsersuchen zugrunde liegende anwenden können und müssen, und zwar auch auf solche, die vor Erlass der auf das Auslegungsersuchen ergangenen Entscheidung des Gerichtshofs entstanden sind (*BVerfG 10. Dezember 2014 - 2 BvR 1549/07 - Rn. 26*). 25

bb) Allerdings unterliegt der Grundsatz der richtlinienkonformen Auslegung des nationalen Rechts Schranken. Die Pflicht zur Verwirklichung eines Richtlinienziels im Wege der Auslegung findet ihre Grenzen an dem nach innerstaatlicher Rechtstradition methodisch Erlaubten. Sie darf nicht als Grundlage für eine Auslegung des nationalen Rechts contra legem dienen. Besteht jedoch ein Auslegungsspielraum, ist das nationale Gericht verpflichtet, diesen zur Verwirklichung des Richtlinienziels bestmöglich auszuschöpfen (vgl. *BVerfG 26. September 2011 - 2 BvR 2216/06, 2 BvR 469/07 - Rn. 46 f.*). Ob und inwieweit das innerstaatliche Recht eine entsprechende richtlinienkonforme Auslegung zulässt, haben allein die nationalen Gerichte zu beurteilen (*BVerfG 26. September 2011 - 2 BvR 2216/06, 2 BvR 469/07 - Rn. 47; 21. Februar 2017 - 1 ABR*) 26

62/12 - Rn. 29, BAGE 158, 121; 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 31, BAGE 142, 371).

e) Die Bestimmungen der §§ 1, 7 Abs. 4 BUrlG lassen sich richtlinienkonform auslegen. Damit bedarf es keiner Entscheidung des Senats, ob und inwieweit diese Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes aufgrund der Entscheidung des Gerichtshofs vom 6. November 2018 (- C-569/16 und C-570/16 - [Bauer und Willmeroth]) wegen Unvereinbarkeit mit Art. 31 Abs. 2 GRC unangewendet bleiben müssten. 27

aa) Der Wortlaut von § 1 und § 7 Abs. 4 BUrlG steht einer richtlinienkonformen Auslegung nicht entgegen, nach der den Erben der Abgeltungsanspruch auch für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers zusteht. Vielmehr ist der finanzielle Aspekt des Anspruchs auf Erholungsurlaub im Bundesurlaubsgesetz unabdingbar angelegt. 28

(1) Nach § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Bundesurlaubsgesetz begründet damit nicht nur einen Freistellungsanspruch, sondern auch einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Bezahlung. Das Gesetz verlangt, dass die Zeit der Freistellung von der Arbeitspflicht „bezahlt“ sein muss. § 1 BUrlG entspricht insoweit Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG, der den Anspruch auf Freistellung und denjenigen auf Zahlung des Urlaubsentgelts als zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs behandelt (BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 455/13 - Rn. 21, BAGE 150, 355). 29

(2) § 7 Abs. 4 BUrlG sieht vor, dass der Urlaub abzugelten ist, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Die Bestimmung knüpft allein an die durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verursachte Unmöglichkeit an, den noch bestehenden Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers durch bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht zu realisieren, ohne bestimmte Beendigungstatbestände auszunehmen. Sie trifft keine Unterscheidung zwischen den Beendigungstatbeständen und enthält keine gesonderte Regelung über das rechtliche Schicksal der Ver- 30

gütungskomponente des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. § 7 Abs. 4 BUrlG lässt damit seinem Wortlaut nach die Auslegung zu, dass Urlaub abzugelten ist, weil das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet und dadurch unmittelbar („wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses“) die Unmöglichkeit der Urlaubsgewährung eintritt (vgl. *Kamanabrou RdA 2017, 162, 165; Schipper/Polzer NZA 2011, 80, 81; aA noch BAG 20. September 2011 - 9 AZR 416/10 - Rn. 22 ff., BAGE 139, 168*).

bb) Dieses richtlinienkonforme Verständnis entspricht sowohl dem Sinn und Zweck von § 1 und § 7 Abs. 4 BUrlG als auch der Systematik des Bundesurlaubsgesetzes. Die Bestimmungen des § 1 und § 7 Abs. 4 BUrlG sollen gewährleisten, dass jeder Arbeitnehmer in regelmäßigem Rhythmus eine gewisse Zeit der Erholung erhält (vgl. *BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 24, BAGE 142, 371; 26. Juni 1969 - 5 AZR 393/68 - zu 1 der Gründe, BAGE 22, 85*) und Urlaubsansprüche nicht über einen langen Zeitraum angesammelt oder allein durch Zahlung von Geld ersetzt werden. Die Vergütungskomponente des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub ist daher im bestehenden Arbeitsverhältnis fest mit dem Freistellungsanspruch verbunden. Sie darf aufgrund des sich aus § 7 Abs. 4 BUrlG ergebenden Abgeltungsverbots nicht isoliert erfüllt werden. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entfällt jedoch die Arbeitspflicht und damit die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer durch Freistellung von der Arbeitspflicht Urlaub zu gewähren (vgl. *BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 455/13 - Rn. 19, BAGE 150, 355*). Die Bindung des Anspruchs auf Bezahlung an den Freistellungsanspruch und seine zeitliche Begrenzung nach Maßgabe von § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG wird aufgelöst. § 7 Abs. 4 BUrlG bestimmt als spezialgesetzliche Regelung des Leistungsstörungsrechts die Rechtsfolgen der Unmöglichkeit der Urlaubsgewährung infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und verdrängt damit die allgemeinen Regelungen der §§ 275 ff. BGB, die ansonsten bei Unmöglichkeit von Leistungen gelten (*BAG 20. September 2011 - 9 AZR 416/10 - Rn. 23 mwN, BAGE 139, 168*). Während der Freistellungsanspruch infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses untergeht, erhält § 7 Abs. 4 BUrlG die Vergütungskomponente des Urlaubsanspruchs als

31

Abgeltungsanspruch selbstständig aufrecht. Der aus Freistellung von der Arbeitspflicht und Bezahlung zusammengesetzte Urlaubsanspruch wandelt sich in einen Anspruch auf Abgeltung des noch nicht erfüllten Urlaubs. Diese Umwandlung erfolgt, ohne dass der finanzielle Aspekt des originären Urlaubsanspruchs zunächst erlischt. Das Bundesurlaubsgesetz bietet demgegenüber keinen Anhaltspunkt für die Annahme, der Anspruch auf Bezahlung als Bestandteil des Urlaubsanspruchs solle erst zu einem späteren Zeitpunkt als der Freistellungsanspruch entstehen oder der Tod des Arbeitnehmers führe als Sonderfall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses rückwirkend zum Verlust des erworbenen Zahlungsanspruchs.

2. Die Grundsätze über die Vererbbarkeit des finanziellen Aspekts des gesetzlichen Mindesturlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers gelten auch für den arbeitsvertraglichen Mehrurlaub nach § 6 Satz 2 des Arbeitsvertrags. 32

a) Arbeitsvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln (vgl. BAG 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - Rn. 81, BAGE 130, 119). Die grundrechtlich geschützte Vertragsfreiheit (vgl. dazu BAG 8. Mai 2018 - 9 AZR 531/17 - Rn. 58) schließt das Recht ein, das teilweise oder vollständige Erlöschen des arbeitsvertraglichen Mehrurlaubs für den Fall vorzusehen, dass der Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis verstirbt. Der entsprechende Regelungswille der Arbeitsvertragsparteien, für den deutliche Anhaltspunkte vorliegen müssen (vgl. zum Fristenregime BAG 20. September 2011 - 9 AZR 416/10 - Rn. 43, BAGE 139, 168), hat sich hierbei auf die Frage zu beziehen, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen den Erben in welcher Höhe ein Anspruch auf Abgeltung vom Erblasser nicht genommenen Urlaubs zusteht. Es genügt nicht, wenn in einem Arbeitsvertrag von Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes abgewichen wird, die in einem anderen Sachzusammenhang stehen. 33

b) In § 6 des Arbeitsvertrags hat ein diesbezüglicher, vom Gesetzesrecht abweichender Regelungswille der Arbeitsvertragsparteien keinen Niederschlag gefunden. Die allgemeine Bezugnahme auf die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in § 6 Satz 1 des Arbeitsvertrags spricht für das Gegenteil. Die Arbeitsvertragsparteien wollten die Urlaubsansprüche dem Regime des Bundesurlaubsgesetzes unterstellen und auf diese Weise den Grundsatz, dem zufolge die Vergütungskomponente des Urlaubsanspruchs einen Teil der Erbmasse bildet, wenn der Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis verstirbt, auch auf den arbeitsvertraglichen Mehrurlaub beziehen. Soweit § 6 Satz 3 des Arbeitsvertrags Regelungen zur Festlegung von Urlaub enthält, lässt die Bestimmung die Frage unberührt, welche urlaubsrechtlichen Rechtsfolgen beim Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis eintreten. 34

3. Dem Erblasser stand zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Urlaubsanspruch im Umfang von 54,5 Arbeitstagen zu, die zu einem Teil aus dem Jahr 2013 und im Übrigen aus dem Jahr 2014 stammten. Der Urlaubsanspruch des Erblassers aus dem Jahr 2013 ist nicht mit Ablauf des Urlaubsjahres verfallen, weil der Erblasser seit dem 6. September 2013 bis zu seinem Tod am 29. November 2014 durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig und deshalb an der Inanspruchnahme des Urlaubs gehindert war (*vgl. grdl. BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 23 ff., BAGE 142, 371*). 35

4. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, der Erblasser habe nicht auf seine Urlaubsansprüche verzichtet. Soweit die Beklagte in den Tatsacheninstanzen behauptet hat, sie sei mit dem Erblasser übereingekommen, mit Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung sei sie von Ansprüchen im Zusammenhang mit jeder lang andauernden Erkrankung freigestellt, hat sie diesen pauschalen Vortrag, den die Klägerin bestritten hat, nicht weiter konkretisiert. So hat sie weder dargelegt, welche aufgrund welcher Umstände zur Vertretung der Beklagten berufene Person zu welchem Zeitpunkt eine Erklärung welchen konkreten Inhalts abgegeben hat, noch, mit welcher wann unter welchen Umständen abgegebenen Erklärung der Erblasser seinen Verzicht erklärt hat. 36

5. Die Höhe des Abgeltungsanspruchs hat das Landesarbeitsgericht zu- 37
treffend berechnet. Die Beklagte erhebt hiergegen in der Revisionsbegründung
keine Einwände.
6. Der Zinsanspruch folgt aus den gesetzlichen Vorschriften über den 38
Schuldnerverzug (§ 288 Abs. 1, § 286 Abs. 1 Satz 1 BGB).
- III. Die Beklagte hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 39
Abs. 1 ZPO).

Kiel

Weber

Suckow

Stang

Matth. Dipper