

<h1>Frank Hartmann</h1> <p>Rechtsanwalt</p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de</p> <p>www.fulda-fachanwalt.de</p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p>Rechtsanwältin</p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Fachanwältin für Verkehrsrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: heieis@rae-hartmann.de</p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
	<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>	

Beim Tod eines Arbeitnehmers steht seinen Erben künftig ein Abgeltungsanspruch für nicht genommenen Urlaub zu.

Mit dieser Entscheidung vom 22. Januar 2019, 9 AZR 45/19, änderte das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung, wonach ein Urlaubsabgeltungsanspruch nicht vererbbar sei.

Das Bundesarbeitsgericht folgte damit einem neuen Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 6. November 2018. Dieser hatte entschieden, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis untergehen darf, ohne dass ein Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für diesen Urlaub besteht, der dann auf die Erben des verstorbenen Arbeitnehmers übergeht.

Bislang hatte das Bundesarbeitsgericht dahingehend argumentiert, dass es sich bei einem Urlaubsanspruch um einen höchstpersönlichen Anspruch handelt, der nicht vererbbar sei.

Lediglich wenn bei dem verstorbenen Arbeitnehmer durch die vorherige Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits ein Urlaubsabgeltungsanspruch entstanden war, konnte dieser vererbt werden.

Begründet wurde diese neue Rechtsprechung damit, dass der Anspruch auf bezahlten Urlaub und damit der Urlaubsabgeltung für den Fall, dass der Urlaub bei Tod des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann, einen Vermögenswert darstelle, der vererbbar sei.

Ein solcher nunmehr vererbbarer Abgeltungsanspruch bestehe nicht nur für den gesetzlichen Urlaubsanspruch, sondern auch für den Zusatzurlaub für behinderte Arbeitnehmer und auch für den tariflich zusätzlichen Urlaub.

Nicht geklärt wurde die Frage, ob ein betrieblich gewährter und arbeitsvertraglich vereinbarter Zusatzurlaub ebenfalls vererbt wird. Dies wird durch eine geschickte Vertragsformulierung wohl verhindert werden können.