

**Arbeitsgericht Berlin**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

**56 Ca 10968/15**Verkündet  
am 07.10.2015Gerichtsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle**Im Namen des Volkes****Urteil**

In Sachen

Pp

hat das Arbeitsgericht Berlin, 56. Kammer,  
auf die mündliche Verhandlung vom 07.10.2015  
durch den Richter am Arbeitsgericht E. als Vorsitzender  
sowie die ehrenamtliche Richterin Frau P. und den ehrenamtlichen Richter Herrn Dr. H.  
für Recht erkannt:

I.  
Die Beklagte wird verurteilt, an die Kläger 4.903,12 Euro brutto nebst  
Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem  
15.09.2014 zu zahlen.

II.  
Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

III.  
Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

IV.  
Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 5.054,94 Euro festgesetzt.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung.

Die Kläger sind die durch Erbschein des Amtsgerichts Köpenick vom 11.04.2014 ausgewiesenen Erben ihrer am 09.03.2014 verstorbenen Tochter. Die Erblasserin stand seit dem 01.09.2012 in einem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten, bei einem Bruttomonatsgehalt in Höhe von 3.219,22 Euro.

Das Arbeitsverhältnis unterlag gemäß § 2 des Arbeitsvertrages dem Tarifvertrag der Bundesagentur für Arbeit (TV- BA) und den diesen ergänzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung.

Den Jahresurlaub aus 2012 nahm die Erblasserin vollständig. Von dem Jahresurlaubsanspruch für das Jahr 2013 nahm sie einen Tag. Unter Berücksichtigung des Teilurlaubsanspruchs für das Jahr 2014 verblieben der Erblasserin, zwischen den Parteien unstrittig, zu ihrem Todeszeitpunkt 33 offene Urlaubstage.

Mit von den Erblässern unterzeichneten Schreiben vom 15.08.2014 machten diese gegenüber der Beklagten die Abgeltung des von ihrer Tochter, der Erblasserin, nicht genommenen Urlaubs geltend.

Die Kläger sind unter Hinweis auf die Entscheidung des EuGH vom 12.06.2014 – C - 118/13 der Ansicht, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch bei Tod ihrer Tochter entstanden und vererbbar sei.

Die Kläger beantragen,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 5.054,94 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 15.09.2014 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte begründet ihren Abweisungsantrag damit, dass das Bundesarbeitsgericht von der Nichtvererbbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruches ausgehe.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Klage ist ganz überwiegend begründet.

1. Die Kläger haben als Gesamtrechtsnachfolger, § 1922 Abs. 1 BGB, gegen die Beklagte einen Anspruch aus § 7 Abs. 4 BUrlG auf Abgeltung des, zwischen den Parteien unstreitig, in der Person in der Erblasserin entstandenen Urlaubsanspruches von 33 Tagen in unter I. des Urteils tenorierter Höhe.

Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub abzugelten, wenn dieser wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

1.1. Das Bundesarbeitsgericht verneint in ständiger Rechtsprechung die Entstehung eines Abgeltungsanspruches wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet (zuletzt: BAG vom 12.03.2013 – 9 AZR 532/11, NZA 2013, 678). Da mit dem Tod des Arbeitnehmers regelmäßig dessen höchstpersönliche Leistungspflicht im Sinne des § 613 Satz 1 BGB erlischt, gingen auch die Ansprüche auf Befreiung von dieser Arbeitspflicht unter mit der Folge, dass sein auf Befreiung von der Arbeitspflicht gerichteter Urlaubsanspruch ebenfalls untergeht. Der Urlaubsabgeltungsanspruch könne damit nicht vor dem Tod des Arbeitnehmers, der erst zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führe, entstanden sein. § 7 Abs. 4 BUrlG statuieren insoweit mittelbar ein Abgeltungsverbot im bestehenden Arbeitsverhältnis (BAG vom 20.09.2011 – 9 AZR 416/10, NZA 326, 327, 2012).

1.2. Dem entgegen ist Artikel 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG dahingehend auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruches für nicht genommenen Urlaub untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet (EuGH vom 12.06.2014 – C – 118/13, NZA 2014, 651). Diese Auslegung des Unionsrechts ist für die nationalen Gerichte bindend, Art. 267 Abs. 1 Buchst. a AEUV (BVerwG, Urteil vom 31. Januar 2013 – 2 C 10/12 –, Rn. 10, NVwZ 2013, 1295).

1.3. Danach ist § 7 Abs. 4 BUrlG richtlinienkonform im Sinne des Artikel 7 Satz 2 RL 2003/88/EG dahingehend auszulegen, dass auch der Tod des Arbeitnehmers eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von § 7 Abs. 4 BUrlG ist, aufgrund

dessen dieser den Urlaub nicht mehr nehmen kann mit der Folge, dass dieser abzugelten ist (VG Karlsruhe, Urteil vom 16.07.2015 – 3 K 24/15, juris; ErfK / Gallner, § 1 BurlG Rn. 23).

Den nationalen Gerichten obliegt es, den Rechtsschutz zu gewährleisten, der sich für den Einzelnen aus den gemeinschaftsrechtlichen Bestimmungen ergibt. Die innerstaatlichen Gerichte müssen die volle Wirkung des Gemeinschaftsrechts sicherstellen. Die nationalen Gerichte haben wegen Art. 249 Abs. 3 EG davon auszugehen, dass der Mitgliedstaat den Verpflichtungen, die sich aus der Richtlinie ergeben, in vollem Umfang nachkommen wollte. Das Gebot der gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung ist dem EG-Vertrag immanent. Es beschränkt sich nicht auf die Auslegung der innerstaatlichen Bestimmungen. Die von ihm begründete Verpflichtung verlangt vielmehr, dass die nationalen Gerichte das gesamte innerstaatliche Recht berücksichtigen, um zu beurteilen, inwieweit es angewandt werden kann, damit kein der Richtlinie widersprechendes Ergebnis herbeigeführt wird. Ermöglicht es das nationale Recht durch Anwendung seiner Auslegungsmethoden, eine innerstaatliche Bestimmung so auszulegen, dass eine Kollision mit einer anderen Norm innerstaatlichen Rechts vermieden wird, sind die nationalen Gerichte gehalten, die gleichen Methoden anzuwenden, um das von der Richtlinie verfolgte Ziel zu erreichen (BAG, Urteil vom 24. März 2009 – 9 AZR 983/07 – , NZA 2009, 538).

Einer derartigen Auslegung steht der Wortlaut des § 7 Abs. 4 BurlG nicht entgegen, da dieser allein verlangt, dass der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann. Der Tod des Arbeitnehmers beendet unzweifelhaft das Arbeitsverhältnis und er kann den Urlaub nicht mehr nehmen.

Auch kann dem Abgeltungsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisse durch den Tod des Arbeitnehmers nicht Sinn und Zweck, die Verwendung des Abgeltungsbetrags zu Erholungszwecken entgegen gehalten werden oder dass der Arbeitnehmer zumindest nicht mehr in den Genuss der Urlaubsabgeltung komme (BAG, Urteil vom 12. März 2013 – 9 AZR 532/11 –, Rn. 13, NZA 2013, 678). Nach der Aufgabe der Surrogationstheorie entsteht der Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG als reiner Geldanspruch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer den Urlaub noch nehmen könnte, wenn das Arbeitsverhältnis noch bestände (BAG, Urteil vom 19.06.2012 - 9 AZR 652/10 -, NZA 2012, 1087). Als reiner Geldanspruch ist der Abgeltungsanspruch vererbbar. Es macht

hinsichtlich Sinn und Zweck des Urlaubsanspruches keinen Unterschied, ob das Arbeitsverhältnis erst endet, der Abgeltungsanspruch als vererbbarer Anspruch entsteht und der Arbeitnehmer unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verstirbt und damit der Abgeltungsanspruch von einer „juristischen Sekunde“ abhängig ist oder das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. In beiden Fällen kommt der Arbeitnehmer weder in den Genuss der Freistellung durch Urlaubsgewährung noch in den der Abgeltung.

1.4. Ist § 7 Abs. 4 BurlG danach dahingehend auszulegen, dass der Urlaub auch dann abzugelten ist, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers eintritt, so ist vorliegend nicht nur der durch Artikel 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG geschützte Mindesturlaub von 20 Tagen abzugelten, sondern auch der der Erblasserin darüber hinaus zustehende, den gesetzlichen Mindesturlaub überschreitende tarifliche Urlaub.

1.4.1. Sowohl Artikel 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG als auch §§ 1, 3 Abs. 1 BurlG begründen einen Anspruch auf Mindestjahresurlaub im Umfang von 4 Wochen. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, Urlaubsansprüche, die darüber hinausgehen, den tariflichen Mehrurlaub, frei zu regeln. Tarifbestimmungen können daher vorsehen, dass der Arbeitgeber den tariflichen Mehrurlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abzugelten hat (BAG vom 13.11.2012 – 9 AZR 64/11, APNr. 97 zu § 7 BurlG Abgeltung). Jedoch bedarf es für die Annahme einer solchen tariflichen Regelung eindeutiger Bestimmungen im Tarifvertrag. Für einen von der gesetzlichen Regelungen abweichenden Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, der zwischen Ansprüchen auf Abgeltung von Mindest- und Mehrurlaub unterscheidet, bedarf es deutlicher Anhaltspunkte (BAG vom 23.03.2010 – 9 AZR 128/09, NZA 2010, 810; vom 22.05.2012 – 9 AZR 618/10, NZA 2012, 987). Fehlen deutliche Anhaltspunkte für einen Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, den tariflichen Mehrurlaub einem eigenen, von dem des Mindesturlaub abweichenden Abgeltungsregime zu unterstellen, ist von einem „Gleichlauf“ des Anspruchs auf Abgeltung gesetzlichen Urlaubs und des Anspruchs auf Abgeltung tariflichen Mehrurlaubs auszugehen (BAG vom 13.11.2012 – 9 AZR 64/11, APNr. 97 zu § 7 BurlG Abgeltung, Rn 13).

1.4.2. Vorliegend fehlt es an einer derartigen, den tariflichen Mehrurlaub anders behandelnden Regelung als den des gesetzlichen Mindesturlaubs.

§ 29 Abs. 2 TV-BA verweist ausdrücklich auf das BUrlG. Soweit § 29 Abs. 2 TV-BA hiervon abweicht, wird dabei nicht zwischen dem gesetzlichen und dem übertariflichen Urlaub differenziert, sodass auch der der Erblasserin zustehende den gesetzlichen Mindesturlaub überschreitende tarifvertragliche Urlaub abzugelten ist.

1.5. Schließlich haben die Erben den Abgeltungsanspruch mit Schreiben vom 15.08.2014 binnen der 6 monatigen tarifvertraglichen Ausschlussfrist des § 39 TV-BA geltend gemacht, sodass dieser nicht danach verfallen ist.

2. Soweit die Klageforderung über den unter I. tenorierten Betrag hinausgeht, war die Klage abzuweisen, da, von den Klägern nicht weiter bestritten, die Erblasserin entgegen dem Vortrag der Kläger lediglich ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 3.212,57 Euro erzielte, welches der Berechnung der Höhe der Urlaubsabgeltung zugrunde zu legen ist.

3. Die Beklagte hat aufgrund ihres Unterliegens gemäß § 91 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, wobei das geringfügige Unterliegen der Kläger gemäß § 92 Abs. 3 Ziffer 1 ZPO unberücksichtigt bleiben konnte.

4. Der Streitwert war in Höhe der Klageforderung festzusetzen.

## Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einem zugelassenen Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

**einer Notfrist von einem Monat**

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,  
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin,**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

**einer Frist von zwei Monaten**

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46 c ArbGG genügt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite unter [www.berlin.de/erv](http://www.berlin.de/erv).

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung.

Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Für die Klägerin ist keine Berufung gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 ArbGG:

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder

d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."