

► Urlaubsentgelt

### Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers

| Ein Urlaubsanspruch geht nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers unter. Er wandelt sich vielmehr in einen Urlaubsabgeltungsanspruch der Erben um. Dies hat das ArbG Berlin entgegen der bisherigen Rechtsprechung des BAG entschieden. Es folgt damit dem EuGH. |

Die Erblasserin hatte im Zeitpunkt ihres Todes noch 33 Tage Erholungsurlaub aus ihrem Arbeitsverhältnis. Ihre Erben forderten die Abgeltung dieses Urlaubsanspruchs. Zu Recht, urteilte das ArbG Berlin: Nach § 7 Abs. 4 BurlG sei der Urlaub abzugelten, wenn er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden könne. Diese Voraussetzung sei bei Tod des Arbeitnehmers gegeben. Soweit das BAG meint, mit dem Tod erlösche die höchstpersönliche Leistungspflicht des Arbeitnehmers und damit auch ein (abzugeltender) Urlaubsanspruch, widerspreche dies Europarecht (ArbG Berlin, Urteil vom 7.10.2015, Az. 56 Ca 10968/15, Abruf-Nr. 145955).

**Wichtig** | Der EuGH hat im Jahr 2014 die deutsche Praxis gekippt, nach der ausstehender Urlaub eines langfristig erkrankten und zwischenzeitlich verstorbenen Arbeitnehmers verfällt. Der Urlaub gehe vielmehr mit dem Tod des Arbeitnehmers auf dessen Erben über.

▾ WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Beitrag „Nicht genommener Urlaub geht auf Hinterbliebene über“, LGP 7/2014, Seite 112

► Altersversorgung

### Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten bei bAV

| Arbeiter und Angestellte dürfen nach einem Urteil des BAG bei der Betriebsrente unterschiedlich behandelt werden, wenn mit der Anknüpfung an den Statusunterschied gleichzeitig auf einen Lebenssachverhalt abgestellt wird, der die Ungleichbehandlung sachlich rechtfertigt. |

**Hintergrund** | In einem Unternehmen gilt eine als Betriebsvereinbarung abgeschlossene Versorgungsordnung. Danach hängt die Höhe der Betriebsrente unter anderem von der Einreihung in eine der 21 Versorgungsgruppen ab. Die Zuordnung der Angestellten richtet sich nach Rangstufen, die Zuordnung der Arbeiter nach Arbeitswerten. Bis zur Versorgungsgruppe 14 können sowohl Arbeiter als auch Angestellte in die Versorgungsgruppen eingereiht werden.

Die Versorgungsordnung verstößt nach Ansicht des BAG nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die unterschiedliche Zuordnung der Arbeiter und Angestellten zu den Versorgungsgruppen knüpfe an die unterschiedlichen Vergütungssysteme für beide Beschäftigtengruppen an. Die Betriebsparteien hätten Arbeiter und Angestellte anhand der von den Arbeitnehmern durchschnittlich erreichbaren Vergütungen den Versorgungsgruppen zugeordnet. Dies ist in den Augen des BAG rechtens (BAG, Urteil vom 10.11.2015, Az. 3 AZR 575/14, Abruf-Nr. 145907).

Anspruch geht auf Erben über



ARCHIV  
Ausgabe 7 | 2014  
Seite 112

Zuordnung anhand der durchschnittlich erreichbaren Vergütungen