



gez.: Lindner  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

**In dem Rechtsstreit**

der Frau D. T., l. weg 18 d, E.,

**- Klägerin und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte Prof. Dr. C.,  
S. tal 18, E.,

**g e g e n**

die **I. Kühltechnik I. GmbH & Co. KG**, vertreten durch die Geschäftsführer B.  
L. und Dr. L. I., S.-E.-Straße 28, X.,

**- Beklagte und Berufungsklägerin -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte O. & Kollegen,  
H. Markt 13 - 15, X.,

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 13.01.2016  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke als Vorsitzen-  
den sowie die ehrenamtliche Richterin Kulok und die ehrenamtliche Richterin  
Finke

**für R e c h t erkannt:**

- 1) Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des  
Arbeitsgerichts Wesel vom 15.07.2015 – 6 Ca 703/15 –  
teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst:**

- a) **Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 36.955,92 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 20.02.2015 zu zahlen.**
- b) **Die weitergehende Klage wird abgewiesen.**
- 2) **Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.**
- 3) **Die Kosten des Rechtsstreits werden zu 82 % von der Beklagten und zu 18 % von der Klägerin getragen.**
- 4) **Die Revision wird für beide Parteien zugelassen.**

### **TATBESTAND:**

Die Klägerin macht die Abgeltung von Urlaubsansprüchen sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeldansprüche ihres im Arbeitsverhältnis verstorbenen Ehemanns (Erblasser) geltend.

Die Klägerin ist Alleinerbin des am 29.11.2014 verstorbenen Erblassers. Dieser war bei der Beklagten bis zu seinem Tode zu einem monatlichen Bruttoentgelt in Höhe von zuletzt 12.386,76 € zuzüglich Dienstwagenpauschale in Höhe von 588,- € beschäftigt. Seit dem 06.09.2013 war er durchgehend arbeitsunfähig. Die Entgeltfortzahlungsfrist endete am 20.10.2013. Bei seinem Tode standen dem Erblasser – zwischen den Parteien unstreitig – noch 54,5 Urlaubstage aus den Jahren 2013 (27) und 2014 (27,5) zu. Den Dienstwagen hatte er im Juni 2014 aus gesundheitlichen Gründen zurückgegeben.

Im Arbeitsvertrag des Erblassers mit der Beklagten vom 16.01.1999 heißt es auszugsweise:

„§ 4 Entgelt

Das monatliche Bruttogehalt beträgt 8.500,- DM bzw. 9.500,- DM ab dem 01.10.99 zahlbar am 1. des Folgemonats.

Zusätzlich zum Gehalt erhält der Angestellte

1. eine Urlaubsvergütung und Weihnachtsgeld jeweils in Höhe eines halben Monatsgehalts

2. ...“

Mit ihrer am 31.03.2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt die Klägerin Abgeltung der vorgenannten Urlaubsansprüche des Erblassers. Diese berechnet sie unter Einbeziehung der Dienstwagenpauschale mit 32.141,92 € brutto (12.974,76 € : 22 x 54,5).

Ferner verlangt die Klägerin Zahlung von Urlaubsgeld für 2013 und 2014 in Höhe von jeweils einem halben Bruttomonatsgehalt, nämlich – hier ohne Dienstwagenpauschale – 12.386,76 € brutto. Darauf lässt sie sich das für 2013 geleistete Urlaubsgeld in Höhe von 6.116,22 € brutto anrechnen. Schließlich erhebt die Klägerin Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld in Höhe von jährlich einem halben Bruttomonatsgehalt. Dieses berechnet sie für 2014 – ohne Dienstwagenpauschale – mit 6.193,38 € und für 2013 – nach Abzug bereits erbrachter Zahlungen – mit 77,17 € brutto.

Die Beklagte hat demgegenüber die Ansicht vertreten, dass die Urlaubsansprüche des Erblassers mit seinem Tod erloschen seien und sich auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.09.2011 (9 AZR 416/10) berufen. Im Übrigen habe die Klägerin bei der Berechnung der Urlaubsabgeltung zu Unrecht die Dienstwagenpauschale einbezogen. Weiter hat die Beklagte gemeint, etwaige Ansprüche auf Abgeltung restlichen Urlaubs bestünden auch deshalb nicht, weil sie für die Geschäftsführer und Prokuristen eine Berufsunfähigkeitsversicherung abgeschlossen habe und dabei übereingekommen sei, dass im Falle der Gewährung einer Berufsunfähigkeitsrente keine weiteren Ansprüche der versicherten Personen gegen die Beklagte mehr bestehen sollten. Dem Kläger seien aus dieser Versicherung 30.000,- € zugeflossen. Ferner hat die Beklagte vorgebracht, der Erblasser habe während seiner Arbeitsunfähigkeit 14 Tage mit seiner Frau an der Nordsee verbracht. Ein Weihnachtsgeldanspruch für das Jahr 2014 scheitere schließlich daran, dass der Zweck der Zahlung, zu einem besseren Gelingen des Weihnachtsfestes beizutragen, im Falle des Erblassers im Jahre 2014 wegen seines Ablebens nicht mehr habe verwirklicht werden können.

Mit Urteil vom 15.07.2015, auf dessen Tatbestand und Entscheidungsgründe Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht die Beklagte antragsgemäß verurteilt,

1. an die Klägerin 32.141,92 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gemäß § 288 Abs. 1 BGB seit dem 01.01.2014 aus 15.923,52 € brutto und seit dem 30.11.2014 aus 16.218,40 € brutto zu zahlen;
2. an die Klägerin 6.270,55 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gemäß § 288 BGB aus 77,17 € seit dem 01.12.2013 und aus 6.193,38 € seit dem 01.12.2014 zu zahlen;
3. an die Klägerin 12.386,76 € brutto abzüglich 6.116,22 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gemäß § 288 BGB aus 6.193,38 € seit dem 01.12.2014 zu zahlen.

Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Urlaubsabgeltungsanspruch eines im Arbeitsverhältnis verstorbenen Arbeitnehmers folge aus der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (Urteil vom 12.06.2014 – C-118/13, NZA 2014, 651). Der Anspruch auf Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes folge aus § 4 des Arbeitsvertrages. Er sei ein Zahlungsanspruch mit reinem Entgeltcharakter und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Tod des Erblassers entstanden. Der Höhe nach stehe der Klägerin – wie eingeklagt – der volle Anspruch für das Jahr 2014 zu, auch wenn sie Urlaubsabgeltung lediglich für 11/12 dieses Urlaubsjahres begehrt habe. Der Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes beruhe ebenfalls auf § 4 des Arbeitsvertrages und sei an keinerlei weitere Voraussetzungen gebunden. Dem Einwand der Beklagten, dass der Zweck der Weihnachtsgeldzahlung im Jahre 2014 im Falle des Klägers nicht mehr habe verwirklicht werden können, könne „in keiner Weise näher getreten werden“.

Gegen das ihr am 11.08.2015 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 17.08.2015 Berufung eingelegt und diese zugleich begründet. Sie wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen und beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 15.07.2015 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen,

und verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil.

Wegen des weiteren Berufungsvorbringens der Parteien wird auf ihre in zweiter Instanz gewechselten Schriftsätze nebst beigefügten Anlagen sowie ihre Protokollerklärungen Bezug genommen.

### **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

Die Berufung der Beklagten ist im Wesentlichen zulässig, insoweit aber überwiegend unbegründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Zahlung von Urlaubsabgeltung iHv. 30.685,38 € Brutto sowie von Urlaubsgeld iHv. 6.270,54 € brutto jeweils nebst Zinsen. Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld steht ihr dagegen nicht zu.

I. Die Berufung der Beklagten ist im Wesentlichen zulässig. Unzulässig ist sie in Bezug auf die Forderung von Weihnachtsgeld für das Jahr 2013 in Höhe von 77,17 € brutto, da sie insoweit nicht ausreichend begründet ist (§ 64 Abs. 7 ArbGG i. V. m. § 520 Abs. 3 ZPO). Das Arbeitsgericht hatte diesen Betrag der Klägerin mit der Begründung zugesprochen, dass nach § 4 des Arbeitsvertrages der Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld an keine weiteren Voraussetzungen geknüpft sei. Dem ist die Beklagte in der Berufungsinstanz nicht entgegengetreten. Dagegen ist ihre Berufung in Bezug auf das Weihnachtsgeld für das Jahr 2014 (6.193,38 € brutto) zulässig. Zwar verweist sie insoweit lediglich auf ihren erstinstanzlichen Sachvortrag, in dem sie im Wesentlichen geltend gemacht hatte, der Anspruch scheitere für das Jahr 2014 im Wesentlichen daran, dass der Zweck der Weihnachtsgeldzahlung im Falle des verstorbenen Klägers nicht mehr erfüllt werden könne. In diesem Fall genügt jedoch ausnahmsweise die Bezugnahme auf den erstinstanzlichen Vortrag, da das Arbeitsgericht sich mit diesem nicht auseinandergesetzt und lediglich ausgeführt hat, dass diesem Einwand „in keiner Weise nähergetreten werden“ könne.

II. Soweit die Berufung zulässig ist, ist sie überwiegend unbegründet. Der Klägerin steht ein Anspruch auf Abgeltung von 54,5 Urlaubstage des Erblassers für die Jahre 2013 und 2014 in Höhe von 30.685,38 € brutto zu. Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers wandelt sich nach Auffassung der Kammer, die der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) folgt, im Falle seines Ablebens während des bestehenden Arbeitsverhältnisses in einen vererblichen Anspruch auf Urlaubsabgeltung um. Bei der Berechnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs war jedoch nicht die Dienstwagenpauschale einzubeziehen (dazu 1). Die Klägerin kann ferner Zahlung restlichen Urlaubsgeldes für die Jahre 2013 und 2014 in Höhe von 6.270,54 € brutto beanspruchen; der Urlaubsgeldanspruch teilt das Schicksal des Urlaubsabgeltungsanspruchs (dazu 2). Die Klägerin kann hingegen nicht die Zahlung von Weihnachtsgeld für das Jahr 2014 verlangen, da der Erblasser in diesem Jahr keinerlei Ansprüche auf Arbeitsvergütung erzielt hat noch dargelegt wurde, dass ein etwa hiervon unabhängiger Anspruch entstanden wäre (dazu 3).

1. Als Alleinerbin und Gesamtrechtsnachfolgerin (§ 1922 BGB) kann die Klägerin von der Beklagten gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG Abgeltung des beim Tode des Erblassers noch offenen Anspruchs auf Gewährung von 54,5 Urlaubstagen in Höhe von 30.685,38 € brutto verlangen.

a. Bis zu seinem Tode standen dem Erblasser – dies ist zwischen den Parteien unstrittig – noch 54,5 Urlaubstage aus den Jahren 2013 und 2014 zu.

aa. Der gesetzliche Urlaubsanspruch entstand für beide Jahre unabhängig davon, dass der Erblasser in den jeweiligen Urlaubsjahren teilweise (2013) oder vollständig (2014) arbeitsunfähig erkrankt war. Der Anspruch setzt keine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr voraus (BAG 07.08.2012 – 9 AZR 353/10 – Rn. 8, BAGE 142, 371).

Die Beklagte hat diesen Urlaubsanspruch auch nicht erfüllt. Ihr Hinweis, der Kläger habe während seiner Arbeitsunfähigkeit mit seiner Frau noch 14 Tage an der Nordsee verbracht, beinhaltet nicht die Darlegung einer Erfüllung des Urlaubsanspruchs. Es ist nicht einmal dargelegt, dass die Beklagte für diesen Zeitraum Urlaubsentgelt geleistet hätte.

Die gesetzlichen Urlaubsansprüche waren darüber hinaus auch bis zum Tode des Erblassers nicht verfallen. Sie gehen nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, gegen die sich die Parteien nicht

wenden und der auch die Berufungskammer folgt, aufgrund unionrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres unter (BAG 07.08.2012, a.a.O., Rn. 32). Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Tod des Erblassers am 29.11.2014 (aufgrund der höchstpersönlichen Arbeitspflicht im Sinne von § 613 Satz 1 BGB) war diese Frist noch nicht verstrichen. Ein bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegebenenfalls entstehender Anspruch auf Abgeltung von restlichem Urlaubsanspruch unterliegt nicht mehr dem vorgenannten Fristenregime. Als reiner Geldanspruch ist der Abgeltungsanspruch allein innerhalb etwaiger Verfalls- oder Verjährungsfristen geltend zu machen (BAG 04.05.2010 – 9 AZR 183/09, BAGE 134, 196). Solche Fristen kommen im vorliegenden Fall nicht zum Tragen.

bb. Der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubsanspruch ist unstreitig entstanden und ebenfalls nicht verfallen. Sein Schicksal richtet sich vielmehr, wie die Parteien ausdrücklich in § 6 des Arbeitsvertrages geregelt haben, nach den gesetzlichen Bestimmungen. Es kann daher auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen werden.

cc. Der Geltendmachung von Urlaubsansprüchen stand auch keine arbeitsvertragliche Abrede entgegen, wonach wegen des Abschlusses einer Berufsunfähigkeitsversicherung der Beklagten für ihre Geschäftsführer und Prokuristen, darunter der Erblasser, im Falle der Gewährung einer Berufsunfähigkeitsrente „keine weiteren Ansprüche der versicherten Personen gegen die Beklagte“ mehr bestehen sollten. Selbst wenn es eine solche, von der Klägerin bestrittene, Abrede gegeben hätte, hätte sie weder den – zwingenden – gesetzlichen noch den weitergehenden vertraglichen Urlaubsanspruch berührt. An die Feststellung eines Verzichtswillens sind hohe Anforderungen zu stellen. Ein Erlass liegt im Zweifel nicht vor. Selbst bei eindeutig erscheinender Erklärung des Gläubigers darf ein Verzicht nicht angenommen werden, ohne dass bei der Feststellung zum erklärten Vertragswillen sämtliche Begleitumstände berücksichtigt worden sind (BGH 15.01.2002 - X ZR 91/00, NJW 2002, 1044, 1046, zu 4 der Gründe mwN; BAG 07.11.2007 – 5 AZR 880/06, BAGE 124, 349-355, Rn. 22). Dem genügt der pauschale Vortrag der Beklagten, wonach „keine weiteren Ansprüche der versicherten Person gegen die Beklagte“ bestehen sollten, nicht. Eine Verknüpfung der Abrede mit Urlaubsansprüchen ist auch sonst nicht erkennbar, zumal etwa eine gesetzliche Berufsunfähigkeitsrente nach dem SGB VII ohne weiteres in einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis gewährt werden kann.

b. Mit dem Tode des Erblassers ging dessen Urlaubsanspruch nicht unter, sondern wandelte sich in unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 4 BUrlG in einen - grundsätzlich vererblichen (BAG 22.09.2015 – 9 AZR 170/14 – Rn. 18, zitiert nach juris) - Anspruch auf Abgeltung um (im Ergebnis ebenso LAG Düsseldorf 29.10.2015 – 11 Sa 537/15, zitiert nach juris; LAG Düsseldorf 15.12.2015 – 3 Sa 21/15, n. v.).

aa. Allerdings erlischt nach bisheriger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Urlaubsanspruch mit dem Tode des Arbeitnehmers und wandelt sich nicht in einen Urlaubsabgeltungsanspruch um (BAG 12.03.2013 – 9 AZR 532/11, AP Nr. 99 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Dem steht jedoch die – spätere – Entscheidung des EuGH vom 12.06.2014 (C-118/13 – Gülay Bollake, NJW 2014, 2415) entgegen. Danach ist Art. 7 der RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2013 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung dahin auszulegen, dass dieser einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Dabei hat der EuGH maßgeblich darauf abgestellt, dass Art. 7 der Richtlinie zwei wesentliche Urlaubsgrundsätze statuiere, nämlich neben dem Anspruch auf Gewährung des Jahresurlaubs auch den auf dessen Bezahlung. Zur Sicherstellung der praktischen Wirksamkeit des zwingenden Anspruchs aus der Richtlinie sei es unerlässlich, dass dem Arbeitnehmer ein finanzieller Ausgleich für die erworbenen Urlaubsansprüche zustehe, wenn das Arbeitsverhältnis durch seinen Tod ende.

Diese Auslegung des Unionsrechts ist für nationale Gerichte bindend (§ 267 Abs. 1 AAEUV).

bb. Dies führt nach Auffassung der Berufungskammer rechtskonstruktiv zu folgender unionsrechtskonformer Auslegung des nationalen Rechts:

Der Anspruch auf „bezahlten Erholungsurlaub“ nach § 1 BUrlG setzt sich entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus zwei grundsätzlich gleichwertigen Teilansprüchen zusammen, nämlich dem Anspruch auf Gewährung der urlaubsrechtlichen Freistellung von der Arbeitspflicht sowie dem Anspruch auf Zahlung des entsprechenden Urlaubsentgelts, das sich nach Maßgabe des § 11 BUrlG berechnet. Beide Teilansprüche entstehen grundsätzlich (nach Ablauf der Wartezeit des § 4

BUrlG) mit Beginn des Urlaubsjahres. Scheidet der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, verbleibt ihm der volle Anspruch. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, kann der Anspruch auf urlaubsrechtliche Freistellung nicht mehr erfüllt werden, da die Arbeitspflicht nur höchstpersönlich zu erfüllen war (§ 613 Satz 1 BGB). Der daneben bestehende Anspruch auf entsprechende Zahlung von Urlaubsentgelt kann dagegen grundsätzlich ohne weiteres noch erfüllt werden.

Der Entgeltanspruch ist allerdings im bestehenden Arbeitsverhältnis bedingt durch die Freistellung von der Arbeitspflicht. Dies korrespondiert mit dem Abgeltungsverbot aus § 7 Abs. 4 BUrlG. Aufgrund seiner Bedingtheit kann der Zahlungsanspruch wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr ganz gewährt werden, da der Freistellungsanspruch, von dem er abhängig ist, nicht mehr besteht. Gemäß § 7 Abs. 4 ist er daher insoweit abzugelten. In der Person des Erblassers ist die bedingte Rechtsposition auf Zahlung des Urlaubsentgelts bereits als Anwartschaftsrecht erstarkt, dessen Erstarkung zum Vollrecht nur noch von der Gewährung des urlaubsrechtlichen Freistellungsanspruchs abhängt. Dieses Anwartschaftsrecht wandelt sich wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne weiteres in einen Anspruch auf entsprechende Abgeltung des Urlaubs. Der Urlaubsanspruch erlischt also nicht vollständig, sondern nur der Anspruch auf urlaubsrechtliche Freistellung von der Arbeitspflicht, während sich der weitere Anspruch auf entsprechende urlaubsrechtliche Vergütung, der bisher nur als Anwartschaftsrecht bestanden hat, wie allgemein nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – nur in diesem Fall beim Erben – in einen Urlaubsabgeltungsanspruch umwandelt.

c. Der Höhe nach besteht der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nur in der ausgerichteten Höhe. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf einen über 30.685,38 € brutto hinausgehenden Zahlungsanspruch. Bei der Berechnung der Höhe des Urlaubsabgeltungsanspruchs ist auf die Berechnung des Urlaubsentgelts nach § 11 BUrlG abzustellen. Gemäß § 11 Abs. 1 Satz 4 BUrlG sind zum Arbeitsentgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten. Bei Gewährung des Urlaubs an den Erblasser in Natur hätte somit der Sachbezug unberücksichtigt bleiben müssen, solange dem Erblasser das Fahrzeug auch im Urlaub in Natur überlassen war. Nachdem der Erblasser das Fahrzeug im Juni 2014 allerdings aus gesundheitlichen Gründen zurückgegeben hat, fehlte es fortan überhaupt an einem

berücksichtigungsfähigen abzugeltenden Sachbezug. Die Urlaubsabgeltung berechnet sich daher ausgehend von einem Bruttoeinkommen von 12.386,76 € monatlich.

d. Der Zinsanspruch folgt aus § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB, 288 Abs. 1 Satz 2 BGB. Die Fälligkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs ist nicht kalendermäßig bestimmt. Die Verzinsung setzt daher mit der Geltendmachung durch Zugang des Schreibens der Klägerin vom 17.02.2015 ab dem 20.02.2015 ein.

2. Der Anspruch auf Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgelds in Höhe von 6.270,54 € brutto folgt aus § 4 des Arbeitsvertrages. Danach hat der Kläger Anspruch auf Zahlung von Urlaubsgeld in Höhe eines halben Monatsgehalts. Dies macht für die Jahre 2013 und 2014 zusammen 12.386,76 € brutto, auf die sich der Kläger die für das Jahr 2013 geleistete Zahlung von 6.116,22 € brutto anrechnen lässt. Da der Anspruch auf Zahlung von Urlaubsgeld nach § 4 des Arbeitsvertrages an keine weiteren Voraussetzungen gebunden ist, besteht er ohne weiteres mit dem Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Der Anspruch besteht überdies, wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, für das Jahr 2013 in voller Höhe, da das Arbeitsverhältnis des Erblassers erst in der zweiten Jahreshälfte 2014 geendet hat. Der Umstand, dass der Kläger Urlaubsabgeltung für das Jahr 2014 lediglich in Höhe von 11/12 des Jahresurlaubsanspruchs eingeklagt hat, ändert nichts daran, dass der Anspruch in voller Höhe entstanden war und demgemäß auch der Anspruch auf zusätzliches vertragliches Urlaubsgeld in voller Höhe besteht. Zum Zinsanspruch gilt das oben unter 1.d. ausgeführte entsprechend.

3. Dagegen kann die Klägerin von der Beklagten nicht die Zahlung eines Weihnachtsgeldes für das Jahr 2014 verlangen. Ein solcher Anspruch stand dem Erblasser nicht zu. Gemäß § 4 des Arbeitsvertrages, der das Entgelt des Erblassers regelte, hatte dieser zusätzlich zum Gehalt Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld in Höhe eines halben Monatsgehalts. Weitere Voraussetzungen waren in § 4 des Arbeitsvertrages nicht geregelt. Es kann dahinstehen, ob das Weihnachtsgeld im Sinne von § 4 des Arbeitsvertrages Gratifikationscharakter in dem Sinne hatte, dass es auch ohne Arbeitsleistung allein im Hinblick auf das Weihnachtsfest und das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zu diesem Anlass beansprucht werden könnte (vgl. zu einer solchen Auslegung LAG Düsseldorf 30.07.1991 – 16 Sa 669/91, DB 92,531). Denn die Klägerin hat nicht dargelegt, dass der –

vor Weihnachten 2014 verstorbene – Erblasser jedenfalls nach dem Zeitpunkt der Fälligkeit eines entsprechenden Weihnachtsgeldanspruchs verstorben wäre. Hierauf hat das Berufungsgericht die Klägerin mit Schreiben vom 08.12.2015 hingewiesen. Da der Erblasser am 29.11.2014 verstorben ist, konnte auch nicht ohne weiteres angenommen werden, dass der Zeitpunkt der Fälligkeit bereits eingetreten war. Handelte es sich bei dem Weihnachtsgeldanspruch des Erblassers hingegen – in Ermangelung sonstiger Leistungsvoraussetzungen oder Einschränkungen – um zusätzliches Arbeitsentgelt im engeren Sinne, wofür auch seine Regelung in § 4 des Arbeitsvertrages unter der Überschrift „Entgelt“ spricht, besteht wegen der Langzeiterkrankung des Erblassers, die zu keinerlei Vergütungsanspruch seit dem 20.10.2013 geführt hat, auch kein Anspruch auf das Weihnachtsgeld (ebenso BAG 21.03.2001 – 10 AZR 28/00 – BAGE 97, 211; ebenfalls – auch zu einem Anspruch auf „Weihnachtsgeld“ – LAG Hamm 19.01.2012 – 8 Sa 1205/11, AuA 2012, 368).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO. Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG:**

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

#### **REVISION**

eingelegt werden.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

gez.: Quecke

gez.: Kulok

gez.: Finke

Beglaubigt

Lindner  
Regierungsbeschäftigte

