Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 20.11.2019

1. Beitragsrechtliche Behandlung von Urlaubsabgeltungen nach Beendigung der Beschäftigung durch Tod des Arbeitnehmers

---

Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden oder ob sie unmittelbar oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Hierzu zählen auch Zahlungen zur Abgeltung verfallener Urlaubsansprüche.

Nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) handelt es sich bei einem Urlaubsanspruch um einen höchstpersönlichen Anspruch des Arbeitnehmers, der weder übertragbar noch vererblich ist (vgl. u. a. Urteile vom 20.09.2011 – 9 AZR 416/10 – und 12.03.013 – 9 AZR 532/11 –). Daraus folgte, dass Urlaubsansprüche bzw. Abgeltungsansprüche für nicht genommenen Urlaub verfallen, wenn der Arbeitnehmer verstirbt. Sofern Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen bei Tod des Arbeitnehmers dennoch die Zahlung eines Betrages in Höhe der Urlaubsabgeltung an Ehegatten oder unterhaltsberechtigte Angehörige vorsahen, wurden entsprechende Zahlungen demnach nicht als sozialversicherungsrechtlich relevantes Arbeitsentgelt behandelt, da dieser Anspruch als originärer Anspruch der Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Angehörigen gegen den Arbeitgeber angesehen wurde, der nicht mehr dem Beschäftigungsverhältnis zugeordnet werden konnte (vgl. Punkt 6 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 05./06.03.1986).

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat hingegen im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens die Rechtsauffassung vertreten, dass der arbeitsrechtliche Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Todes des Arbeitnehmers verfällt (Urteil vom 12.06.2014 – C -118/13 –) und anderslautende einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder Auslegungen dem Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeit-

gestaltung entgegenstehen. Für eine etwaige beitragsrechtliche Neubewertung der betreffenden Urlaubsabgeltungen war jedoch zunächst die unionsrechtskonforme Anpassung der bisherigen Rechtsprechung des BAG vor dem Hintergrund der Entscheidung des EuGH abzuwarten (vgl. Punkt 4 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 12.11.2014).

Die unionsrechtskonforme Anpassung der nationalen Rechtsprechung ist u. a. mit dem BAG-Urteil vom 22.01.2019 (9 AZR 45/16) erfolgt. Hiernach lassen sich die Bestimmungen der §§ 1, 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) unionsrechtskonform auslegen. Der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach § 1 BUrlG begründet nicht nur einen Freistellungsanspruch, sondern auch einen Anspruch auf Bezahlung und entspricht insoweit Artikel 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. Die Vergütungskomponente des Anspruchs auf bezahlten Urlaub ist dabei im bestehenden Arbeitsverhältnis fest mit dem Freistellungsanspruch verbunden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht zwar der Freistellungsanspruch unter, die Vergütungskomponente des Urlaubsanspruchs bleibt jedoch als Abgeltungsanspruch bestehen. Dieser Vergütungsanspruch ist noch während des Arbeitsverhältnisses bei dem Arbeitnehmer entstanden; er ist dementsprechend als (einmalige) Einnahme aus der Beschäftigung anzusehen.

Vor diesem Hintergrund halten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung an ihrer bisherigen Auffassung nicht weiter fest. Urlaubsabgeltungen nach Beendigung der Beschäftigung durch Tod des Arbeitnehmers erfüllen einen während der Beschäftigung erworbenen Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers und sind somit als Arbeitsentgelt nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV zu werten. Diese Urlaubsabgeltungen stellen einmalig gezahltes Arbeitsentgelt dar, das nach den dafür in § 23a SGB IV vorgesehenen Regelungen der Beitragspflicht unterliegt, sofern die Abgeltung im Einzelfall tatsächlich gezahlt wird (§ 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Die geänderte Rechtsauffassung ist für Urlaubsabgeltungen, die nach dem 22.01.2019 (Datum des o. g. BAG-Urteils) gezahlt werden, anzuwenden.