

Rückwirkende Kürzung des Urlaubs wegen Elternzeit ?

Hagen Strippelmann

Köln, 17.12.2015

Entscheidung

Nach § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Das BAG setzte sich am 19. Mai 2015 (Az.: 9 AZR 725/13) mit der in Rechtsprechung und Literatur umstrittenen Frage auseinander, ob diese Kürzungsmöglichkeit auch rückwirkend nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht.

Die Klägerin war seit 2007 bei der Beklagten beschäftigt. Im Jahr 2010 nahm die Klägerin Elternzeit, im Jahr 2012 beendeten die Parteien das Arbeitsverhältnis vor dem planmäßigen Ablauf der Elternzeit. Die Klägerin machte zunächst außergerichtlich die Abgeltung ihres Resturlaubs geltend - erfolglos. Als sie schließlich Klage einreichte, erklärte die Beklagte, sie kürze den Erholungsurlaub der Klägerin um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem diese Elternzeit genommen hatte.

Das LAG Hamm (27.06.2013, Az.: 16 Sa 51/13) gestand der Klägerin den geltend gemachten Abgeltungsanspruch zu, nachdem ihr das Arbeitsgericht Hamm diesen noch verwehrt hatte. Das BAG bestätigte das zweitinstanzliche Urteil. Der Senat ist der Auffassung, dass der Arbeitgeber die Erklärung, er kürze den Erholungsurlaub wegen genommener Elternzeit, noch im bestehenden Arbeitsverhältnis abgeben muss. Der nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstandene Abgeltungsanspruch sei kein Äquivalent zum Erholungsurlaubsanspruch, sondern ein selbstständiger

Geldanspruch. Sobald dieser entstanden sei, bestehe kein Anspruch mehr auf Erholungsurlaub, sodass dieser auch nicht mehr gekürzt werden könne.

Praxisrelevanz

Diese Entscheidung ist eine logische Fortführung der Rechtsprechung des BAG nach dessen ausdrücklicher und vollständiger Aufgabe der sog. Surrogattheorie im Urteil vom 19. Juni 2012 (Az. 9 AZR 652/10). Zuvor galt, dass der Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG denselben Regelungen, insbesondere Verfallfristen, wie der ursprüngliche Urlaubsanspruch unterliege.

Arbeitgeber, die den Erholungsurlaub ihrer Arbeitnehmer wegen genommener Elternzeit kürzen wollen, müssen daher von nun an darauf achten, von ihrer Kürzungsbefugnis spätestens während der Kündigungsfrist oder vor Wirksamwerden einer Aufhebungsvereinbarung Gebrauch zu machen.

Weil das BAG in der hier besprochenen Entscheidung eine Kürzungsbefugnis verneint hatte, musste es nicht darauf eingehen, ob die Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers nach § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG mit dem Unionsrecht vereinbar ist. Diese – von der Vorinstanz bejahte – Frage ist somit weiterhin höchstrichterlich nicht geklärt. Für Arbeitgeber bleibt somit diesbezüglich eine nicht unerhebliche Rechtsunsicherheit bestehen.

Legal Update

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Hagen Strippelmann unter +49 221 33660-503 oder hstrippelmann@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90