

Anspruch auf Urlaubsabgeltung

bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Elternzeit

Gesetzeslage

Arbeitgeber haben nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) die Möglichkeit, den Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers, der während der Elternzeit entsteht, zu kürzen. In § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG heißt es:

„Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen.“

Bisherige Rechtsprechung

In der Vergangenheit hat die Rechtsprechung keine hohen Anforderungen an die Form und den Zeitpunkt einer solchen Erklärung zur Kürzung gestellt. Selbst eine Kürzungserklärung nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses wurde vom Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 23.04.1996, Az.: 9 AZR 165/195) als zulässig erachtet. Dies folgte aus der sogenannten „Surrogationstheorie“; danach waren Urlaubsanspruch und Urlaubsabgeltungsanspruch identisch, so dass der Urlaubsabgeltungsanspruch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an die Stelle des Urlaubsanspruchs trat. Auch eine nachträglich ausgesprochene Kürzung brachte den Urlaubsabgeltungsanspruch zum Erlöschen.

Änderung der Rechtsprechung

Die „Surrogationstheorie“ wurde mittlerweile aufgegeben, mit der Folge, dass der Abgeltungsanspruch ein eigener, von Urlaubsanspruch losgelöster Geldanspruch ist. Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb seine bisherige Rechtsprechung zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen zugunsten der Arbeitnehmer mit Urteil vom 19.05.2015, Az.: 9 AZR 725/13, geändert.

Nach Ansicht der Richter, kann nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeber den Erholungsurlaub wegen Elternzeit nicht mehr kürzen. Die Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG, setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist kein Äquivalent zum Urlaubsanspruch, sondern ein eigenständiger Geldanspruch. Er bildet einen Teil des Vermögens des Arbeitnehmers und unterscheidet sich in rechtlicher Hinsicht nicht von anderen Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber.

Fazit

Das Kürzungsrecht ist zeitlich begrenzt. Arbeitgeber sollten deshalb darauf achten, von der Kürzungsmöglichkeit frühzeitig, d.h. möglichst im Rahmen der Elternzeitgewährung und sei es lediglich rein vorsorglich bzw. für den Fall des späteren Ausscheidens, Gebrauch zu machen. Eine verspätete Geltendmachung kann mit nicht unerheblichen finanziellen Ausgleichszahlungen verbunden sein.

Für Rückfragen steht Ihnen das Team der Kanzlei HFBP Rechtsanwälte Dr. Hahne, Fritz, Bechtler & Partner, Europastraße 3, 35394 Gießen gerne zur Verfügung.

Ansprechpartner: Rechtsanwalt Sebastian Kierer

Telefon: 0641 – 94 88 67 50

Email: s.kierer@hfbp.de