

## **Kürzung des finanziellen Urlaubsabgeltungsanspruchs wegen Elternzeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

**Verfasser: Rechtsanwalt Niklas Mehring**

Die Rechtsprechung hat für den Arbeitgeber eine neue Falle aufgestellt.

Oft wird verkannt, dass ein Arbeitnehmer seinen Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr nehmen muss. Nur wenn es dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe rechtfertigen, kann etwaiger Resturlaub noch in den ersten drei Monaten des Folgejahres genommen werden. Werden diese Fristen nicht beachtet, verfällt der Anspruch, so sich der Arbeitgeber darauf beruft.

Das Bundesarbeitsgericht ist im Jahr 2012 von seiner bisherigen Rechtsprechung dahingehend abgewichen, bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses den dann entstehenden finanziellen Urlaubsabgeltungsanspruch den vorstehenden Regelungen anzupassen. Danach war nämlich der ausscheidende Arbeitnehmer gehalten, seine finanziellen Urlaubsabgeltungsansprüche bis zum Ende des Jahres bzw. bis zum März des folgenden Kalenderjahres beim Arbeitgeber einzufordern. Tat er das nicht, verfiel sein finanzieller Anspruch auf Urlaubsabgeltung.

Das Bundesarbeitsgericht sieht das nunmehr anders. Endet ein Arbeitsverhältnis, so muss der Arbeitnehmer nicht mehr innerhalb der oben genannten Fristen seinen Urlaubsabgeltungsanspruch geltend machen, sondern z.B. innerhalb der allgemeinen dreijährigen Verjährungsfrist oder ggf. entsprechend den (tarif-) vertraglichen Ausschlussfristen. Denn mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht "automatisch und ohne Zutun" des Arbeitnehmers der finanzielle Ausgleichsanspruch für restlichen Urlaub. Der finanzielle Ausgleich wird also ohne Zutun des Arbeitnehmers sofort fällig.

Der Gedanke, dass sich der Urlaubsanspruch automatisch mit Ende des Arbeitsverhältnisses in einen finanziellen Urlaubsabgeltungsanspruch umwandelt, ohne dass der Arbeitnehmer dies einfordert, wurde kurzer Hand vom Landesarbeitsgericht Hamm in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung übernommen und zwar in Bezug auf Kürzung von finanziellen Urlaubsabgeltungsansprüchen wegen einer vom Arbeitnehmer genommener Elternzeit.

Nach § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ist der Arbeitgeber berechtigt, für jeden vollen Monat der beanspruchten Elternzeit des Arbeitnehmers den Jahresurlaub entsprechend zu kürzen.

Eine Erklärung zu dem entsprechenden Kürzungsvorhaben sollte der Arbeitgeber aber dringend vor einer etwaigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitnehmer abgeben. Denn in Anwendung der oben erwähnten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wandelt sich der eigentliche Urlaubsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen finanziellen Urlaubsabgeltungsanspruch um. Diesen finanziellen Abgeltungsanspruch kann der Arbeitnehmer nach aktueller Rechtslage nicht mehr rückwirkend kürzen, so dass die volle finanzielle Urlaubsabgeltung vom Arbeitgeber zu gewähren ist.

Die Erklärung des Arbeitgebers zur Kürzung des Urlaubsanspruches sollte also vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer zugehen, zu Beweis Zwecken am besten schriftlich und mit Zugangsnachweis.

Bezüglich etwaiger Einzelheiten bzw. Beratung im Einzelfall fragen Sie bitte Ihren Rechtsberater.