

LKS Rechtsanwälte, News, 10.11.2015

Elternzeit: Kürzung von Urlaub nur im laufenden Arbeitsverhältnis möglich

Die Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG, wonach der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen kann, setzt voraus, dass der Anspruch auf den Erholungsurlaub noch besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub wegen Elternzeit nicht mehr kürzen.

BEEG sieht Kürzungsmöglichkeit vor

Die Klägerin war ab April 2007 gegen eine monatliche Bruttovergütung von zuletzt 2.000,00 € im Seniorenheim der Beklagten als Ergotherapeutin beschäftigt. Bei einer Fünftageweche standen ihr im Kalenderjahr 36 Urlaubstage zu. Die Klägerin befand sich nach der Geburt ihres Sohnes im Dezember 2010 ab Mitte Februar 2011 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 15. Mai 2012 in Elternzeit. Mit Anwaltsschreiben vom 24. Mai 2012 verlangte sie von der Beklagten erfolglos die Abrechnung und Abgeltung ihrer Urlaubsansprüche aus den Jahren 2010 bis 2012. Im September 2012 erklärte die Beklagte die Kürzung des Erholungsurlaubs der Klägerin wegen Elternzeit, welche nach § 17 BEEG möglich ist.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert, die nachträgliche Kürzung des Erholungsurlaubs der Klägerin für unwirksam erachtet und dieser deshalb die beanspruchte Urlaubsabgeltung zugesprochen.

Kürzung nur während des Arbeitsverhältnisses möglich

Dies wurde durch das Bundesarbeitsgericht bestätigt. Die Beklagte konnte nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 15. Mai 2012 mit ihrer Kürzungserklärung im September 2012 den Anspruch der Klägerin auf Erholungsurlaub wegen der Elternzeit nicht mehr verringern. Dies ist nur während des bestehenden Arbeitsverhältnisses möglich.

Für Arbeitgeber ist diese Entscheidung wichtig, weil bei nachlässiger Behandlung des Themas unnötig Urlaubsabgeltungsansprüche drohen. Für Arbeitnehmer bleibt ein möglicher Zahlungsanspruch, wenn das Arbeitsverhältnis nach einer Elternzeit oder während einer solchen endet.

Bundesarbeitsgericht, Az.: 9 AZR 725/13