

Keine Kürzung des Erholungsurlaubs wegen Elternzeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub wegen Elternzeit nicht mehr kürzen. Die Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG, wonach der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen kann, setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.05.2015 ? 9 AZR 725/13) Die Arbeitnehmerin war ab April 2007 vollschichtig im Seniorenheim der Arbeitgeberin als Ergotherapeutin beschäftigt. Im Rahmen einer fünftägigen Arbeitswoche standen der Arbeitnehmerin im Kalenderjahr 36 Urlaubstage zu. Die Arbeitnehmerin 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 Schreiben vom 24. Mai 2012 verlangte sie von der Arbeitgeberin ohne Erfolg die Abrechnung und Abgeltung ihrer Urlaubsansprüche aus den Jahren 2010 bis 2012. Im September 2012 erklärte die Arbeitgeberin ? zeitlich nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ? unter Berufung auf § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG die Kürzung des Erholungsurlaubs der Klägerin wegen der Elternzeit. Das Arbeitsgericht hat die Klage der Arbeitnehmerin auf Urlaubsabgeltung abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Arbeitnehmerin das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert, die nachträgliche Kürzung des Erholungsurlaubs der Klägerin für unwirksam erachtet und der Arbeitnehmerin deshalb die begehrte Urlaubsabgeltung zugesprochen. Die Revision der Arbeitgeberin vor dem Bundesarbeitsgericht hatte keinen Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Arbeitgeberin den Anspruch der Arbeitnehmerin auf Erholungsurlaub wegen der Elternzeit durch die Kürzungserklärung im September 2012, die nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 15. Mai 2012 erfolgte, nicht mehr verringern kann. Nach der Rechtsauffassung des BAG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub wegen Elternzeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr kürzen. Die Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG, wonach der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen kann, setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. Das Bundesarbeitsgericht hat seine frühere Rechtsprechung zur Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vollständig aufgegeben, da diese auf der Surrogatstheorie beruhte. Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht mehr Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern ein reiner Geldanspruch. Ist der Abgeltungsanspruch entstanden, bildet er einen Teil des Vermögens des Arbeitnehmers und unterscheidet sich in rechtlicher Hinsicht nicht von anderen Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber. Auf die Beantwortung der vom Landesarbeitsgericht bejahten Frage, ob die in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG geregelte Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers mit dem Unionsrecht vereinbar ist, kam es nicht an. Jörn Franz Rechtsanwalt