

Liebe Leserinnen und Leser,

im Urlaubsrecht folgt derzeit ein Paukenschlag dem anderen. Die besprochene Entscheidung betrifft die Kürzung des Urlaubs während der Elternzeit. Außerdem wird ein Formulierungsvorschlag für eine arbeitsvertragliche Urloabsklausel vorgestellt, der eine Reaktion auf eine Paukenschlag-Entscheidung des BAG vom 10. Februar 2015 darstellt.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Kürzung des Urlaubs wegen Elternzeit

(im Anschluss an PA 04/15)

BAG, Urteil vom 19.05.2015 (9 AZR 725/13), Pressemitteilung 31/15

Die Entscheidung ist nun tatsächlich (fast) so getroffen worden, wie in der PA 4/2015 angekündigt, wenn auch mit einer ganz erheblichen Einschränkung:

Eine Kürzung des Erholungsurlaubs nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit ist nur so lange möglich, wie der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Eine Kürzung des Erholungsurlaubs ist daher dann nicht mehr möglich, wenn das Arbeitsverhältnis geendet hat.

Erheblich ist dies dort, wo das Arbeitsverhältnis während oder nach der Elternzeit aufgrund einer Befristung endet, oder nach der Elternzeit durch eine Kündigung. Hat der Arbeitgeber dann nicht vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses die Kürzung erklärt, hat sich der Urlaubsanspruch in einen reinen Abgeltungsanspruch umgewandelt, der dann nicht mehr gekürzt werden kann. In der Pressemitteilung des BAG heißt es auszugswiese:

"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. Die bisherige Rechtsprechung zur Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beruhte auf der vom Senat vollständig aufgegebenen Surrogatstheorie. Nach der neueren Rechtsprechung des Senats ist der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht mehr Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern ein reiner Geldanspruch. Dieser verdankt seine Entstehung zwar urlaubsrechtlichen Vorschriften. Ist der Abgeltungsanspruch entstanden, bildet er jedoch einen Teil des Vermögens des Arbeitnehmers und unterscheidet sich in rechtlicher Hinsicht nicht von anderen Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber. ..."

Die Aufgabe der erwähnten Surrogatstheorie ist übrigens dem EuGH geschuldet, der hierzu eine andere Theorie, die sogenannte Einheitsstheorie vertritt. Beide Theorien führen zu deutlich unterschiedlichen Behandlungen des Urlaubs- und des Urlaubsabgeltungsanspruches, die für die urlaubsrechtlichen Umwälzungen verantwortlich sind.

Dem Arbeitgeber kann man nur empfehlen, die Kürzung für das laufende Urlaubsjahr unmittelbar bei Antritt der Elternzeit zu erklären und für folgende Urlaubsjahre unmittelbar nach Beginn des jeweiligen Urlaubsjahres. Ich halte es für unsicher, die Kürzung für folgende Urlaubsjahre bereits zu erklären, wenn diese noch nicht begonnen haben, der betreffende Urlaub also noch nicht fällig ist. Denn wenn die Kürzung nicht mehr erfolgen kann, wenn der Anspruch auf Urlaub nicht mehr besteht, ist immerhin fraglich, ob dies nicht auch dann gelten muss, wenn er noch nicht besteht.

Das BAG weist am Ende der Pressemitteilung übrigens – siehe hierzu auch die PA 4/2015 – darauf hin, dass in Frage steht, ob eine Kürzung des Urlaubs wegen der Elternzeit überhaupt möglich ist:

"... 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."

Diese Frage hatte das BAG dem EuGH vorgelegt und auf dessen Entscheidung kann man nur gespannt sein.

2 Erweiterung der arbeitsvertraglichen Klausel zum Urlaub

(im Anschluss an PA 02/15 Entscheidung 2, PA 10/11 Entscheidung 1 und PA 07/10 Rechtstipp auf Seite 2)

Die in der PA 2/2015 vorgestellte Entscheidung 2 hat eine außerordentliche Tragweite. Zur Erinnerung: Das BAG hatte dem EuGH zwangsweise folgend entschieden, dass der während einer Vollzeitstätigkeit im Urlaubsjahr erworbene Urlaub nicht gekürzt werden darf, wenn ein Wechsel in eine Teilzeitstätigkeit erfolgt.

Verfügt ein Arbeitnehmer also über bspw. 30 Urlaubstage und hat diese bis zum 30. Juni des Urlaubsjahres aufgespart, wechselt zum 1. Juli jedoch in eine Teilzeitstätigkeit, bei der er z. B. nur noch zwei Tage in der Woche tätig ist, kann er statt sechs Wochen Erholungsurlaub nun ganze 15 Wochen Erholungsurlaub beanspruchen, da er für eine Woche Urlaub nicht mehr fünf Urlaubstage nehmen muss, sondern nur noch zwei. Bisher hatte das BAG dies über eine anteilige Kürzung des Urlaubsanspruchs gelöst, so dass der Arbeit-

nehmer nach dem Wechsel nur noch Anspruch auf zwölf Urlaubstage hatte, mit denen er wiederum sechs Wochen Erholungsurlaub verwirklichen konnte. Dem hatte der EuGH jedoch eine Abfuhr erteilt (EuGH, Beschluss vom 13.06.2013 C-415/12 "Brandes").

Beim BAG hatte man erwogen, höflich anzufragen, ob der EuGH dies tatsächlich erst meint; dem ist ein anderes Gericht jedoch zuvorgekommen und wurde vom EuGH abgekanzelt. Immerhin gibt es Überlegungen, dass der EuGH vielleicht anders als das BAG davon ausgeht, dass der Urlaub für das laufende Urlaubsjahr nicht bereits am 1. Januar in voller Höhe entsteht, sondern anteilig Monat für Monat erdient wird, was allerdings auch zur merkwürdigen Folge hätte, dass im Februar noch kein zweiwöchiger Skiurlaub möglich wäre. Die weitere Entwicklung bleibt also zunächst offen. Dennoch sollte in künftigen Arbeitsverträgen eine An-

passung der Urloabsklausel erfolgen, um wenigstens den Übergesetzlichen Mehrurlaub von dieser Folge auszunehmen. Die in der PA 7/2010 und 10/2011 bereits erarbeitete Klausel sollte daher wie folgt erweitert werden:

*"(6) Im Falle eines Wechsels von einer Vollzeit in eine Teilzeitstätigkeit wird ein zu diesem Zeitpunkt noch bestehender Anspruch auf Übergesetzlichen Mehrurlaub anteilig gekürzt.
(7) Auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahrs hat der/die Arbeitnehmer/in nur Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses."*

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de