



Arbeitgeber müssen handeln! Verfall von Urlaubsansprüchen während der Elternzeit

Wuppertal, 14.11.2022

Wenn ein Arbeitnehmer Erholungsurlaub nimmt, muss ihm der Arbeitgeber Arbeitsentgelt zahlen, ohne dass er hierfür eine Arbeitsleistung erhält. Er ist folglich daran interessiert, einem Arbeitnehmer nicht mehr Urlaubsansprüche zuzugestehen, als dies nötig ist. Für ihn ist deshalb von besonderem Interesse, dass ihm in § 17 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) eine besondere Möglichkeit einer Kürzung des Erholungsurlaubs eingeräumt wird. Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 kürzen. Allerdings muss der Arbeitgeber insoweit einige Vorgaben beachten, die in einer Entscheidung des BAG vom 05.07.2022 – 9 AZR 341/21 – näher erläutert werden.

Wichtig für die Praxis ist zunächst, dass eine Elternzeit – ebenso wie ein Mutterschutz ohne Arbeitsleistung – nicht das Entstehen von Urlaubsansprüchen verhindert. Aus diesem Grund ist die genannte Kürzungsmöglichkeit von Bedeutung. Allerdings muss ein Arbeitgeber, der von seinem Kürzungsrecht nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG Gebrauch machen will, gegenüber dem Arbeitnehmer erklären, dass er diese Kürzungsmöglichkeit, die ihm das Gesetz einräumt, auch nutzen will. Er muss eine solche Erklärung nicht nur abgeben, sondern auch im Streitfall darlegen und beweisen, dass diese Erklärung dem Arbeitnehmer auch zugegangen ist. Da in jedem Kalenderjahr ein neuer Urlaubsanspruch entsteht, ist – obwohl das BAG hierauf nicht ausdrücklich eingeht – vorsorglich zu empfehlen, eine solche Erklärung in jedem Kalenderjahr für den betreffenden Urlaub des jeweiligen Jahres abzugeben.

Besonders wichtig ist die Abgabe dieser Erklärung auch deshalb, weil sie nicht nur den gesetzlichen, sondern auch den übergesetzlichen Urlaub erfasst.

Beachten muss der Arbeitgeber außerdem, dass die jeweiligen Erklärungen zu einem Zeitpunkt abgegeben werden müssen, in dem das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer noch besteht. Wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf eine entsprechende Urlaubsabgeltung hat, besteht die entsprechende Kürzungsmöglichkeit nicht mehr. Eine Erklärung des Arbeitgebers, die auf die Kürzung des Urlaubs zu diesem Zeitpunkt abgerichtet ist, wäre folglich bedeutungslos. Das BAG begründet dies damit, dass das Gesetz in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG allein den „Erholungsurlaub“ der Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers unterstellt, nicht hingegen den Urlaubsabgeltungsanspruch.

VBU® Wuppertal
Postfach 20 01 53
42201 Wuppertal
Wettinerstraße 11
42287 Wuppertal
Tel. 02 02 / 25 80-0
Fax 02 02 / 25 80-2 58
info@vbu-net.de
www.vbu-net.de

VBU® Solingen
Neuenhofer Straße 24
42657 Solingen
Tel. 02 12 / 88 01-0
Fax 02 12 / 88 01-35

Arbeitgebern ist vor dem Hintergrund dieser Entscheidung, die eine frühere Entscheidung des BAG bestätigt (BAG v. 19.03.2019 – 9 AZR 495/17), dringend zu empfehlen, rechtzeitig und nachweisbar, d. h. in Schriftform, den Arbeitnehmer, der sich in Elternzeit befindet, darauf aufmerksam zu machen, dass er von der Kürzungsmöglichkeit, die ihm das Gesetz einräumt, auch Gebrauch macht. Dies kann in dem Schreiben geschehen, in dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach § 16 Abs. 1 Satz 8 BEEG die Elternzeit bescheinigt.

Kontakt/Ansprechpartner:

Prof. Dr. Wolfgang Kleinebrink

Vereinigung Bergischer

Unternehmerverbände e.V.

Tel.: 0202 / 2580-112

Fax: 0202 / 2580-115

E-Mail: kleinebrink@vbu-net.de

* Die Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V. (VBU®) ist eine Dachorganisation, in der 10 selbstständige Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände zusammengefasst sind. Wir betreuen rund 600 Unternehmen mit 70.000 Mitarbeitern. Weitere Informationen zur VBU®: www.vbu-net.de