

Der Urlaubsanspruch in der Elternzeit muss durch ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers gekürzt werden – Anmerkung zu Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 19.03.2019, 9 AZR 495/17

I.

Jeder Arbeitnehmer hat einen gesetzlich garantierten Anspruch auf Erholungsurlaub. Auch während der Elternzeit fällt dieser Erholungsurlaub an. Die Entscheidung des BAG beschäftigt sich mit der Frage, ob dieser Erholungsurlaub verfallen kann und unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber den Erholungsurlaub kürzen kann.

II.

Die Klägerin und die Beklagte waren durch einen Arbeitsvertrag miteinander verbunden. Die Klägerin befand sich ab Juli 2010 in Mutterschutz. Ab Oktober 2010 nahm sie für zunächst zwei Jahre Elternzeit in Anspruch, und verlängerte dies bis 2013. Im Mai 2013 wurde sie Mutter eines zweiten Kindes, für dieses nahm sie bis Mai 2016 erneut Elternzeit in Anspruch. Sie kündigte das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit. Sie begehrt von der Beklagten Abgeltung von Erholungsurlaub, zunächst für die Jahre 2014-2016, während des anschließenden Gerichtsverfahrens auch für die Jahre 2011-2013. Die Beklagte behauptet vor der Kündigung den Erholungsurlaub der Klägerin gekürzt zu haben. Für das Jahr 2016 ist der Klägerin die Abgeltung des Urlaubsanspruchs rechtskräftig zuerkannt worden. Die sonstigen Jahre sind erst- und zweitinstanzlich aberkannt worden. Die Vorinstanzen gingen davon aus, der Erholungsurlaub sei nach den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) verfallen. Demgegenüber hat das BAG geurteilt, dass durch die Vorschriften über die Elternzeit der während dieser Zeit entstehende Urlaubsanspruch abschließend geregelt werde und dieser Erholungsurlaub daher nicht verfallen könne. Der Arbeitgeber habe aber ab Verlangen des Arbeitnehmers auf Gewährung von Elternzeit die Möglichkeit, den Urlaubsanspruch zu kürzen. Da von den Vorinstanzen die Behauptung der Beklagten dies getan zu haben nicht geprüft worden sei, müsse dies nachgeholt werden. Das BAG hat daher die Sache entsprechend zurückverwiesen.

III.

1.

Während eines Arbeitsverhältnisses erwirbt jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Erholungsurlaub. Dieser Erholungsurlaub ist grundsätzlich während des laufenden Arbeitsjahres zu nehmen. Erholungsurlaub für 2019 ist daher grundsätzlich bis 31.12.2019 zu nehmen. Geschieht dies nicht, kann der Erholungsurlaub verfallen. Dies setzt allerdings grundsätzlich voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgefordert hat die noch zustehenden Resturlaub zu nehmen. Im Einzelfall sollte daher anwaltlich überprüft werden, ob tatsächlich ein Verfall von Urlaubsansprüchen droht.

2.

a)

Wird eine Arbeitnehmerin schwanger kann sie, aber auch der Vater des Kindes, die sogenannte Elternzeit nehmen (Elternzeitberechtigter). Dies führt dazu, dass das Arbeitsverhältnis ruht, und der Elternzeitberechtigte einen gewissen Teilbetrag seines Gehaltes weiter erhält. Während der Elternzeit ruht der Urlaubsanspruch nicht, sondern vielmehr erwirbt der Elternzeitberechtigte genauso Erholungsurlaub wie bisher. Unabhängig davon, ob Erholungsurlaub nach dem BUrlG gewährt würde verfallen würde, kann während der Elternzeit aufgelaufener Erholungsurlaub nicht verfallen.

b)

Allerdings kann der Arbeitgeber für jeden Monat der Elternzeit den Urlaubsanspruch um 1/12 kürzen. Dies setzt aber voraus, dass der Arbeitgeber dies durch eine entsprechende Erklärung zum Ausdruck gebracht hat. Diese Erklärung kann frühestens ab der Erklärung des Elternzeitberechtigten über die Elternzeit erklärt werden. Sie muss spätestens am Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegeben werden. Um wirksam zu werden, muss die Erklärung des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer zugehen.

**Beispiel:** Arbeitnehmerin A teilt Arbeitgeber G am 01.05.2019 ihre Schwangerschaft mit. Am 02.07.2019 erklärt sie sich über die von ihr gewünschte Elternzeit. G hatte bereits am 05.06.2019 die Kürzung des Urlaubsanspruches erklärt.

2. A geht am 01.02.2019 in Elternzeit. Das Arbeitsverhältnis endet durch Kündigung der A zum 31.07.2020. Erst am 01.09.2020 erklärt G die Kürzung der Urlaubsansprüche.

3. A geht am 01.02.2019 in Elternzeit. G erklärt am 01.03.2019 die Kürzung der Urlaubsansprüche. Diese Erklärung geht A aber niemals zu. Das Arbeitsverhältnis endet durch Eigenkündigung der A zum 31.7.2020.

In allen drei Beispielfälle ist keine wirksame Kürzung erfolgt. In Beispiel 1 ist die Kürzungserklärung erfolgt, bevor A sich darüber erklärte, ob und wie lange sie Elternzeit nehmen wolle, damit zu früh. In Beispiel 2 ist die Erklärung erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt, also zu spät. In Beispiel 3 ist die Erklärung zwar zum richtigen Zeitpunkt abgegeben worden, der A aber niemals zugegangen.

Für Arbeitgeber ist daher wichtig, die Erklärung rechtzeitig formwirksam abzugeben und auch einen Nachweis darüber zu haben, dass die Erklärung auch zugegangen ist. Für Arbeitnehmer demgegenüber ist es wichtig zu prüfen, ob eine wirksame Kürzungserklärung vorliegt.

IV.

Während der Elternzeit erworbener Erholungsurlaub kann nicht verfallen. Der Arbeitgeber kann allerdings den Erholungsurlaub für jeden Monat der Elternzeit um 1/12 kürzen. Dies setzt eine ausdrückliche Erklärung voraus. Ob im Einzelfall eine wirksame Erklärung des Arbeitgebers vorliegt kann schwierig sein zu entscheiden. Hier ist anwaltliche Beratung empfehlenswert. Hierfür stehe ich gerne zur Verfügung.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.