

Neues aus der Rechtsprechung

Vorsicht Falle: Urlaubskürzung bei Elternzeit setzt Erklärung des Arbeitgebers voraus

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Diese Kürzung ist gerecht, da der Arbeitnehmer während der Elternzeit keine Arbeitsleistungen für den Arbeitgeber erbringt, mit denen er sich Urlaubsansprüche gegen den Arbeitgeber „erdienen“ würde. Was aber, wenn sich der Arbeitgeber erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf dieses Kürzungsrecht beruft? Über diesen Fall hatte nun das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz in seinem Urteil vom 17. Februar 2021 zu entscheiden. Und – so viel sei vorweggenommen – der Inhalt der Entscheidung widerstrebt dem Gerechtigkeitsempfinden.

Dem Verfahren lag folgender Fall zugrunde: Eine Arbeitnehmerin hatte nach Geburt ihres Kindes drei Jahre Elternzeit mit ihrem Arbeitgeber abgestimmt und arbeitete während dieser Elternzeit nicht. Im letzten Jahr der Elternzeit erklärte die Klägerin die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses und beendete dieses, bevor die Elternzeit ablief.

Bereits als die Arbeitnehmerin noch schwanger war, ihre Elternzeit aber noch nicht beantragt hatte, hatte der Geschäftsführer ihr mündlich angekündigt, dass Urlaub für Zeiten der Elternzeit gekürzt werde. Der Arbeitgeber wies die Arbeitnehmerin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein weiteres Mal schriftlich darauf hin, dass ihr Urlaub gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG gekürzt sei. Dieses Schreiben ging der Arbeitnehmerin allerdings erst zu, als das Arbeitsverhältnis bereits beendet war.

Die Kürzung erkannte die Arbeitnehmerin deshalb nicht an. Sie war der Auffassung, dass ihr für die gesamten drei Jahre der Elternzeit noch Urlaub zustehe und der Arbeitgeber insgesamt 72 Urlaubstage abgelten müsse, die in dieser Zeit aufgelaufen seien.

Diese Sicht mag man für dreist halten. Und trotzdem: Das LAG Rheinland-Pfalz gab der Arbeitnehmerin Recht!

Warum? Das Kürzungsrecht nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG müsse – so das LAG Rheinland-Pfalz – durch den Arbeitgeber durch rechtsgeschäftliche Erklärung ausgeübt werden und verwirkliche sich nicht automatisch. Die erforderliche rechtsgeschäftliche Erklärung könne der Arbeitgeber zwar vor, während und nach dem Ende der Elternzeit ausüben, nicht jedoch vor der Erklärung des Arbeitnehmers, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, und nicht mehr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die mündlichen Erklärungen des Geschäftsführers erfolgten deshalb zu früh, nämlich vor dem Elternzeitantrag. Das spätere Schreiben ging der Arbeitnehmerin zu spät zu, nämlich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Da der Urlaub während der Elternzeit auch nicht gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG verfiel, konnte die Arbeitnehmerin die volle Abgeltung sämtlicher während der Elternzeit aufgelaufener Urlaubsansprüche verlangen. Sie erhielt Urlaubsabgeltung für 72 Urlaubstage.

Der Anspruch bestand somit nur, weil der Arbeitgeber die rechtzeitige Abgabe einer Kürzungserklärung vergessen hatte, also wegen einer Förmlichkeit. Diesen Fehler machen wahrscheinlich viele Unternehmen. Die meisten Unternehmen haben Glück, dass ihren Mitarbeitern das Wissen fehlt, um sich auf diesen Fehler zu berufen. Dies kann sich aber schnell ändern, wenn sich die Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz erst einmal rumspricht.

Damit die rechtzeitige Erklärung nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG künftig nicht vergessen wird, sollten Arbeitgeber feste Prozesse aufsetzen. Wir empfehlen, im Unternehmen ein einheitliches Musterformular zu verwenden, um Elternzeitanträgen der Arbeitnehmer stattzugeben. In diesem Musterformular kann der Arbeitgeber auch sein Kürzungsrecht ausüben, z.B. indem er am Schluss des Schreibens den folgenden Satz aufnimmt:

„Bitte beachten Sie, dass für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit Ihr Urlaubsanspruch für das betroffene Kalenderjahr um ein Zwölftel gemäß § 17 Abs. 1 BUrlG gekürzt wird. Ausgenommen sind hiervon nur Elternzeitmonate, in denen Sie Teilzeitarbeit leisten.“

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de