



Pet 4-19-11-8005-013152

89173 Lonsee

Urlaub von Arbeitnehmern

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 19.12.2019 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

Begründung

Mit der Petition wird gefordert, dass der wegen Beschäftigungsverbot, Mutterschutz oder Elternzeit "angesparte" Urlaub wie bei langer Erkrankung 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres verfällt.

Zur Begründung der Petition wird im Wesentlichen vorgetragen, dass das „Ansparen“ von Urlaubsansprüchen bei langer Erkrankung zeitlich begrenzt werden könne. Dies habe der EuGH im Jahr 2011 in einem Fall entschieden, in dem es um eine tarifvertragliche Verfallsfrist von 15 Monaten gegangen sei. Für die Fälle des Mutterschutzes und der Elternzeit gebe es eine solche Begrenzung der Urlaubsansprüche hingegen nicht. Zwar könne der Arbeitgeber den Erholungsurlaub während der Elternzeit kürzen, doch würden viele kleinere Unternehmen diese Regelung nicht kennen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten zu dem Vorbringen wird auf die Eingabe verwiesen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Deutschen Bundestages eingestellt und dort diskutiert. Sie wurde von 79 Mitzeichnungen unterstützt. Außerdem gingen 17 Diskussionsbeiträge hierzu ein.

Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Eingabe darzulegen. Unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte lässt sich das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung wie folgt zusammenfassen:



Nach §§ 1, 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf vier Wochen bezahlten Erholungsurlauf im Kalenderjahr. Der gesetzliche Urlaubsanspruch entsteht grundsätzlich während des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses unabhängig von einer Arbeitsleistungspflicht, so auch während eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG), während der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) und während einer (auch länger dauernden) Arbeitsunfähigkeit. Nach § 17 Absatz 1 BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlauf jedoch für jeden vollen Kalendermonat, für den ein Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nimmt, um ein Zwölftel kürzen. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Antritt der Elternzeit mitzuteilen, dass er den Erholungsurlauf anteilig kürzen will (Bundesarbeitsgericht – BAG, Urteil vom 28. Juli 1992 - 9 AZR 340/91). Voraussetzung der Kürzung ist, dass der Urlaubsanspruch noch besteht (BAG, Urteil vom 19. Mai 2015 - 9 AZR 725/13). Dies ist nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr der Fall. In anderen Fällen kann eine Kürzung auch nach Beginn der Elternzeit erfolgen, solange das Arbeitsverhältnis noch besteht. Der Einwand, dass einige Arbeitgeber ihre Rechte, den Erholungsurlauf anlässlich der Elternzeit kürzen zu dürfen, nicht kennen, rechtfertigt keine Gesetzesänderung. Jeder verständige Arbeitgeber muss sich über seine gesetzlichen Rechte und Pflichten rechtzeitig informieren.

Der Urlaub muss gemäß § 7 Absatz 3 BUrlG im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Auch in diesem Fall erlischt der Urlaubsanspruch jedoch grundsätzlich, wenn er nicht in den ersten drei Monaten des Übertragungsjahres genommen wird (§ 7 Absatz 3 Satz 3 BUrlG). Eine Ausnahme ist für die Fälle des Mutterschutzes und der Elternzeit geregelt: Den Urlaub, den die Arbeitnehmerin wegen des Beschäftigungsverbotes während des Mutterschutzes oder wegen der Elternzeit nicht realisieren konnte, kann gemäß § 24 Satz 2 MuSchG bzw. gemäß § 17 Absatz 2 BEEG auch noch nach Ablauf der Verbote bzw. der Elternzeit im laufenden Jahr oder im Folgejahr genommen werden. Diese gesetzlichen Regelungen verlängern jedoch nicht den Übertragungszeitraum des § 7 Absatz 3 BUrlG bis zum Ablauf des nächsten auf die Beendigung der Beschäftigungsverbote bzw. der Elternzeit folgenden Jahres. Sie dehnen



vielmehr die Befristung des Urlaubsanspruchs nach § 7 Absatz 3 Satz 1 BUrlG auf das Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, auf das nächste Kalenderjahr (Folgejahr) aus. Dieses ist dann das für das Fristenregime des § 7 Absatz 3 BURIG maßgebliche Urlaubsjahr (BAG, Urteil vom 15. Dezember 2015 - 9 AZR 52/15). Die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind also bereits jetzt zeitlich begrenzt.

Vor diesem Hintergrund hält der Ausschuss die geltende Rechtslage für sachgerecht und vermag sich nicht für eine Gesetzesänderung im Sinne der Petition auszusprechen.

Der Petitionsausschuss empfiehlt daher, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.