



Elternzeit und Urlaub

Häufiger Gegenstand von Auseinandersetzungen ist die Anwendung der gesetzlichen Regelungen zum Urlaub während der Elternzeit.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit zwei Urteilen vom 19.03.2019 (AZ: 9 AZR 495/17 und AZ: 9 AZR 362/18) zum einen entschieden, dass der Urlaub, der während der Elternzeit gekürzt werden kann, nicht mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraumes verfällt und zum anderen, dass die Regelung des § 17 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) im Einklang mit dem EU-Recht steht.

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. Damit gibt der Gesetzgeber dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die Urlaubsdauer an die während der Elternzeit ausgesetzte Arbeitspflicht anzupassen. Die Regelung ist Ausdruck des im gesamten Urlaubsrecht anwendbaren allgemeinen Rechtsgedankens, dass der Umfang des Erholungsurlaubs während des Urlaubsjahres zur bestehenden Arbeitspflicht ins Verhältnis zu setzen ist. Dies steht im Einklang mit

dem Unionsrecht.

Allerdings erfolgt die Anpassung nicht automatisch. Möchte der Arbeitgeber den Anspruch auf Erholungsurlaub kürzen, muss er sein Kürzungsrecht ausüben. Eine entsprechende rechtsgeschäftliche Erklärung kann ausdrücklich oder stillschweigend abgegeben werden. Letztlich muss aber für den Arbeitnehmer erkennbar sein, dass er sein Kürzungsrecht ausüben will. Dies kann neben einer ausdrücklichen und dem Arbeitnehmer zugehenden schriftlichen Erklärung z. B. dadurch geschehen, dass dem Arbeitnehmer abweichend von seinem Verlangen auf vollen Urlaub nur der gekürzte Urlaub gewährt wird.

Allein der Ausweis einer gekürzten oder z. B. mit „0“ angegebenen Anzahl von Urlaubstagen in der Entgeltabrechnung genügt allerdings nicht. Das BAG geht formell davon aus, dass die Erteilung einer Abrechnung keinen rechtsgeschäftlichen Inhalt hat, sondern lediglich eine Wissenserklärung darstellt. Will der Arbeitgeber verhindern, dass der Arbeitnehmer nach der Elternzeit unter Umständen für drei Jahre seinen Urlaub nachfordert, so muss er daher ausdrücklich eine entsprechende Kürzungser-

klärung abgeben. Der Arbeitgeber kann den Urlaub vor, während oder nach dem Ende der Elternzeit kürzen, nicht jedoch vor der Erklärung des Arbeitnehmers, überhaupt Elternzeit in Anspruch nehmen zu wollen. In der Praxis und auch in der ersten der beiden Entscheidungen maßgeblich war allerdings der Umstand, dass der Arbeitgeber (erfolglos) versucht hat, den Urlaub noch zu kürzen, nachdem die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis bereits durch Kündigung beendet und Urlaubsabgeltung gefordert hatte. Das geht so nicht. Der Arbeitgeber kann das Kürzungsrecht nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG nur im bestehenden Arbeitsverhältnis ausüben.



RA Dr. Frank Engelmann
Fachanwalt für Arbeitsrecht

MELEROWICZ | ENGELMANN

RECHTSANWÄLTE



Dr. Frank Engelmann Franziska Engelmann Christine Melerowicz-Engelmann

Tel. (03301) 20 09 30 | Tel. (03301) 20 09 40 | Fax (03301) 20 09 50 | info@rechtsanwalt-oranienburg.de
Dr.-Heinrich-Byk-Straße 1 | 16515 Oranienburg Zweigstelle: Rosenkavalierplatz 18 | 81925 München