

Aktives Arbeitgeberhandeln erforderlich: Rechtzeitige und richtige Kürzung von Urlaub bei Elternzeit

Blogbeitrag Arbeitsrecht | 06. April 2020

§ 17 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) sieht vor, dass der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um eine Zwölftel kürzen kann.

Mit Urteil vom 19.03.2019 (9 AZR 362/18) hatte das BAG zu erfreulicher Rechtsklarheit beigetragen und entschieden, dass diese gesetzliche Regelung im Einklang mit dem Europarecht stehe und weder gegen die europäische Arbeitszeitrichtlinie noch gegen europarechtliche Vorschriften zur Elternzeit verstoße. Damit folgt es der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EUGH 04.10.2018 - C-12/17 - [Dicu] Rn. 29 ff.)

Was hat nun der Arbeitgeber insbesondere zu beachten, wenn er den Urlaub kürzen möchte?

- Die Kürzung tritt nicht automatisch ein, sie ist vom Arbeitgeber ausdrücklich oder nachweisbar durch schlüssiges Verhalten explizit zu erklären. Arbeitgeber sollten den Zugang der Erklärung im Streitfall nachweisen können. Notwendig und ausreichend ist es, wenn eine für den Arbeitnehmer erkennbare Erklärung des Arbeitgebers vorliegt, die der Arbeitnehmerseite verdeutlicht, dass der während der Elternzeit erworbene Urlaubsanspruch reduziert werde.

In der vorgenannten Entscheidung vom März 2019 hat das BAG die Ablehnung des Urlaubs für die Elternzeit als Ausübung des Kürzungsrechts bewertet. Die Anforderungen sind daher nicht allzu hoch.

- Wichtig: Zeitlich muss die Kürzung der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer noch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zugegangen sein. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht genommener Urlaub zwingend abzugelten und kann nicht mehr gekürzt werden.

- Gekürzt werden kann sowohl der gesetzliche Mindesturlaub als auch ein etwaig darüber hinausgehender vertraglicher Mehrurlaub.

- Gekürzt werden können nur volle, nicht aber „angebrochene“ Monate.

- Keine Kürzungsmöglichkeit, wenn während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt wird.



Dr. Christina Mitsch

Rechtsanwältin

Thümmel, Schütze & Partner
Partnerschaftsgesellschaft mbB

Kurfürstendamm 63
10707 Berlin
T: +49 (0)30.8 87 17-00

www.tsp-law.com