

Urlaubskürzung bei Elternzeit

Nur mit ausdrücklicher Erklärung möglich

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Mindesturlaub beträgt nach dem Bundesurlaubsgesetz jährlich mindestens 24 Werktage bzw. 20 Arbeitstage (d.h. ohne Berücksichtigung von Samstagen). Vertraglich kann dem Mitarbeiter ein höherer Urlaubsanspruch zugestanden werden. Zweck des Erholungsurlaubes ist es, dem Arbeitnehmer die Gelegenheit zur selbstbestimmten Erholung zu geben. Ein konkretes Erholungsbedürfnis des Arbeitnehmers ist nicht entscheidend. Das Gesetz geht vielmehr davon aus, dass ein Arbeitnehmer bei Fälligkeit des Anspruches auch erholungsbedürftig ist. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entsteht der Urlaubsanspruch allerdings auch unabhängig von der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers im bestehenden Arbeitsverhältnis. Selbst wenn der Arbeitnehmer also arbeitsunfähig sein sollte oder zum Beispiel die Mitarbeiterin wegen einer bestehenden Schwangerschaft nicht arbeiten kann, vermindern diese Ausfallzeiten den Urlaubsanspruch nicht. § 17 Abs. 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) regelt allerdings, dass der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 kürzen kann. Sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter also vom 1. Januar 2016 bis 15. November 2016 in Elternzeit war, könnte ihr/sein Urlaubsanspruch für 2016 um zehn Zwölftel gekürzt werden. Bei angenommenen 24 Ar-

beitstagen Urlaubsanspruch bestünde konkret für 2016 „nur“ ein Urlaubsanspruch für vier Arbeitstage.

Wichtig zu wissen ist, dass die Kürzung des Urlaubs nicht kraft Gesetzes automatisch erfolgt, sondern einer empfangsbedürftigen Erklärung des Arbeitgebers bedarf. Der Arbeitgeber muss die Kürzung allerdings nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt aussprechen. Die Kürzung kann also vor, während und nach der Elternzeit erklärt werden, auch wenn das Arbeitsverhältnis später nicht fortgesetzt werden soll. In der Vergangenheit konnte der Arbeitgeber diese Kürzung sogar dann noch vornehmen, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet war. Durch Urteil vom 19. Mai 2015 hat das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben und entschieden, dass die Kürzungsmöglichkeit nur im Rahmen eines noch bestehenden Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden kann, d.h. nicht mehr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Jedem Arbeitgeber ist daher zu empfehlen, von der Kürzungsmöglichkeit des § 17 Abs. 1 BEEG so früh wie möglich Gebrauch zu machen. Ist das Arbeitsverhältnis erst einmal beendet, ist eine Kürzung nicht mehr möglich, sodass die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter gegebenenfalls noch vollen Urlaubsanspruch hat. Die Kürzung sollte aus Beweis Zwecken immer schriftlich erklärt werden, wobei sich der Arbeitgeber den Empfang der Erklärung durch Empfangsbekanntnis bestätigen lassen sollte.

Peter Ihle, Hauptgeschäftsführer