Praxishinweis

Erholungsurlaub und Elternzeit

Der gesetzliche Mindesturlaub knüpft an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses an. Während der Elternzeit ruhen die Hauptleistungspflichten, das Arbeitsverhältnis besteht aber weiter. Daher hat auch der Arbeitnehmer in Elternzeit grundsätzlich Anspruch auf Erholungsurlaub. Da der Arbeitnehmer während der Elternzeit von der Erwerbsarbeit freigestellt ist und sich von dieser nicht erholen muss, kann der Erholungsurlaub nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG für jeden Monat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt werden. Dazu bedarf es einer hierauf gerichteten rechtsgeschäftlichen Erklärung des Arbeitgebers.

Grundsatz

Grundsätzlich erwächst der Jahresurlaubsanspruch auf der Grundlage des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Er ist nicht davon abhängig, dass ein Arbeitnehmer das Urlaubsjahr über tatsächlich eine Arbeitsleistung erbringt. Voraussetzung ist allein das rechtliche Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Längere Ausfallzeiten oder dem Umfang nach geringe Arbeitsleistungen, etwa wegen Krankheit im gesamten Urlaubsjahr, lassen den Urlaubsanspruch unberührt. Die Inanspruchnahme von Elternzeit führt nur zu einem Ruhen der arbeitsvertraglichen Pflichten. Im ruhenden Arbeitsverhältnis entstehen aber weiterhin Urlaubsansprüche. Der Urlaubsanspruch entsteht daher grundsätzlich auch bei einer mehrmonatigen oder sogar mehrjährigen Elternzeit.

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG kann der Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, den Erholungsurlaub um ein Zwölftel kürzen. Will der Arbeitgeber sein Recht aus § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG ausüben, muss er eine hierauf gerichtete rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben, die dem Arbeitnehmer zugehen muss. Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast für die Abgabe und den Zugang der Kürzungserklärung.

Während des Mutterschutzes besteht der Urlaubsanspruch dagegen unverändert fort.

Erklärung des Arbeitgebers

Die Kürzung des Erholungsurlaubs muss durch den Arbeitgeber erklärt werden. Fehlt es an einer solchen Erklärung, bleibt der Urlaubsanspruch in vollem Umfang erhalten. Das ist zwar im Gesetz nicht ausdrücklich so niedergelegt, wird aber von der Rechtsprechung verlangt. Offensichtlich sollte sich der Urlaub nämlich nicht kraft Gesetzes reduzieren. Vielmehr ermöglicht das Gesetz dem Arbeitgeber, den Jahresurlaub zu kürzen. Er kann von der Wahlmöglichkeit Gebrauch machen, muss dies aber nicht.

Die Kürzungserklärung ist nicht an eine bestimmte Form gebunden. Sie kann ausdrücklich oder stillschweigend durch schlüssiges Verhalten abgegeben werden. Erforderlich ist, dass für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will. Zu Beweiszwecken ist es sinnvoll, die Erklärung schriftlich abzugeben.

Erklärungszeitpunkt

Der Arbeitgeber muss die Kürzung nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt aussprechen. Er kann die Erklärung vor Beginn, während und nach der Elternzeit abgeben. Nicht zulässig ist dagegen der Ausspruch der Urlaubskürzung vor der Erklärung des Arbeitnehmers, in Elternzeit gehen zu wollen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Urlaub nicht mehr gekürzt werden.

Kürzungsvoraussetzungen

Der Arbeitnehmer muss wenigstens einen vollen Kalendermonat in Elternzeit sein, damit ein Kürzungsrecht entsteht. Die Kürzungsmöglichkeit besteht nur für volle Monate: Schon ein Tag ohne Elternzeit – selbst wenn es sich dabei um keinen Arbeitstag handelt – schließt die Kürzung für den betreffenden Monat aus. Beginnt oder endet die Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats, kommen diese Kalendermonate für die Kürzung somit nicht in Betracht. Beginnt andererseits die Elternzeit mit dem 1. eines Monats, bleibt dieser Kalendermonat nicht deshalb unberücksichtigt, weil der Arbeitnehmer in den ersten Tagen infolge Krankheit arbeitsunfähig war.

Ist eine Teilzeitbeschäftigung des Berechtigten nach § 15 Abs. 4 BEEG vereinbart, ist die Kürzung ausgeschlossen, § 17 Abs. 1 Satz 2 BEEG. In diesem Fall kann der Berechtigte von der reduzierten Arbeitsverpflichtung freigestellt werden, also Urlaub erhalten, ggf. in einem Umfang, der den verminderten Arbeitspflichten angepasst ist.

Kürzungsfähiger Urlaub

Das Kürzungsrecht bezieht sich auf den Jahresurlaubsanspruch. Die Rechtsgrundlage des Urlaubsanspruchs ist unerheblich. § 17 Abs. 1 BEEG gilt deshalb nicht nur für den gesetzlich zustehenden Mindesturlaub des BUrlG. Zu berücksichtigen ist insb. ebenso ein längerer, durch Vertrag eingeräumter Urlaubsanspruch. Das gilt auch für den tarifvertraglich vereinbarten Erholungsurlaub.

Zusammenfassung

Grundsätzlich hat die Elternzeit keine Auswirkungen auf den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers. Möchte der Arbeitgeber den Erholungsurlaub nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG kürzen, liegt es an ihm, dem Arbeitnehmer die Kürzung zu erklären. Die Kürzungserklärung ist an keine bestimmte Form gebunden. Sie sollte aus Beweisgründen aber schriftlich erfolgen. Die Kürzungserklärung kann ab der Erklärung des Arbeitnehmers in Elternzeit gehen zu wollen abgegeben werden. Die Kürzungsmöglichkeit besteht nur für volle Kalendermonate.

Unser Team Arbeitsrecht

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

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

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

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

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

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

Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de

Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@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