



Scottis Praxistipp

Urlaubskürzung während der Elternzeit

Arbeitgeber dürfen den Urlaub ihrer Mitarbeiter während der Elternzeit kürzen, aber nur, wenn sie dies ihnen gegenüber ausdrücklich erklären. Versäumen sie das, bleibt der volle Urlaubsanspruch bestehen. Dies kann bei einer Kündigung nach der Elternzeit teuer werden. Auf was Sie in diesem Fall achten müssen, erläutert Ihnen Rechtsanwältin Alexandra Novak-Meinlschmidt aus der Kanzlei drpa – Regensburg.

Mit freundlichen kollegialen Grüßen

Dr. Rüdiger Schott, Vorsitzender des Vorstands der KZVB

Gemäß § 17 Abs. 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) besteht für Arbeitgeber das Recht, den Erholungsurlaub von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit anteilig zu kürzen. Diese Kürzung erfolgt jedoch nicht automatisch, sondern muss ausdrücklich erklärt werden. Versäumt der Arbeitgeber dies, bleibt der Urlaubsanspruch vollumfänglich bestehen. Im Rahmen einer Kündigung nach Ende der Elternzeit kann dies für den Arbeitgeber teuer werden, da sämtliche Urlaubsansprüche aus der Elternzeit dann in vollem Umfang bestehen bleiben und abgegolten werden müssen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine Urlaubskürzung nicht mehr zulässig. Das Kürzungsrecht gilt jedoch nur für die Elternzeit – nicht für die Zeit der gesetzlichen Mutterschutzfristen oder eines etwaigen Beschäftigungsverbots. Während dieser Zeit darf der Erholungsurlaub nicht gekürzt werden.

Wichtige Hinweise zur Urlaubskürzung

Form der Kürzungserklärung:

Die Urlaubskürzung bedarf einer eindeutigen Erklärung des Arbeitgebers. Eine bestimmte Form ist nicht vorgeschrieben.

ben. Aus Beweisgründen empfiehlt sich jedoch die Schriftform. Die Erklärung kann auch im Vorfeld oder während der Elternzeit ausgesprochen werden – spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der bloße Ausweis einer bestimmten Anzahl von Urlaubstagen in den Entgeltabrechnungen stellt ohne Hinzutreten weiterer Anhaltspunkte regelmäßig keine Kürzungserklärung im Sinne des § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG dar.

Zeitpunkt der Erklärung

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht verpflichtet, die Erklärung zu einem bestimmten Zeitpunkt abzugeben. Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann der Arbeitgeber sein Kürzungsrecht vor, während und nach dem Ende der Elternzeit ausüben, aber nicht vor der Erklärung des Berechtigten Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine Kürzung nicht mehr möglich.

Umfang der Kürzung

Die Kürzung kann für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit erfolgen. Teilmonate sind von der Kürzung nicht betroffen.

Auswirkungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Wird das Arbeitsverhältnis während oder im unmittelbaren Anschluss an die Elternzeit beendet, ist zu prüfen, ob ein Resturlaubsanspruch besteht. Wurde keine Kürzung ausgesprochen, ist der Urlaub in der Regel abzugelten.

Rücknahme der Kürzung

Einmal wirksam erklärte Kürzungen können nur mit Zustimmung des Mitarbeiters rückgängig gemacht werden.

Beispiele

1. Eine Mitarbeiterin hat einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen pro Jahr und befindet sich vom 5. Januar bis zum 15. Dezember eines Jahres im Erziehungsurlaub. Wird der Urlaub wirksam gekürzt, reduziert sich der Urlaubsanspruch für dieses Jahr um 25 Tage (10 volle Monate × 2,5 Tage/Monat), also auf 5 Tage.

2. In einem aktuellen Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG-Urteil vom 16.04.2024, Az.: 9 AZR 165/23) hat eine Mitarbeiterin erfolgreich 25.000 Euro Urlaubsabgeltung eingeklagt. Im Jahr