



Urlaub in der Elternzeit?



RA Frank Engelmann

Foto: privat

Urlaub muss nicht erarbeitet werden! Für das Entstehen von Urlaubsansprüchen bedarf es nur eines bestehenden Arbeitsverhältnisses, so dass grundsätzlich auch während der Elternzeit Urlaubsansprüche entstehen. Nach § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) darf der Arbeitgeber allerdings durch eine formlose Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer die während der Elternzeit entstehenden Urlaubsansprüche für jeden vollen Kalendermonat um 1/12 kürzen, soweit der Arbeitneh-

mer nicht Teilzeitarbeit leistet.

Die Kürzungsmöglichkeit betrifft jeden Urlaub unabhängig von der Rechtsgrundlage, also sowohl den gesetzlichen Mindesturlaub als auch den tariflichen, betrieblichen oder einzelvertraglichen Mehrurlaub.

Das Bundesarbeitsgericht hat nun mit Urteil vom 19.03.2019 zum Az: 9 AZR 362/18 die bislang noch offene Rechtsfrage geklärt, ob das gesetzliche Kürzungsrecht gegen EU-Recht verstößt und diese Frage verneint. Eine Vorlage an den EuGH war nicht erforderlich, da dieser zwischenzeitlich mit Urteil vom 04.10.2018 zum Az: C-12/17 im Fall der Elternzeit einer rumänischen Richterin ausgeführt hatte, dass eine besondere Behandlung von während der Elternzeit erworbenen Urlaubsansprüchen, anders als im Vergleich zu Krankheit oder Mutterschutz zulässig sei. Dies wurde damit begründet, dass Elternzeit anders als eine Krankheit vorhersehbar eintrete und damit nicht unabhängig vom Willen des Arbeitnehmers bestehe. Auch sei die Situation anders als beim Mutterschafts-

urlaub, da dieser auch unionsrechtlich einen besonderen Schutzzweck im Hinblick auf die Beziehung der Mutter zu ihrem Kind und vor der Doppelbelastung infolge gleichzeitiger Berufsausübung aufweist.

Abschließend ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber den Urlaub nur während des noch bestehenden Arbeitsverhältnisses kürzen kann. Mit dem Tag der Beendigung wandelt sich der Urlaubsanspruch in ein Abgeltungsanspruch auf Geldzahlung um, der nicht mehr gekürzt werden kann (BAG, Urteil vom 19. Mai 2015 zum AZ: 9 AZR 725/13).

Während also regelmäßig in der Elternzeit kein Anspruch auf Urlaub besteht, bleibt ein wegen eines Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft nicht oder nicht vollständig genommener Urlaub nach der ausdrücklichen Regelung in § 24 Satz 2 MuSchG bis zum Ende des nächsten Urlaubsjahres bestehen.

**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

www.rechtsanwalt-oranienburg.de