

# Urlaubsanspruch während Elternzeit

**Urlaubsansprüche entstehend auch in regulärer Weise während Mutterschutz und Elternzeit. Sie unterliegen dabei nicht den Fristenregimen des BUrlG. Eine Kürzung des Urlaubsanspruchs während der Elternzeit muss noch im bestehenden Arbeitsverhältnis erklärt werden. Dies hat das Bundesarbeitsgericht aktuell noch einmal in seiner Entscheidung vom 16.04.2024 bestätigt (BAG, Urteil vom 16.04.2024 – 9 AZR 165/23).**

Geklagt hatte eine ehemalige Mitarbeiterin, die durch Eigenkündigung zum Ende ihrer zweifachen, von 2016 bis 2020 dauernden Elternzeit zum 25.11.2020 ausgeschieden war. Sie verlangte die finanzielle Abgeltung von 146 Urlaubstagen mit einem Betrag von insgesamt EUR 29.932,42. Das Bundesarbeitsgericht gab ihr Recht.

Das BAG bestätigte, dass die Klägerin zu Beginn jedes Jahres während ihrer Elternzeit von 2016 bis 2020 jeweils die mit ihr vereinbarten 29 Urlaubstage erwarb. Weder der zweimalige Mutterschutz noch die beiden Elternzeiten, die die Klägerin in diesen Jahren in Anspruch nahm, hinderten das Entstehen von Urlaubsansprüchen im Umfang von insgesamt 145 Arbeitstagen. Einen unverbrauchten Urlaubstag besaß die Klägerin noch aus dem Jahr 2015.

Die Urlaubsansprüche aus den Jahren 2016 bis 2020 waren vor dem Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis der Parteien endete, nicht gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen. Das Fristenregime des § 7 Abs. 3, wonach der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden und übertragener Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden muss, findet während der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote und der Elternzeit keine Anwendung. Die Urlaubsansprüche der Klägerin bestanden danach wegen der nahtlos aneinander anschließenden Mutterschutzfristen und Elternzeiten nach dem Ende der zweiten Elternzeit fort. Die auf die Mutterschutzfrist nach der Entbindung folgende Elternzeit dauerte bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 25. November 2020. Dort schied die Klägerin mit dem zwischenzeitlich erworbenen Anspruch auf 146 Urlaubstage aus dem Arbeitsverhältnis aus.

Die Urlaubsansprüche waren nicht aufgrund einer Kürzungserklärung des Arbeitgebers gemäß § 17 Abs. 1 BEEG untergegangen, denn nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht das Recht nicht mehr, die auf die Elternzeit entfallenden Urlaubsansprüche zu kürzen. Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dazu ist eine hierauf gerichtete rechtsgeschäftliche Erklärung erforderlich, die dem Arbeitnehmer zugehen muss. Die Kürzungserklärung kann ausdrücklich oder stillschweigend abgegeben werden. Sie muss aber vor allem noch im bestehenden Arbeitsverhältnis erklärt werden. Anschließend hat sich der Urlaubsanspruch in einen Abgeltungsanspruch umgewandelt, der nicht mehr gekürzt werden kann. Dies hatte der beklagte Arbeitgeber versäumt, so dass er zur Zahlung der Urlaubsabgeltung von knapp EUR 30.000 verurteilt wurde.

Arbeitgeber sollten also bei Entgegennahme eines Elternzeitverlangens oder während der Elternzeit daran denken, die Kürzung der während der Elternzeit entstehenden Urlaubsansprüche nachweisbar zu erklären. Ansonsten können die finanziellen Folgen beträchtlich sein.

Vor Erklärung des Elternzeitverlangens durch den Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Kürzung nicht erklären. Zudem ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Danach darf die Kürzungsbefugnis innerhalb eines Kalenderjahres nur aus sachlichem Grund in unterschiedlicher Weise ausgeübt werden.

## **Urlaubsanspruch während Elternzeit**