

KÄ¼rzung von Urlaubsansprüchen während der Elternzeit

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 19. März 2019 – 9 AZR 362/18 – festgestellt, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch nach Â§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG auch für den Zeitraum der Elternzeit besteht, dieser jedoch vom Arbeitgeber nach Â§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG gekÄ¼rt werden kann.

Im Rahmen des Urteils hat das BAG auch klargestellt, dass Â§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG im Einklang mit dem Unionsrecht steht.

Möchte der Arbeitgeber von seiner ihm durch Â§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG eingeräumten Befugnis Gebrauch machen, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein ZwÄ¼ftel zu kürzen, muss er eine darauf gerichtete empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben. Dazu ist es ausreichend, dass für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will. Ausreichend ist mithin eine zumindest konkludente Kürzungserklärung.

Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfasst auch den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine von Â§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG abweichende Regelung vereinbart haben.

In diesem Zusammenhang hatte das Bundesarbeitsgericht bereits in Ä¼lteren Urteilen entschieden, dass die Kürzungserklärung kann auch nach Beendigung des Erziehungsurlaubs erklärt werden kann, jedoch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärt werden muss, da es ansonsten dabei verbleibt, dass der Urlaubsanspruch, der ja auch während des Erziehungsurlaubs dem Grunde nach entsteht, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten ist und ein einmal entstandener Abgeltungsanspruch nicht nachträglich gekÄ¼rt werden kann (BAG, Urteil vom 28. Juli 1992, 9 AZR 340/91).

Im Rahmen des Urteils vom 19.03.2019 hat das Bundesarbeitsgericht weiterhin klargestellt, dass die Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs weder gegen Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) noch gegen Â§ 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU verstößt. Das Unionsrecht verlange nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nicht, Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, Arbeitnehmern gleichzustellen, die in

diesem Zeitraum tatsÄchlich gearbeitet haben (EuGH 4. Oktober 2018 – C-12/17 – [Dicu] Rn. 29 ff.).