



UDH
UNTERNEHMERVERBAND
DEUTSCHES HANDWERK

UDH • Postfach 110472 • 10834 Berlin

Zentralfachverbände
Regionale Vereinigungen der Landesverbände

nachrichtlich:
Handwerkskammern
Regionale Handwerkskammertage

Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin
www.zdh.de

Abteilung: Arbeitsmarkt, Tarif-
politik und Arbeitsrecht
Ansprechpartner: Birgit Schweer
Tel.: +49 30 206 19-186
Fax: +49 30 206 19-59 186
E-Mail: schweer@zdh.de

Rundschreiben: 36/19
AZ: 15-d/8

Berlin, 9. April 2019
Per E-Mail

Arbeitgeber können Urlaubsansprüche während der Elternzeit kürzen

Zusammenfassung

Die Regelung des § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG, die eine Kürzungsmöglichkeit von Urlaubsansprüchen während der Elternzeit vorsieht, ist europarechtskonform.

Sehr geehrte Damen und Herren,

der gesetzliche Urlaubsanspruch nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG besteht zwar auch für den Zeitraum der Elternzeit. Der Arbeitgeber kann diesen Urlaubsanspruch jedoch gemäß der im Einklang mit der im Unionsrecht stehenden Regelung des § 17 Abs. 1 S. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) rechtmäßig kürzen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 19. März 2019 entschieden (Az.: 9 AZR 362/18).

I. Sachverhalt

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 1. Juni 2001 als Assistentin der Geschäftsleitung beschäftigt. In der Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 15. Dezember 2015 befand sie sich durchgehend in Elternzeit. Im März 2016 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten und begehrte unter Einbeziehung der während der Elternzeit entstandenen Urlaubsansprüche, ihr für den Zeitraum der Kündigungsfrist bis Ende Juni 2016 Urlaub zu gewähren. Mit Schreiben vom 4. April 2016 erteilte die Beklagte der Klägerin Urlaub, lehnte aber Urlaubsansprüche für den auf die Elternzeit anfallenden Zeitraum ab.

Vereinsregisternummer:
VR 19836 Nz, Amtsgericht
Berlin Charlottenburg
Steuernummer:
27/622/51002

Bankverbindungen:
Landesbank Berlin Girozentrale
13 487 809 (BLZ 100 500 00)
IBAN DE43 1005 0000 0013 4878 09
BIC/SWIFT BELAEBE33XXX

Berliner Volksbank
830 183 6008 (BLZ 100 900 00)
IBAN DE87 1009 0000 8301 8360 08
BIC/SWIFT BEVODE33

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Dies veranlasste die Klägerin zur Klage, in der sie zuletzt noch die Abgeltung von 89,5 Arbeitstagen Urlaub aus dem Zeit ihrer Elternzeit geltend machte. Sie vertrat die Ansicht, dass die Kürzungsmöglichkeit des § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG gegen § 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (EU-Arbeitszeitrichtlinie) verstößt, da durch die Elternzeit der unionsrechtlich gewährleistete Mindestjahresurlaub und der damit verfolgte Erholungszweck nicht erfüllt werden könnten. Außerdem liege ein Verstoß gegen die Richtlinie 2010/18/EU (Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub) vor. Nach Art. 5 Abs. 2 des Anhangs zu dieser Richtlinie seien die zu Beginn eines Elternurlaubs bestehenden Rechte der Arbeitnehmer unantastbar.

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab. Gegen die klageabweisenden Urteile ging die Klägerin in Revision vor das BAG.

II. Entscheidungsgründe

Die Klägerin war mit ihrer Klage auch vor dem BAG erfolglos. Nach Auffassung der Bundesarbeitsrichter hat die Beklagte die Urlaubsansprüche der Klägerin aus den Jahren 2013 bis 2015 mit Schreiben vom 4. April 2016 wirksam gekürzt. Die Kürzungsbeziehung ergebe sich aus § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG. Diese Norm erlaube es dem Arbeitgeber, den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen.

Beabsichtige der Arbeitgeber, von der ihm durch § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG eingeräumten Befugnis zur Urlaubskürzung während der Elternzeit Gebrauch zu machen, müsse er eine darauf gerichtete empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer abgeben. Dafür genüge es, dass es für den Arbeitnehmer erkennbar sei, dass der Arbeitgeber von dieser Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen wolle. Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfasse auch den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine von § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG abweichende Regelung vereinbart haben.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit des § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG mit dem Unionsrecht bestehen nach den Feststellungen des Gerichts keine Bedenken. Die Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs stelle keinen Verstoß gegen Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (EU-Arbeitszeitrichtlinie) dar. Auch stehe § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU der Kürzungsmöglichkeit nicht entgegen. Denn die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs verlange nicht, dass Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, mit Arbeitnehmern gleichgestellt werden, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben (EuGH Urteil vom 4. Oktober 2018; Az.: C-12/17 [Dicu], Rn. 9 ff.).

III. Folgen / Bewertung der Entscheidung

Die vorliegende BAG-Entscheidung ist zu begrüßen. Sie beseitigt die rechtlichen Unsicherheiten, die mit der Anwendung von § 17 Abs.1 S. 1 BEEG verbunden waren. Zwar lässt das BAG erkennen, dass der Arbeitgeber seine Absicht zur Urlaubskürzung nicht ausdrücklich erklären muss. So könne es bereits ausreichen, wenn sich der Kürzungswille für den Arbeitnehmer allein aus den Umständen ergebe. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist Arbeitgebern, die von der Möglichkeit zur Urlaubskürzung während der Elternzeit Gebrauch machen möchten, jedoch anzuraten, eine ausdrückliche Kürzungserklärung gegenüber dem Arbeitnehmer abzugeben. Dies kann bereits zusammen mit der arbeitgeberseitigen Elternzeitbestätigung geschehen.

Die bislang lediglich vorliegende Pressemitteilung zum BAG-Urteil ist [hier](#) abrufbar.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Jan Dannenbring

gez. Birgit Schweer