20.3.2019 - Entscheidungen Pressemitteilungen

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 19.3.2019 – 9 AZR 362/18

Der gesetzliche Urlaubsanspruch besteht auch für den Zeitraum der Elternzeit. Er kann jedoch vom Arbeitgeber nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG gekürzt werden. § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG steht im Einklang mit dem Unionsrecht. Dies hat das Bundesarbeitsgericht am 19.3.2019 entschieden (Az.: 9 AZR 362/18).

Klägerin forderte Abgeltung von 89,5 Urlaubstagen aus Elternzeit

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 1.6.2001 als Assistentin der Geschäftsleitung beschäftigt. Sie befand sich u.a. vom 1.1.2013 bis zum 15.12.2015 durchgehend in Elternzeit. Mit Schreiben vom 23.3.2016 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zum 30.6.2016 und beantragte unter Einbeziehung der **während der Elternzeit entstandenen Urlaubsansprüche**, ihr für den Zeitraum der Kündigungsfrist Urlaub zu gewähren. Mit Schreiben vom 4.4.2016 erteilte die Beklagte der Klägerin vom 4.4. bis zum 2.5.2016 Urlaub, die Gewährung des auf die Elternzeit entfallenden Urlaubs lehnte sie ab. Die Klägerin hat mit ihrer Klage zuletzt noch die Abgeltung von 89,5 Arbeitstagen Urlaub aus dem Zeitraum ihrer Elternzeit geltend gemacht. Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen.

Kein Verstoß gegen Art. 7 Abs. 1 der RL 2003/88/EG

Die Revision der Klägerin hatte vor dem *BAG* keinen Erfolg. Die Beklagte habe die Urlaubsansprüche der Klägerin aus den Jahren 2013 bis 2015 mit Schreiben vom 4.4.2016 wirksam gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt. Möchte der Arbeitgeber von seiner ihm durch § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG eingeräumten Befugnis Gebrauch machen, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen, müsse er eine darauf gerichtete **empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung** abgeben.

Dazu sei es ausreichend, dass für den Arbeitnehmer erkennbar sei, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will. Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfasse auch den **vertraglichen Mehrurlaub**, wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine von § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG abweichende Regelung vereinbart haben.

Die Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs verstoße weder gegen Art. 7 Abs. 1 der RL 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) noch gegen § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub

im Anhang der RL 2010/18/EU. Das Unionsrecht verlange nach der **Rechtsprechung des *EuGH*** nicht, Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben (*EuGH*, Urteil v. 4.10.2018 – C-12/17 –, Rz. 29 ff.).

Quelle: Pressemitteilung Nr. 16/2019 des *BAG* vom 19.3.2019