

9 AZR 362/18 - Elternzeit - Kürzung von Urlaubsansprüchen

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 1. Juni 2001 als Assistentin der Geschäftsleitung beschäftigt. Sie befand sich ua. vom 1. Januar 2013 bis zum 15. Dezember 2015 durchgehend in [Elternzeit](#). Mit Schreiben vom 23. März 2016 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zum 30. Juni 2016 und beantragte unter Einbeziehung der während der [Elternzeit](#) entstandenen [Urlaubsansprüche](#), ihr für den Zeitraum der Kündigungsfrist [Urlaub](#) zu gewähren. Mit Schreiben vom 4. April 2016 erteilte die Beklagte der Klägerin vom 4. April bis zum 2. Mai 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 haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Beklagte hat die [Urlaubsansprüche](#) der Klägerin aus den Jahren 2013 bis 2015 mit Schreiben vom 4. April 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, 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. Das Kürzungsrecht des [Arbeitgebers](#) erfasst 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 verstößt weder gegen Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) noch gegen § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU. Das Unionsrecht verlangt 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 tatsächlich gearbeitet haben (*EuGH 4. Oktober 2018 - C-12/17 - [Dicu] Rn. 29 ff.*).

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. März 2019 - 9 AZR 362/18 - BAG PM 16/2019
Vorinstanz: *Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 31. Januar 2018 - 5 Sa 625/17 -*