

Zusätzliche Urlaubsansprüche in der Elternzeit?

Über den süßen Nachwuchs der Mitarbeiterin freut sich sicherlich jeder Arbeitgeber. Die ersten Babyfotos werden im Kollegenkreis bestaunt und der Chef überreicht den jungen Eltern gerne ein liebevoll zusammengestelltes Präsent. Damit aber die Geschenke des Arbeitgebers nicht plötzlich großzügiger ausfallen als ursprünglich gewollt, gilt es folgendes zu beachten:

Was regelt das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)?

Für alle Beteiligten ist zunächst klar, dass Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die während der Elternzeit nicht arbeiten, keinen Anspruch auf Lohnzahlung oder Weihnachtsgeld haben. Stattdessen wird Elterngeld bezogen. Das Arbeitsverhältnis ist vorübergehend außer Kraft gesetzt.

Nicht selbstverständlich ist dagegen der Umstand, dass Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer während der Dauer der Elternzeit zusätzliche Urlaubsansprüche erwerben – auch dann, wenn sie nicht arbeiten und das Arbeitsverhältnis ruht. Dieser zusätzliche Urlaub kann dann nach Beendigung der Elternzeit genommen werden. Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder wird es nach Beendigung der Elternzeit nicht fortgesetzt, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten, vgl. § 17 III BEEG.

Die gesetzlichen Regelungen gestehen dem Arbeitgeber allerdings die Möglichkeit zu, den zusätzlichen Urlaubsanspruch während der Elternzeit zu verhindern, vgl. § 17 I BEEG:

„Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Das gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während der Elternzeit bei seinem oder ihrem Arbeitgeber Teilzeit leistet.“

Was ist zu tun?

Wenn ein Arbeitgeber den während der Elternzeit entstehenden zusätzlichen Urlaubsanspruch durch eine Kürzungserklärung gem. § 17 I BEEG verhindern will, muss er nach aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts strenge Vorgaben zum Zeitpunkt und zur Form der Erklärung einhalten.

Eine wirksame Kürzung der Urlaubsansprüche setzt eine empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung des Arbeitgebers voraus. Deren Zugang beim Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber nachzuweisen.

Entscheidend ist jedoch der Zeitpunkt der Kürzungserklärung: Entgegen der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber mittlerweile dazu verpflichtet, die Kürzungserklärung im (noch) bestehenden Arbeitsverhältnis abzugeben.

Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt werden soll, muss der Arbeitgeber zwingend noch innerhalb der einzuhaltenden Kündigungsfristen nach § 19 BEEG oder noch vor dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages von seiner Kürzungsbefugnis Gebrauch machen. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber den zusätzlichen Urlaub wegen Elternzeit nicht mehr kürzen. Die in § 17 I BEEG enthaltene Kürzungsbefugnis setzt voraus, dass der Anspruch auf Urlaub selbst noch besteht. Dies ist aber gerade nicht mehr der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis erst einmal beendet ist. Der Arbeitnehmer hat dann nur noch einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung – dieser lässt sich aber nicht kürzen.

Soll also Arbeitnehmern, die im Anschluss an die Elternzeit das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen, keine zusätzliche Urlaubsabgeltung „geschenkt“ werden, so muss der Arbeitgeber noch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses aktiv werden.

Wir stehen Ihnen natürlich auch im Hinblick auf diese aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit Rat und Tat zur Seite. Bitte kontaktieren Sie uns wie gewohnt:

Kämpfe- Kraus & Partner
Rechtsanwälte Steuerberater
Dreifaltigkeitsplatz 177, 84028 Landshut
Tel.: 0871/ 9624019
Fax.: 0871/ 9624099
e-Mail: info@ra-kkp.de
Internet: www.ra-kkp.de