

Elternzeit und das potenzielle Risiko der Urlaubsabgeltung

Dr. Björn Lange, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater, Mannheim

Im Zusammenhang mit dem Antrag einer/eines Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers (nachfolgend einheitlich „Arbeitnehmerin“) auf Elternzeit stellen sich für beide Vertragsparteien erfahrungsgemäß eine Vielzahl von Fragen. Eine dieser Fragen betrifft das Thema „Urlaub“. Der hiesige Newsletter skizziert potenzielle Fallstricke, die für den Arbeitgeber aus urlaubsrechtlicher Sicht im Zusammenhang mit der Gewährung von Elternzeit bestehen und wie er diesen begegnen kann.

Die Ausgangssituation

Das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist ein synallagmatisches Vertragsverhältnis. Demnach bedingen sich die Hauptleistungspflichten gegenseitig. Die Arbeitnehmerin hat ihre vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen, die der Arbeitgeber vertragsgemäß zu vergüten hat.

Entschließt sich eine Arbeitnehmerin dazu, von ihrem gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit Gebrauch zu machen, führt dies nicht etwa zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern lediglich zu einem Ruhen der beiderseitigen Hauptleistungspflichten für die Dauer der Elternzeit. Die Arbeitnehmerin erbringt infolge dessen in der Elternzeit keine Arbeitsleistung und kann sich ihrem Nachwuchs widmen; der Arbeitgeber zahlt während der Elternzeit kein Arbeitsentgelt.

Da das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit nur ruht und somit weiterhin fortbesteht, erwirbt die Arbeitnehmerin grundsätzlich auch während der Elternzeit den ihr (gesetzlich und ggf. (tarif-)vertraglich) zustehenden Urlaubsanspruch. Denn der Urlaubsanspruch setzt nur den Bestand des Arbeitsverhältnisses voraus und steht nicht in Abhängigkeit davon, ob die Arbeitnehmerin ihre Arbeitsleistung zu erbringen hat.

Berücksichtigt man zudem, dass die Arbeitnehmerin gemäß § 19 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) die Möglichkeit besitzt, den Arbeitsvertrag zum Ende der Elternzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zu beenden, liegt das potenzielle Risiko des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Elternzeit auf der Hand: Der Arbeitgeber hat grundsätzlich zu befürchten, dass zum Ende der Elternzeit erworbene Urlaubsansprüche gemäß § 17 Abs. 3 BEEG abzugelten sind.

Aber auch dann, wenn die Arbeitnehmerin nicht zum Ende der Elternzeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden sollte, droht dem Arbeitgeber eine unliebsame Überraschung, nämlich die weitere Arbeitsabwesenheit der Arbeitnehmerin infolge des in der Elternzeit erworbenen und nach ihrer Rückkehr dann zu gewährenden Urlaubs.

Die Handlungsoptionen

Der Gesetzgeber hat begrüßenswerter Weise diese Fallkonstellationen bei Einführung des BEEG bedacht und für den Arbeitgeber über § 17 Abs. 1 BEEG einen Ausweg aus seinem „Dilemma“ ermöglicht.

Der Arbeitgeber kann gemäß § 17 Abs. 1 BEEG den Anspruch auf Erholungsurlaub um 1/12 für jeden vollen Monat der Elternzeit kürzen. Macht der Arbeitgeber von dieser Möglichkeit Gebrauch, so würde eine Arbeitnehmerin, die beispielsweise für volle 12 Monate in Elternzeit ist, kein Erholungsurlaub mehr für diese Zeit verbleiben. In der Folge könnte der Arbeitgeber dann nicht mit späteren während der Elternzeit erworbenen Urlaubs und hieraus resultierenden Abgeltungsansprüchen konfrontiert werden.

Diese Minderungsmöglichkeit resultiert aus der freien Entscheidung der Arbeitnehmerin, Elternzeit in Anspruch zu nehmen und somit die beiderseitigen Vertragspflichten zu suspendieren. Diese Kürzungsmöglichkeit besteht für jeden Erholungsurlaub, unabhängig davon, auf welcher Rechtsgrundlage er beruht. Kürzbar ist demnach nicht nur der gesetzliche Mindesturlaub nach § 3 BurlG, sondern auch einzelvertraglicher oder tarifvertraglich vereinbarter Urlaub.

Zu beachten ist jedoch, dass die Kürzungsmöglichkeit nur für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit besteht. Beginnt die Elternzeit beispielsweise erst am zweiten Tag des Monats, so besteht eben für diesen Monat keine Kürzungsmöglichkeit. Derartigen Fallkostellationen kann aber – wenn auch nicht in allen denkbaren Fällen - durch eine weitsichtige arbeitsvertragliche Urlaubsregelung begegnet werden.

Die Tücken des § 17 Abs. 1 BEEG

Von besonderer Bedeutung ist der Zeitpunkt der Kürzungserklärung. Der Arbeitgeber kann die Erklärung vor Beginn und während der Elternzeit abgeben, nicht aber vor der Erklärung der Arbeitnehmerin Elternzeit in Anspruch nehmen zu wollen. Weiter ist zwingend zu beachten ist, dass der Urlaub nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gekürzt werden kann. Demnach gilt es für jeden Arbeitgeber, der sich mit einem Anspruch auf Elternzeit konfrontiert sieht, rechtzeitig zu handeln.

Schließlich ist zu beachten, dass es sich bei der Kürzungserklärung nach § 17 Abs. 1 BEEG um eine einseitige emp-

fangsbedürftige Willenserklärung handelt. Dies hat zur Folge, dass die Kürzung nur dann eingreifen kann, wenn die Kürzungserklärung der betroffenen Arbeitnehmerin auch zugegangen ist, was im Streitfall von Seiten des Arbeitgebers zu beweisen ist. Insofern sollte sich der Arbeitgeber den Zugang seiner Kürzungserklärung nach Möglichkeit schriftlich bestätigen lassen.

Unter Berücksichtigung der vorstehend skizzierten rechtlichen Rahmenbedingungen könnte eine etwaige Kürzungserklärung nach § 17 Abs. 1 BEEG wie folgt lauten:

„Sehr geehrte Frau ...,

mit Schreiben vom ... hatten Sie uns davon unterrichtet, dass Sie nach der Geburt Ihres ersten Kindes für die Zeit vom ... bis ... Elternzeit in Anspruch nehmen. Dies nehmen wir zum Anlass und machen von unserem Recht nach § 17 Abs. 1 BEEG Gebrauch, Ihren Anspruch auf Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat Ihrer Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen.

Wir dürfen Sie bitten, uns den Zugang dieses Schreibens schriftlich zu bestätigen.

Für den weiteren Verlauf Ihrer Schwangerschaft und für Ihre Niederkunft wünschen wir Ihnen und Ihrem ungeborenem Kind alles erdenklich Gute.

Mit freundlichen Grüßen“

Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass jeder Arbeitgeber, der sich mit einem Antrag auf Elternzeit konfrontiert sieht, zumindest potenziell sich dem Risiko ausgesetzt sieht, im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit Urlaub abgelten oder bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses in der Elternzeit erworbenen Urlaub gewähren zu müssen. Diesem Risiko kann der Arbeitgeber begegnen durch eine weit-

sichtige Vertragsgestaltung bereits bei Begründung des Arbeitsverhältnisses, letztlich aber auch durch Abgabe einer Kürzungserklärung nach § 17 Abs. 1 BEEG. Letztere hat zur Folge, dass der Urlaubsanspruch der betroffenen Person

um 1/12 für jeden vollen Monat der Elternzeit zu kürzen ist. Zu Beweis Zwecken sollte der Zugang der Kürzungserklärung sorgfältig dokumentiert werden.

Ihre Ansprechpartner:



Dr. Hanns-Uwe Richter
Partner / Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Dr. Björn Lange
Partner / Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Schlatter

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Kurfürsten-Anlage 59
69115 Heidelberg
Telefon +49.6221.981212
Telefax +49.621.981273
h.richter@kanzlei-schlatter.de
www.kanzlei-schlatter.de

Schlatter

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Seckenheimer Landstraße 4
68163 Mannheim
Telefon +49.621.46084745
Telefax +49.621.46084748
b.lange@kanzlei-schlatter.de
www.kanzlei-schlatter.de

Rechtlicher Hinweis: Mit diesen Ausführungen stellen wir rechtlich interessante Themen aus unserem Fachbereich im Überblick vor. Diese Ausführungen können die rechtliche Thematik zwangsläufig nicht umfassend darstellen. Diese Information stellt keine Rechtsberatung dar, begründet kein Mandatsverhältnis und kann eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Lediglich aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in dieser Information nur die weibliche Form verwendet.