



# Gestaltungsmöglichkeiten bei der Elternzeit

von Dr. Marcus Soiné  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz  
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Die Statistiken belegen es: Vermehrt machen auch Väter von der seit einigen Jahren eingeführten Elternzeit Gebrauch. Die entsprechenden Regelungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) sehen in § 4 vor, dass eine Verlängerung der Bezugsdauer von normalerweise 12 Monate um weitere zwei Monate möglich ist, wenn damit eine Minderung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit erfolgt. Dies bedeutet konkret, im Ergebnis beide Ehepartner Elternzeit in Anspruch nehmen, also auch derjenige Elternteil, der im Übrigen normal weiterarbeitet, von der Härtefallregelung des § 4 Abs. 3 Satz 3 BEEG einmal abgesehen.

Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts 17. Mai 2011 – 9 AZR 197/10 – zeigt abermals deutlich, dass die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG) für den nicht im Arbeitsrecht kundigen Juristen durchaus auf den ersten Blick verblüffende Ergebnisse hervorbringen.

## 1. Ausgangsfall

Der schwerbehinderte Kläger hatte tarifvertraglich einen Jahresurlaub von 30 Tagen sowie den im Schwerbehindertenrecht vorgesehen Zusatzurlaub von fünf Tagen. In der Zeit von 16. August bis 15. Oktober 2008 befand er sich in Elternzeit.

Sein Arbeitgeber vertrat nun die Auffassung, dass er für diesen Zeitraum von zwei Monaten keinen Anspruch auf Erholungs- und Zusatzurlaub habe und kürzte ihm die entsprechenden Ansprüche um jeweils 1/6. Dies griff der Kläger mit dem Argument an, das BEEG sehe lediglich eine Kürzung von 1/12 pro vollen Monat der Elternzeit vor.

## **2. Entscheidung und Begründung**

Das bereits in I. und II. Instanz für den Kläger positive Urteil wurde auch in der Revisionsinstanz gehalten.

Bei der Begründung schlossen sich die Erfurter Richter der Auffassung des Klägers vollumfänglich an. Die maßgebliche Regelung des § 17 Abs. 1 BEEG erlaube eine anteilige Kürzung des Jahresurlaubs, der nach erfolgreicher Wartezeit von sechs Monaten stets am 01. Januar eines jeden Jahres entsteht (§ 4 BurlG), lediglich für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit. Dies war im entschiedenen Fall lediglich der September. Da auch der anwendbare Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen getroffen hatte, konnte der Arbeitgeber die Urlaubsansprüche nur um 1/12 und nicht um 1/6 kürzen.

## **3. Fazit**

Die Entscheidung zeigt eindrucksvoll, dass die konkrete Lage der Elternzeit durchaus Auswirkungen auf andersartige Ansprüche haben kann. Das Bestimmungsrecht desjenigen Elternteils, der „nur“ zwei Monate Elternzeit nimmt, ist im Hinblick auf die zeitliche Lage offen. Wird diese „geschickt platziert“, kann dem Arbeitnehmer mehr Erholungsurlaub im entsprechenden Jahr verbleiben, so dass der Einkommensverlust insgesamt zumindest durch ein Mehr an Urlaub etwas aufgefangen werden kann.