

Protokoll Arbeitsgruppe Arbeitsrecht

am 13.03.2024 im Kloster Himmelspforten, Würzburg

Teilnehmer: Oliver Schmittner – St.-Kilian-Schule, Frau Dietz, Silvia Rothmann-Baer – St. Hedwig, Katharina Roth – St. Hedwig, Julia Gerhard – SKF, Andrea Blattner – Kita Gerolzhofen, Thorsten Heim, Katharina Rahn, Veronica Barbonta – Erthal-Sozialwerk, MAV Elisabethenheim – Kita, Kristin Kaiser – Schmerlenbach, Volker Schulz – Schmerlenbach

1. Vorstellungsrunde

2. Aktuelle Themen

- 2.1 Schutzkonzept, welche Beteiligungsrechte hat die MAV?
- 2.2 Faschingsdienstag
- 2.3 Personalsicherung und aktuelles aus dem Arbeitsrecht der katholischen Kirche
- 2.4 Alleinarbeiteralarm (Armband etc.)

3. Neuerungen 2024 Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht

4. Urteil: Eingruppierung von Gruppenleitungen in einer Werkstatt für behinderte Menschen (Scan)

Kündigung einer Hebamme wegen Kirchenaustritts, Einigung

5. Urlaub, Regenerationstage, Umwandlungstage – rechtliche Grundlagen, knifflige Fragen.

2.1 Mitarbeiter untereinander: MAVO im Zustimmungsrecht nach 36 (1) Nr. 10 – Gesundheitsschutz, MAVO 29 – Anhörung, MAVO § 26 Vertrauensvolle Zusammenarbeit

2.2 Faschingsdienstag In den letzten Jahren haben wir nach dem Prinzip der Durchschnittsarbeitszeit gearbeitet an diesen Tag wurde die Zeit halbiert und man hat nur diese Std arbeiten müssen plus evtl. Überstunden aufgebaut. (Beispiel $7.8 \% \cdot 2 = 3.9$ Std Arbeitszeit 8 bis 13 Uhr + 1.1 Überstunden. Mit der neuen Dienstvereinbarung möchte Herr Kuttenkeuler die Handhabung wie folgt umstellen: Jeder Mitarbeiter arbeitet bis 13 Uhr geht dann heim hat kein Plus und Minus.

Die Hort Mitarbeiter die in den Ferien meistens vormittags arbeiten finden diese Regelung ungerecht können wir auf die alte Regelung pochen? / Betriebliche Übung!

Zählt diese Rechnung auch zur Betrieblichen Übung? Oder nur die Handhabung ab 13 Uhr?

- Gelegentlich gibt es Versuche von DG-Seite, sich durch eine DV von besonderen Ansprüchen zu befreien, die durch → **betriebliche Übung** entstanden sind. Das kann z. B. den traditionell freien Nachmittag am Rosenmontag oder die bezahlte gemeinsame Kaffeepause betreffen. Das Günstigkeitsprinzip lässt diesen Weg nicht zu. Übertarifliche Ansprüche, die sich aus einem Vertrag oder aus bÜ ergeben, können nicht durch eine DV abgelöst werden. (Lexikon der MAV)

Was sind die Grundlagen?

Normalerweise sind die Leistungen, die ein MA von seinem DG verlangen kann, im Gesetz, im Tarif oder im Arbeitsvertrag festgeschrieben. Zusätzliche Anspruchsquelle kann eine sog. „**betriebliche Übung**“ (bÜ) sein. Es handelt sich dabei um eine Art ungeschriebenes Gewohnheitsrecht, das die arbeitsvertraglichen Ansprüche durch bloße Praxis erweitert.

Gegenstand

Eine bÜ kann sich grundsätzlich auf alles beziehen, was auch Gegenstand des Arbeitsvertrags sein könnte. Hierzu zählen z. B.:

- Zahlungen von zusätzlichem Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien, Gratifikationen, Zuschüssen zu Fahrtkosten, zum Essen;
- Regelungen zu Urlaubsanmeldung, Urlaubsgewährung, Krankmeldung, bezahlte Pausen, frei zum Namenstag, frei an anderen kirchlichen oder weltlichen Brauchtumstagen.

Voraussetzungen

Eine bÜ entsteht dadurch, dass der DG eine zusätzliche Leistung gewährt. Folgende Bedingungen müssen dabei erfüllt sein:

- Der DG hat die freiwillige Leistung wiederholt gewährt. Bei jährlichen Leistungen wird meist davon ausgegangen, dass sie mindestens drei Jahre lang gewährt wurden. Die Gerichte entscheiden jedoch von Fall zu Fall, wobei Art, Dauer und Intensität der Leistungen eine Rolle spielen.

- Der DG hat die Zusatzleistung ohne ausdrücklichen Vorbehalt zugestanden. Es gab z. B. keine Bindung an ein bestimmtes Jahresergebnis. Es wurde auch keine Anspruchsbegrenzung auf das aktuelle Kalenderjahr formuliert.
- Er hat die Leistung nicht nur einzelnen, sondern allen MA oder doch einer eindeutig benennbaren Gruppe von MA gewährt. Eine rein individuelle Sonderleistung ohne kollektiven Bezug wird nicht zur bÜ.

Rechtliche Begründung

Damit es die bÜ überhaupt gibt, wird mit zwei grundsätzlichen Rechtsgedanken begründet:

- Durch das wiederholte Zugeständnis einer zusätzlichen Leistung oder einer Vergünstigung entsteht aufseiten der MA ein begründetes Vertrauen, auch in Zukunft mit dem gleichen DG-Verhalten rechnen zu können. Das verpflichtet den DG, die Erwartungen der Gegenseite, die er durch eigene Verhaltensgewohnheit (z. B. in Form einer Zusatzleistung) geweckt hat, auch zu erfüllen, da sich Vertragspartner nach dem Grundsatz von „Treu und Glauben“ (§ 242 BGB) verlässlich verhalten müssen.
- Die wiederholte Zusatzleistung kann als unausgesprochenes Vertragsangebot des DG verstanden werden. Die MA stimmen diesem zusätzlichen Vertragsbestandteil stillschweigend zu, indem sie mit der Zusatzleistung auch das neue Vertragsangebot annehmen (§ 151 BGB).

Diese Überlegungen hat das BAG in gleichbleibender Rechtsprechung immer wieder bestätigt, so z. B. ausführlich am 19. 8. 2015 (5 AZR 450/14).

Möchte der DG zwar eine zusätzliche Zahlung bzw. Vergünstigung zum wiederholten Mal gewähren, das stillschweigende Zustandekommen eines neuen Anspruchs aber verhindern, muss er dies deutlich erkennbar machen und nachweisbar zum Ausdruck bringen. Verbindet er seine Leistung jedes Mal mit einem schriftlichen Widerrufsvorbehalt, führt auch die vielfache Wiederholung nicht zu einer bÜ. Es geht darum, dass die andere Vertragsseite klar erkennen kann, dass trotz wiederholter Sonderleistung keine neue vertragliche Bindung gewollt ist. Das kann auch der Fall sein, wenn aus der betrieblichen Situation heraus unmissverständlich klar ist, dass eine bestimmte wiederholte Zusatzleistung nicht auf Dauer angelegt sein kann. Eine Schriftformklausel innerhalb des Arbeitsvertrags („Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen der Schriftform.“) können dagegen das Entstehen einer bÜ nicht verhindern. In Fortführung dieser Überlegung hat das BAG entschieden, dass auch andere formularmäßige Freiwilligkeitsvorbehalte, ob im Arbeitsvertrag oder in gesonderter Vereinbarung, nicht genügen (Urt. v. 14. 9. 2011 - 10 AZR 526/10). Soll die bÜ ausgeschlossen werden, kommt es darauf an, dass der Vorbehaltshinweis mit der jeweiligen konkreten Leistung verbunden wird.

Was sollte die MAV beachten?

Verbindlichkeit

Ist eine bÜ einmal zustande gekommen, entfaltet sie eine Verbindlichkeit, die einer ausdrücklichen Vereinbarung im Vertrag gleichkommt. Daher ist es für den DG schwierig, aus einer solchen Verpflichtung wieder heraus zu kommen:

- „Betriebliche Übungen“ können genauso wenig wie individuelle Arbeitsverträge auf dem Weg der DV zwischen MAV und DG verändert werden. Nach dem → **Günstigkeitsprinzip** können vertragliche Ansprüche durch DV nicht aufgehoben oder verringert werden. Ob ein Anspruch ausdrücklich im Vertrag steht oder durch bÜ entstanden ist, macht dabei keinen Unterschied.
- „Betriebliche Übungen“ können auch nicht dadurch verändert werden, dass der DG seine Zusatzleistung einseitig zurücknimmt oder verringert oder dann doch mit einem Vorbehalt verbindet. Selbst wenn die MA dies mehrmals widerspruchslos hinnehmen, hat sich die zuvor entstandene Bindung damit nicht erledigt: Das BAG hat am 18. 3. 2009 (Az.: 10 AZR 281/08) entschieden, dass eine solche gegenläufige bÜ den Anspruch der MA auf die früher Leistung nicht aufhebt.

Der DG hat demnach nur die Möglichkeit, mit offenen Karten zu spielen. Er muss ausdrücklich und unmissverständlich erklären, dass er die bisherige Leistung aus „betrieblicher Übung“ nicht mehr oder nicht mehr in gleicher Weise gewähren will, obwohl ein Rechtsanspruch der MA entstanden ist. Die MA haben dann die Möglichkeit, dieses Änderungsangebot anzunehmen oder auch nicht. Nehmen sie es nicht an, bleibt dem DG lediglich der Weg, der ihm auch sonst offen steht, um eine einseitige Vertragsänderung durchzusetzen: Er kann eine Änderungskündigung aussprechen, mit allen Risiken, bei einer Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht zu unterliegen.

Gleichwohl kann der DG eine bÜ jederzeit für beendet erklären. Unmittelbare Wirkung entfaltet das freilich nur für die neu eingestellten MA.

MAV-Mitwirkung

Die MAV ist bei einer Änderungskündigung in gleicher Weise zu beteiligen wie bei jeder anderen → **Kündigung**. Im Übrigen ist die MAV gut beraten, die Bedingungen für das Entstehen, das Abändern oder Beenden einer bÜ zu kennen, um den Kolleg*innen im Streitfall Rückenstärkung und Verständnisschulungen geben zu können. Entscheidend kann z. B. der Hinweis sein, dass die in der jeweiligen Vertragsordnung genannte → **Ausschlussfrist** unbedingt zu beachten ist, falls vorenthaltene Ansprüche aus einer bÜ nachträglich geltend gemacht werden sollen. Eine weiter gehende Form der MAV-Mitwirkung gibt es nicht.

Öffentlicher Dienst?

Gelegentlich wird von DG-Seite argumentiert, im öffentlichen Dienst sei es nicht möglich, übertarifliche Leistungen auf dem Weg einer bÜ zu erlangen, da der öffentliche Dienst strikt an Gesetz und Tarif gebunden sei. Das ist zwar richtig, nicht korrekt ist aber der Versuch, dies auf die Einrichtungen von Kirche und Caritas zu übertragen. Auch wenn die eigene Einrichtung weitgehend durch öffentliche Sozialleistungsträger refinanziert wird, gehört sie nicht zum öffentlichen Dienst. Somit ist die Möglichkeit, dass sich eine kostenrelevante bÜ entwickelt, nicht ausgeschlossen.

2.3 Aktuelles aus dem Arbeitsrecht der katholischen Kirche/Personalsicherung

Stufenvorweggewährung zur Personalsicherung

(aktualisierte Version von 25. Oktober 2023)

Mitarbeitenden in den Anlagen 2, 2d, 2e, 31, 32 und 33 kann nun unter bestimmten Voraussetzungen ein höheres Entgelt gewährt werden.

Wenn es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann ihnen ein um bis zu zwei Stufen (Anlagen 31 bis 33) bzw. um bis zu drei Stufen (Anlagen 2, 2d, 2e) höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden.

Ist die vorletzte Stufe oder die Endstufe einer Entgeltgruppe bereits erreicht, kann ein Zuschlag in Höhe von bis zu 20 Prozent der Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe gewährt werden.

Bei Einstellungen gilt nun auch für Mitarbeitende der Anlagen 2, 2d und 2e, dass bei einschlägiger Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren die Einstellung in die Stufe 2 erfolgt.

Bei einschlägiger Berufserfahrung von mindestens vier Jahren erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Darüber hinaus kann die Zeit der vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Diese Regelung gilt bereits entsprechend für die Anlagen 31 bis 33.

Diese Vorweggewährung von Entgeltstufen bietet Einrichtungen die Möglichkeit, bei Personalmangel oder etwa in Ballungsräumen mit höheren Lebenshaltungskosten mit dem Angebot höherer Gehälter zu reagieren. Die Stufenvorweggewährung kann zeitlich befristet erfolgen und ist überdies widerrufbar. Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bleiben unberührt.

Fallbeispiel

Mitnahme Stufenlaufzeit

Neue Beschäftigte, die zuvor in anderen Einrichtungen der Caritas, der katholischen Kirche oder der Diakonie gearbeitet haben, hatten bisher schon einen Anspruch darauf, dass die Zeit ihrer Beschäftigung bei der Stufenzuordnung voll angerechnet wurde.

Diese Regelung wurde nun erweitert: Ab sofort wird bei der Stufenzuordnung auch die zuletzt zurückgelegte Stufenlaufzeit im Anschlussdienstverhältnis fortgeführt. Diese Regelung ist spezifisch für die Caritas – im TVöD gibt es das nicht.

Die neue Regelung findet sich in Abschnitt III A § 3 Anlage 1 AVR, §13 Absatz 2a in den Anlagen 31 und 32 AVR sowie in § 11 Absatz 2a Anlage 33 AVR

Höhere Zulagen oder Zuschläge durch Dienstvereinbarung

Für Mitarbeitende in den Anlagen 2, 2d, 2e, 31, 32 und 33 können per Dienstvereinbarung Zeitzuschläge für Dienste zu ungünstigen Zeiten erhöht werden. Dies betrifft die Arbeit an Sonn- und Feiertagen, im Nachtdienst oder an Samstagen im Spätdienst.

Ebenso können durch Dienstvereinbarungen für die freiwillige Übernahme zusätzlich betrieblich veranlasster Dienste Zulagen oder Zuschläge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt vereinbart werden.

Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bleiben unberührt.

Befristungen

Ab dem 1. Juni 2024 sind im Bereich der katholischen Kirche und ihrer Caritas sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverträgen grundsätzlich* nicht mehr zulässig. Mit Sachgrund dürfen Arbeitsverträge dann längstens für sechs Jahre befristet werden, innerhalb dieses Zeitraums sind max. zwölf Verlängerungen zulässig.

Mit den Veränderungen werden die Beschäftigten in der katholischen Kirche und in der Caritas arbeitsrechtlich deutlich besser geschützt als durch die gesetzliche Regelung: gesetzlich können Arbeitsverträge mit Sachgrund auf zehn statt sechs Jahre und ohne Sachgrund immerhin noch auf zwei Jahre befristet werden.

Die Mitarbeiterseite in der Kirche und der Caritas hat sich viele Jahre für einen besseren Schutz vor Befristungen eingesetzt. Die neue Regelung schafft für die Mitarbeitenden eine deutlich bessere Planungs- und Zukunftssicherheit. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sieht sie hier auch ein deutliches Signal an den Gesetzgeber in Berlin.

Der Beschluss kam am 22. Januar 2024 im Vermittlungsausschuss der „Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission“ (ZAK) zustande. Der Beschluss tritt, vorbehaltlich der Veröffentlichung in den kirchlichen Amtsblättern, am 1. Juni 2024 in Kraft. Die ZAK ist für die Rahmenbedingungen, insbesondere Befristung von Arbeitsverhältnissen, des kirchlichen Arbeitsrechts der katholischen Kirche und ihrer Caritas zuständig.

*Definierte Ausnahmen

"Grundsätzlich" bedeutet: Nur in drei definierten Ausnahmefällen darf noch sachgrundlos bis zur Dauer von zwölf bzw. 21 Monaten befristet werden.

- zwölf Monate, wenn der/die Beschäftigte erstmals in einem Dienstverhältnis bei dem Dienstgeber erprobt wird
- 21 Monate, wenn eine Einrichtung eine neue Aufgabe übernimmt oder ein neues Projekt durchführt, deren dauerhafte Fortführung oder dessen dauerhafter Fortbestand im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses ungewiss ist, und die befristete Einstellung der Deckung eines dadurch neu entstehenden Beschäftigungsbedarfs dient
- 21 Monate, wenn der/die Beschäftigte aus Drittmitteln vergütet wird, die nur für begrenzte Zeit zur Verfügung stehen oder deren dauerhafte Verfügbarkeit im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses ungewiss ist.

Fallbeispiel

2.4 Mitarbeitende suchen alleine Klienten zu Hause auf? Gibt es bereits Erfahrungen mit Alarmsignalgeräten?

3.1 Scan von ZMV Seite 35

5. Wo ist der Urlaub geregelt

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) **§ 7 Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs**

(1) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluß an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.

(2) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, daß dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muß einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.

(3) Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

(4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

Regenerationstage verfallen, darüber kann man eine DV abschließen.

- Regenerationstage gelten nicht nur für einen Dienstgeber. Der Anspruch wechselt zum neuen Dienstgeber.
- RT können nicht einseitig durch den DG in Schließzeiten gelegt werden
- Wenn Beschäftigte die Regenerationstage aus persönlichen Gründen wie bspw. Krankheit oder Mutterschutz/Elternzeit nicht nehmen können, ist leider keine Übertragung ins kommende Kalenderjahr möglich. Davon ausgenommen ist die Übertragung der Regenerationstage aus dienstlichen/betrieblichen Gründen.
- Kind krank? Wie ist das bei euch geregelt?

Umwandlungstage siehe Eichstätter Kommentar

1. Fallbeispiel: Urlaubsrecht nach AVR Caritas

Maria arbeitet seit 1.2.24 als Krankenschwester in einem Altenpflegeheim.

Maria arbeitet in Teilzeit und hat einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub pro Jahr, basierend auf einer 5-Tage-Woche.

Im Januar des laufenden Jahres plant Maria eine Reise für im Mai, dafür reicht sie einen Antrag auf 15 Urlaubstage ein.

Nachdem ihr Urlaubsantrag genehmigt wurde verreist sie am 1.5 und kommt nach drei Wochen wieder zur Arbeit zurück. Dort gibt sie ihre Kündigung zum 1.7 ab.

Was passiert nun mit dem „zu viel“ genommenen Urlaub?

2. Fallbeispiel höheres Entgelt:

Erzieherin Mia bewirbt sich in einem Kindergarten, der dringend eine Fachkraftstelle besetzen muss.

Sie ist bisher in S8, Stufe 3 eingruppiert. Sie verhandelt ihr Gehalt und möchte in eine höhere Stufe eingruppiert werden. Ist dies möglich und in welche Stufe kann sie maximal kommen?

3. Fallbeispiel höheres Entgelt:

Kinderpflegerin Judith bewirbt sich in einem Kindergarten, der dringend Personal sucht.

Sie ist bisher in S3, Stufe 5 eingruppiert. Sie verhandelt ihr Gehalt und möchte in eine höhere Stufe eingruppiert werden. Ist dies möglich, in welche Stufe kann sie maximal kommen oder gilt hier eine andere Regelung?

4. Fallbeispiel Befristung:

Lena hat gerade ihre Ausbildung abgeschlossen und sucht nach einem Einstieg in das Berufsleben. Sie bewirbt sich auf eine Stellenanzeige für eine Erzieherstelle in einem Kinderheim, was probenhalber eine Außengruppe gegründet hat. Nach einem erfolgreichen Bewerbungsgespräch bekommt Lena einen befristeten Arbeitsvertrag über 21 Monate angeboten, ohne dass dabei ein sachlicher Grund für die Befristung angegeben wird.

Lena ist irritiert und weiß nicht ob diese Befristung den Richtlinien entspricht.

Lösung 1: Regelung im Bundesurlaubsgesetz

Das Bundesurlaubsgesetz beschäftigt sich mit solchen Fällen nur am Rande. So ist in § 5 Abs. 3 BUrlG für einen ganz bestimmten Fall des zu viel genommenen Urlaubs ausdrücklich geregelt, dass der Arbeitgeber das insoweit zu viel gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückfordern kann.

Eine Rückforderung von Urlaubsentgelt ist nach § 5 Abs. 3 BUrlG dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit nach § 4 BUrlG in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres bereits zu viel Urlaub – und damit verbunden Urlaubsentgelt – erhalten hat und dann in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Unternehmen ausscheidet.

Für diesen Spezialfall ordnet das Gesetz an, dass es bei dem gewährten Urlaub und dem bereits bezahlten Urlaubsentgelt sein Bewenden haben soll. Eine Rückforderung von, dem Grunde nach zu viel bezahltem, Urlaubsentgelt durch den Arbeitgeber scheidet demnach aus.

In sonstigen, nicht von § 5 Abs. 3 BUrlG erfassten, Fällen spricht freilich nichts dagegen, wenn der Arbeitgeber die Leistungen, die er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem zu viel und damit rechtsgrundlos gewährten Urlaub hat zukommen lassen, nach den Vorschriften des Bereicherungsrechtes in §§ 812 ff. BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) zurückfordert.

Nach den §§ 812 ff. BGB hat derjenige, der eine Leistung ohne Rechtsgrund erhalten hat, kein Recht, diese Leistung zu behalten, sondern muss sie an denjenigen, von dem er die Leistung erhalten hat, herausgeben.

Hatte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Urlaubstage allerdings in sicherer Kenntnis der Tatsache gewährt, dass dem Arbeitnehmer der Urlaub gar nicht zusteht, ist eine Rückforderung von Leistungen nach § 814 BGB ausgeschlossen. Nach § 814 BGB kann eine Leistung nämlich dann nicht nach den §§ 812 ff. BGB zurückgefordert werden, wenn *„der Leistende gewusst hat, dass er zur Leistung nicht verpflichtet war“*.

Erweist sich der Arbeitnehmer also für den bewusst überobligatorisch gewährten Urlaub nicht ausreichend dankbar und packt den Arbeitgeber im Nachhinein die Reue, so kann der Arbeitgeber seine Entscheidung nicht wieder rückgängig machen.

Lösung 2: Mia kann in die S8, Stufe 5 eingruppiert werden

Lösung 2: Judith bleibt in ihrer Erfahrungsstufe, erhält aber zusätzlich 20% der Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe S3 als Zuschlag.

Lösung 3: ja, dies ist zulässig. Die neuen Richtlinien erlauben eine weitere Befristung über die 12 Monate hinaus, wenn ein neues Projekt durchgeführt wird.

Urlaub und Elternzeit

Das Wichtigste in Kürze

- Auch in der Elternzeit wird Urlaubsanspruch erworben
- Nur für volle Kalendermonate mit Abwesenheit in Elternzeit kann der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch um 1/12 kürzen
- Als Teilzeitkraft besteht auch Anspruch auf Urlaub
- Eine geringere Arbeitszeit wirkt sich nur negativ auf die Urlaubstage aus, wenn weniger Wochentage als vorher gearbeitet wird

Wann darf der Arbeitgeber Urlaub kürzen?

Der Arbeitgeber kann den Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat um 1/12 kürzen, den du aufgrund deiner Elternzeit abwesend bist ([§ 17 BEEG](#)). Fehlst du nur einen Teil des Kalendermonats, bleibt dein Urlaubsanspruch für diesen Monat bestehen.

Es ist eine „Kann“-Vorschrift. Der Arbeitgeber kann dir also auch den gesamten Urlaub nachträglich gewähren. In der Praxis kommt es selten vor. Möchte er von seinem Kürzungsrecht Gebrauch machen, muss er es dir mitteilen. Leider ist dies auch noch nach Ende der Elternzeit möglich. Oftmals wird dir diese Urlaubskürzung bereits im Schreiben über die Bestätigung deiner Elternzeit mitgeteilt. Daraus ergeben sich für dich jedoch viele Gestaltungsmöglichkeiten der Elternzeit, um deine freien Tage zu retten.

Beispiele für Urlaubsanspruch nach der Elternzeit

Beispiel 1:

Eine Mutter hat Anspruch auf 28 Tage Urlaub. Ab 6. März geht sie in Elternzeit bis zum 17. Juli.

In diesem Zeitraum ist sie in drei vollen Kalendermonaten abwesend. Im April, Mai und Juni. Im März und Juli ist sie nur teilweise in Elternzeit. Der Urlaubsanspruch verringert sich um 3/12, d.h. 7 auf nunmehr 21 Tage.

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, jedoch nimmt die Mutter Elternzeit vom 01.03. bis 30.06.

Sie hat nur volle Kalendermonate für ihre Abwesenheit gewählt. Ihr Urlaubsanspruch verringert sich um 4/12 (März, April, Mai, Juni). Somit werden 9 Tage gekürzt und es bleiben 19 Tage für Erholungsurlaub übrig.

Beispiel 3:

Ein Vater nimmt die beiden Partnermonate im 13. und 14. Lebensmonat seines Kindes. Er ist vom 2.5. bis 1.7. in Elternzeit.

Sein Jahresurlaub wird um 1/12 gekürzt (Juni = voller Kalendermonat).

Beispiel 4:

Ein Vater beansprucht im 3. Lebensmonat und im 13. Lebensmonat seine Partnermonate. Der erste Zeitraum ist vom 14.03. bis 13.04. und der zweite Abschnitt vom 14.01. bis 13.02. des Folgejahres.

Nimmt er sonst keine Elternzeitmonate, kommt es *in keinem* der beiden Jahre zu einer Kürzung seines Urlaubsanspruchs. Er war jeweils keinen vollen Kalendermonat abwesend. Und: die Aufteilung der Partnermonate ist innerhalb der ersten 14 Lebensmonate möglich.

Besonderheit bei Feiertagen am 1. eines Monats:

Wenn du deine Elternzeit am 2. eines Kalendermonats beginnst und der erste Tag des Kalendermonats ist ein arbeitsfreier Tag (z.B. Samstag, Sonntag) oder sogar einen Feiertag (z.B. der 1. Mai, Tag der Arbeit, wie im Beispiel 3), darf der Urlaubsanspruch nicht gekürzt werden.

Mehr Urlaub vor der Elternzeit verbraucht – was nun?

Möglicherweise hast du VOR deiner Elternzeit mehr freigenommen, als dir nach der Kürzung zusteht. In so einem Fall würde dein verbleibender Urlaubsanspruch entsprechend gekürzt. Reicht der Anspruch im aktuellen Urlaubsjahr nicht aus, darf diese Kürzung auch beim Urlaubsanspruch im nächsten Jahr erfolgen.

Beispiel:

Eine Mutter hat einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen im Jahr. In der Zeit von Januar bis Mai nimmt sie bereits ihren vollständigen Jahresurlaub. Von September bis Dezember geht sie in Elternzeit.

Der Jahresurlaub wird um 4/12 verringert, d.h. 10 Tage wurden zu viel in Anspruch genommen. Dies berechtigt den Arbeitgeber ihren Urlaub im nachfolgenden Kalenderjahr um 10 Tage zu verringern.

Wann verfällt Urlaub durch Elternzeit?

Wenn du in einem Kalenderjahr deinen vertraglichen (oder gesetzlich) gewährten Urlaub nicht vollständig verbrauchst, entsteht Resturlaub. Normalerweise musst du die restlichen freien Tage bis spätestens zum 31.03. des Folgejahres nehmen, damit sie nicht verfallen.

Bist du in Elternzeit, muss dir dein Arbeitgeber diese „alten“ Tage nach deiner Elternzeit noch gewähren. Zusätzlich zu deinem aktuellen Urlaubsanspruch. Dein Anspruch bleibt im laufenden Kalenderjahr nach deiner Elternzeit und im darauffolgenden Jahr bestehen. Beanspruchst du den Urlaub in dieser Zeit nicht, verfällt er.

Weiterer Nachwuchs in der Elternzeit

Kommt in deiner Elternzeit noch weiteren Nachwuchs, bleibt der Resturlaubsanspruch aus der ersten Elternzeit trotzdem erhalten. Dies gilt auch, wenn du die Elternzeit vorzeitig beendest, zu einem Tag vor dem neuen Mutterschutz. So kannst du deinen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld wieder aufleben lassen.

Arbeitsvertrag endet während der Elternzeit

Wenn dein Arbeitsverhältnis während der Elternzeit zulässig endet, muss dir der Arbeitgeber den verbleibenden Urlaub abgelden. Es ist dabei unerheblich, ob es sich um einen befristeten Vertrag handelt oder du selbst gekündigt hast.

Der Arbeitgeber darf im Falle einer Beendigung keine nachträgliche Kürzung durch die Elternzeit erklären (vgl. Rechtsprechung Bundesarbeitsgericht Urteil vom 19. Mai 2015 – 9AZR 725/13). Der Urlaubsanspruch wandelt sich nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses in einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung um.

Beispiel:

Eine Mutter hat einen befristeten Arbeitsvertrag. Das Arbeitsverhältnis endet zulässig während ihrer Elternzeit. Sie konnte durch die Elternzeit 12 Tage nicht nehmen.

Mit der letzten Gehaltsabrechnung muss der Arbeitgeber diesen Urlaubsabgeltungsanspruch auszahlen.

Arbeitgeber muss darauf hinweisen, wenn Urlaubstage verfallen

Dein Arbeitgeber hat grundsätzlich eine sogenannte Initiativlast. Das bedeutet, er muss dich als Arbeitnehmer im laufenden Jahr auffordern, deinen Erholungsurlaub zu nehmen. Das schließt auch Resturlaub aus vergangenen Jahren ein. Weiterhin muss er dir die Verfallsfristen mitteilen (BAG 19.02.2019, AZ: 9 AZR 541/15).

Urlaubsanspruch bei Teilzeitarbeit in Elternzeit

Auch als Arbeitnehmer in Teilzeit hast du grundsätzlich Anspruch auf Urlaub. Bleibt die Zahl der Wochenarbeitsstage gleich und du arbeitest nur weniger Stunden, bleibt dein Urlaub unverändert bestehen.

Wenn du allerdings an weniger Wochentagen arbeitest, verringern sich deine Urlaubstage entsprechend. Nachfolgend findest du die Formel für die Umrechnung und ein paar Beispiele.

Berechnung (bei regelmäßigen Arbeitstagen):

Urlaubstage pro Jahr: Arbeitstage, die in deinem Betrieb üblich sind x tatsächliche Arbeitstage in der Woche = Urlaubsanspruch bei Teilzeitarbeit

Beispiel 1:

Eine Mutter hat 25 vertraglich vereinbarte Urlaubstage bei 5 Arbeitstagen in der Woche (übliche Arbeitstage in dem Betrieb). Während der Elternzeit arbeitet sie in Teilzeit immer an den gleichen 4 Wochentagen jedoch nur insgesamt 20 Stunden pro Woche.

25 Urlaubstage : 5-Tage-Woche x 4 tatsächliche Arbeitstage = 20 Tage Urlaub

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, jedoch arbeitet die Mutter 20 Stunden an 5 Tagen in der Woche.

Es bleibt bei den 25 Tagen, wie vor ihrer Elternzeit. Es sind zwar weniger Stunden als vorher (Vollzeitarbeit), aber sie arbeitet an gleich vielen Tagen. Daher bleibt der volle Anspruch erhalten.

Urlaubsanspruch beim Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit (aufgrund von Elternzeit)

Die Ermittlung deines Urlaubsanspruchs muss für Vollzeit- bzw. Teilzeitarbeit bei deinem Arbeitgeber getrennt erfolgen. Urlaub aus der Zeit, in der du Vollzeit gearbeitet hast, darf also nicht (nachträglich) reduziert werden.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin hat 30 Tage Urlaub bei einer 5-Tage-Woche in Vollzeit. Zum 1.7. geht sie in Teilzeit und arbeitet nur noch an zwei Tagen in der Woche.

- Urlaubsanspruch aus Vollzeit: 30 Tage : 12 Monate x 6 Monate (01.01.-30.06.) = 15 Tage
- Urlaubsanspruch aus Teilzeit: 15 Tage : 5 Tage x 2 Tage (pro Woche) = 6 Tage
- Insgesamt also 21 Tage Urlaub.

Eine weitere Besonderheit ergibt sich hier, wenn sie die Tage aus der Vollzeittätigkeit erst in der Teilzeitphase nimmt. Der Arbeitgeber muss den Urlaub dann voll vergüten, also mit dem Vollzeitgehalt.

Ist Urlaub vererblich?

Fazit Mit seiner wegweisenden Entscheidung zum Urlaubsrecht hat der EuGH entgegen der bisherigen Auffassung des BAG die Vererblichkeit des Urlaubsabgeltungsanspruches bejaht. Das Urteil bezieht sich allerdings zunächst nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Fraglich bleibt, ob diese Grundsätze auch auf den tariflichen Urlaub übertragbar sind. Zudem ist zu bedenken, dass für den Urlaubsabgeltungsanspruch der Erben tarifliche Ausschlussfristen greifen können. Nach § 23 Abs. 1 AVR Caritas bzw. § 16 Abs. 1 AVO verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten geltend gemacht schriftlich werde