

Inhaltsübersicht

1. Urlaubsgeld
2. Weihnachtsgeld

Information

1. Urlaubsgeld

Sofern der/die Arbeitnehmer/in einen Anspruch auf Zahlung von Urlaubsgeld hat, verliert er/sie diesen Anspruch auch während der Elternzeit nicht, weil das Arbeitsverhältnis für die Dauer der Elternzeit lediglich ruht. Voraussetzung ist aber immer, dass der Arbeitgeber in dem betreffenden Kalenderjahr auch tatsächlich Erholungsurlaub gewähren kann.

Wird Erholungsurlaub gewährt, so ist der Arbeitgeber auch zur Zahlung von Urlaubsgeld in voller Höhe verpflichtet. Wird jedoch für ein volles Kalenderjahr Elternzeit in Anspruch genommen, besteht kein Anspruch auf Urlaub und dementsprechend auch kein Anspruch auf Urlaubsgeld (BAG, 14.08.1996 - 10 AZR 70/96). Ist die Höhe des Urlaubsgeldes tarifvertraglich festgelegt, darf eine Kürzung nur erfolgen, wenn der Tarifvertrag für diesen Fall eine eindeutige Regelung enthält (BAG, 06.09.1994 - 9 AZR 92/93). Gleiches gilt auch, wenn in allgemeinen Arbeitsbedingungen zwar Regelungen zur Kürzung der Elternzeit wegen Zeiten der Elternzeit enthalten sind, aber keine Vereinbarungen zur Kürzung von Urlaubsgeld aufgenommen wurden. In einem solchen, eher untypischen, Fall kann kein Gesamtzusammenhang konstruiert werden, dass mit dem Urlaub auch das Urlaubsgeld vermindert werden sollte. Das Urlaubsgeld ist dann mangels anderer Regelungen unabhängig vom Urlaubsanspruch in voller Höhe zu gewähren (BAG, 18.03.1997 - 9 AZR 84/96).

Auch teilzeitbeschäftigte Arbeitskräfte, die während ihrer Elternzeit in ihrem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bis zu durchschnittlich 30 Stunden in der Woche arbeiten, haben nach den gleichen Voraussetzungen Anspruch auf Urlaubsgeld in voller Höhe wie Vollzeitkräfte. Nach Auffassung des BAG würde andernfalls gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, da eine Teilzeitkraft den Leistungszweck - erhöhte Urlaubsaufwendungen abzudecken - genauso in Anspruch nehmen können soll, wie eine Vollzeitkraft.

2. Weihnachtsgeld

Vertraglich vereinbartes Weihnachtsgeld ist während der Elternzeit in voller Höhe zu zahlen, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist (BAG, 24.03.1993 - 10 AZR 160/92).

Dies gilt dann nicht, wenn zum Fälligkeitstermin des Weihnachtsgeldes das Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht, insbesondere dann nicht, wenn die Arbeitnehmerin vorher selbst gekündigt hat (BAG, 28.07.1992 - 9 AZR 340/91). Das BAG hat in dieser Entscheidung darüber hinaus noch einmal klargestellt: Bewusst abweichend von § 7 Abs. 3 BUrlG ordnet § 17 Abs. 2 BEEG an, dass die Übertragung des vor Antritt des Erziehungsurlaubs noch nicht abgewickelten Erholungsurlaubs auf die Zeit nach dem Erziehungsurlaub automatisch erfolgt ohne dass es einer besonderen Geltendmachung durch die Arbeitnehmerin bedarf.

Ist die Zahlung von Weihnachtsgeld durch einen Tarifvertrag festgelegt, wird dort auch aufgeführt sein, ob und ggf. in welcher Höhe ein Anspruch auf Weihnachtsgeld während der Elternzeit besteht.

Tarifvertragliche Vereinbarungen können wirksam bestimmen, dass Sondergratifikationen nicht gezahlt werden müssen, wenn ein Arbeitsverhältnis ruht. Eine tarifliche Regelung, die eine Kürzung von Sonderzahlungen für Zeiten vorsieht, in denen das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes ruht, verstößt nicht gegen höherrangiges Recht, wenn sie Zeiten der Elternzeit erfasst. In einem solchen Fall braucht der Arbeitgeber den Arbeitskräften, die sich in Elternzeit befinden, kein Weihnachtsgeld zu zahlen (BAG, 24.05.1995 - 10 AZR 619/94). Dementsprechend ist es auf Grund einer ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung ebenso

zulässig, das Weihnachtsgeld in der Zeit des Elternzeit anteilig zu kürzen.

Ist im Tarifvertrag festgelegt, dass der Anspruch auf Weihnachtsgeld an das Bestehen des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt im - darauf folgenden - Jahr gekoppelt ist, so steht der Arbeitskraft das Weihnachtsgeld auch dann zu, wenn sie sich den überwiegenden Teil dieses Jahres im Elternzeit befindet (BAG, 18.10.1995 - 10 AZR 213/95).

Enthält ein Tarifvertrag zu diesem Punkt jedoch überhaupt keine Regelung, bedeutet dieser Umstand nicht zwangsläufig, dass die Tarifvertragsparteien die Jahressonderzahlung während der Elternzeit ausschließen wollten. Weihnachtsgeld ist in diesen Fällen üblicherweise auch dann zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer während des ganzen Jahres wegen der Elternzeit keine Arbeitsleistung erbracht hat – eine Entscheidung des BAG bezogen auf die frühere Rechtslage dürfte sich ohne weiteres übertragen lassen (BAG, 08.12.1993 - 10 AZR 66/93). Allerdings dürfen solche tariflichen lückenhaften Vereinbarungen inzwischen eher die Ausnahme darstellen.

Gleiches gilt auch für Arbeitsverhältnisse, die keinem Tarifvertrag unterliegen. Ist die Zahlung des Weihnachtsgeldes allein an die ganzjährige Betriebszugehörigkeit geknüpft und fehlte es am Freiwilligkeitsvorbehalt, berührt die Elternzeit nicht den Zahlungsanspruch (LAG Berlin, 08.06.2001 - 6 Sa 224/01).

Entscheidend sind also die genauen Umstände des Einzelfalls. Die Rechtsprechung des BAG zu diesem Punkt ist zwar etwas uneinheitlich, orientiert sich jedoch an den zur Zahlung des betriebsüblichen Weihnachtsgeldes entwickelten Grundsätzen. Daneben kann eine einschränkende Vertragsauslegung in Betracht kommen, wenn die Arbeitnehmerin eine Wiederaufnahme der Tätigkeit in dem Betrieb des Arbeitgebers nicht mehr beabsichtigt. In diesem Fall kann unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessenlage nach Treu und Glauben der bloße rechtliche Fortbestand des Arbeitsverhältnisses unter Umständen nicht mehr als Betriebstreue gewertet werden (LAG Berlin, 08.06.2001 - 6 Sa 224/01).

Weiterhin kommt es darauf an, ob die Sondergratifikation einen Teil der im Austauschverhältnis zur Arbeitsleistung stehenden Vergütung ausmacht oder ob sie aus anderen Gründen geleistet wird. Ist es dem Arbeitgeber gestattet, zukünftig nach eigenem Ermessen die Zahlungsmodalitäten der Weihnachtsgratifikation einseitig zu ändern, können Mitarbeiter/innen, die sich in Elternzeit befinden, von der Zahlung des Weihnachtsgeldes ausgenommen werden, ohne dass ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegt.

Ebenso verhält es sich, wenn das Weihnachtsgeld im Arbeitsvertrag ausdrücklich als Vergütung für geleistete Arbeit oder als 13. Monatsgehalt bezeichnet wird. Die Zahlung von Weihnachtsgeld ist dann Bestandteil der Vergütung für die tatsächlich erbrachte Arbeit und braucht deshalb nicht an die Arbeitskräfte gezahlt zu werden, die sich in Elternzeit befinden, (BAG, 19.04.1995 - 10 AZR 49/94).