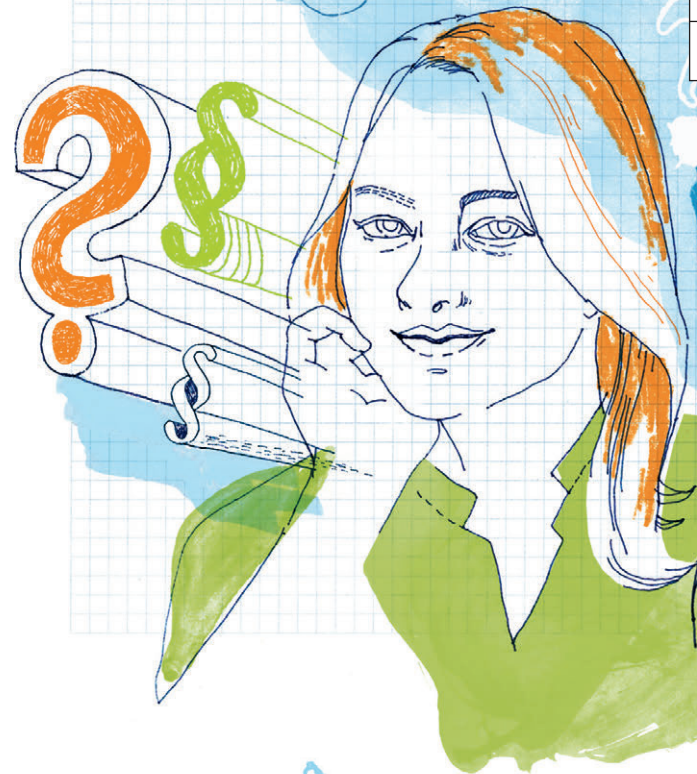




Rückwirkende Vergütung trotz Elternzeit?

Die Rechtsfrage

» Mein Chef hat Ende 2011 rückwirkend zum April Feiertage bezahlt. Da ich ab Juli in Elternzeit war, habe ich diese Zahlung nicht erhalten. Kann ich dennoch auf die Feiertage bis dahin bestehen? Außerdem war vereinbart, dass mein Chef meine Fobikosten in Überstunden erstattet – verteilt auf die Jahre 2010, 2011 und 2012. Die ersten beiden Gutschriften erfolgten. Kann ich die dritte trotz Elternzeit geltend machen? « *Therapeutin aus Sachsen*



Die Antwort unseres Experten

Laut dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) muss ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, die vertragliche Vergütung zahlen. Das heißt, den Vergütungsanspruch haben Sie aufgrund der gesetzlichen Vorschrift. Diesen Anspruch kann Ihr Chef nicht zu Ihren Ungunsten regeln. Auch nicht durch eine vertragliche Vereinbarung.

Zahlt Ihr Arbeitgeber Ende 2011 rückwirkend einen Zuschlag für die an einem Feiertag geleistete Arbeit, kann dies zum Beispiel ab April 2011 erfolgen. Auf diesen Zuschlag besteht kein gesetzlicher Anspruch, sodass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer vereinbaren kann, in welcher Höhe und ab wann die Zahlung erfolgen soll. Sagt er die Zahlung allen Mitarbeitern zu, haben auch Sie den Anspruch, unabhängig von Ihrer späteren Schwangerschaft. Schließlich haben Sie die Arbeit erbracht. Dabei gehe ich davon aus, dass Ihr Chef das Verbot, eine werdende Mutter an Feiertagen zu beschäftigen, eingehalten hat und Sie die Arbeit bereits vor der Schwangerschaft geleistet haben.

Das heißt, in beiden Fällen können Sie Ihren Anspruch noch geltend machen, wenn im Arbeitsvertrag keine Ausschlussfrist vereinbart wurde, die bereits verstrichen ist. Ohne Ausschlussfrist beträgt die gesetzliche Verjährungsfrist drei Jahre und beginnt mit Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstand. Der 2011 entstandene Anspruch verjährt somit am 31.12.2014.

Ihre zweite Frage zeigt eine interessante Variante der Übernahme von Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber. Grundsätzlich trägt der Arbeitnehmer die Kosten seiner Weiterbildung selbst, soweit er nichts anderes mit dem Arbeitgeber vereinbart hat. In der Regel übernimmt jedoch der Arbeitgeber die Kosten für die Qualifizierung, da er von den Kenntnissen und Fertigkeiten der Arbeitnehmer profitiert. Insbesondere bei teuren Weiterbildungen will er den Arbeitnehmer mehrere Jahre an sich binden. Die von Ihnen geschilderte Vereinbarung dient genau diesem Zweck. Allerdings übernimmt der Arbeitgeber hier nicht die Kosten der Weiterbildung, son-

dern schreibt Überstunden gut. Guthaben auf einem Stundenkonto verfällt nicht durch Schwangerschaft oder Elternzeit. Haben Sie vereinbart, dass Sie jährlich einen bestimmten Betrag dem Überstundenkonto gutgeschrieben bekommen, gilt dies auch während der Elternzeit. Denn: Die Gutschrift hängt nicht von einer tatsächlichen Arbeitsleistung ab. Sie können also die Gutschrift auch für 2012 beim Arbeitgeber geltend machen.

Karsten Bossow

➔ **Wirft auch Ihr Berufsalltag rechtliche Fragen auf? Dann schreiben Sie an Simone.Gritsch@thieme.de.**



Karsten Bossow ist seit 1999 Rechtsanwalt mit den Tätigkeitsschwerpunkten Arbeits-, Medizin- und Sozialrecht. Seit 2003 ist er Fachanwalt für Arbeitsrecht und seit 2010 Fachanwalt für Medizinrecht.