

# Bleibt der Resturlaub während der Elternzeit erhalten? Gibt es Vorgaben für das Arbeitszeugnis?

Wir haben Minou Hansen (ADEXA) und Bettina Schwarz (BVpta) für Sie gefragt. Die Berufsvertretungen beraten und unterstützen ihre Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz. Informieren Sie sich unter [www.adexa-online.de](http://www.adexa-online.de) und [www.bvpta.de](http://www.bvpta.de).



**Minou Hansen**  
Leiterin Rechtsabteilung



**Bettina Schwarz**  
BVpta, Geschäftsführerin

## Verfällt eigentlich der Urlaub während der Elternzeit?

Urlaubsansprüche aus der Zeit vor der Elternzeit verfallen nicht, sondern können nach deren Ende im laufenden Jahr oder im nächsten beansprucht werden. Das gilt übrigens auch für Urlaub, der aufgrund eines Beschäftigungsverbot nicht genommen werden konnte. Während der Mutterschutzfristen werden auch anteilige Ansprüche erworben.

Ob Urlaubsansprüche auch während der Elternzeit entstehen, hängt davon ab, ob man in dieser Phase gar nicht arbeitet oder in Teilzeit tätig ist. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) sieht vor, dass man während der Elternzeit auch bis zu 30 Stunden pro Woche tätig sein darf. Wer in Teilzeit arbeitet, erwirbt in dieser Zeit auch den normalen Urlaubsanspruch und muss diesen im Kalenderjahr nehmen. Wenn betriebliche oder persönliche Gründe dies nicht zulassen, gilt wie sonst auch der Übertragungszeitraum bis zum 31.3. des Folgejahres. Wer dagegen in der Elternzeit komplett pausiert, bei dem kann der Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit den Anspruch auf Erholungsurlaub um ein Zwölftel kürzen (§ 17 Abs. 1 BEGG).

Wer nach der pausierten Elternzeit wieder in Teilzeit einsteigt, für den gelten die beiden oben genannten Regelungen.

**Sie sind uns wichtig!  
Stellt sich in Ihrem  
Arbeitsalltag gerade eine  
berufspolitische  
Frage?**

**Dann schreiben Sie uns –  
wir greifen das Thema auf.  
Umschau Zeitschriften Verlag,  
Die PTA in der Apotheke,  
Petra Peterle,  
Marktplatz 13,  
65183 Wiesbaden,  
oder per E-Mail an  
[p.peterle@uzv.de](mailto:p.peterle@uzv.de).**

## Welche Regelungen gibt es rund um das Arbeitszeugnis?

Bei der Einschätzung eines Bewerbers hat der Arbeitgeber nur wenige Anhaltspunkte, an denen er sich orientieren kann. Besonders in der Anfangsphase der Bewerberauswahl, wenn noch kein persönliches Gespräch die Beurteilung erleichtert, kommt den Arbeitszeugnissen eine enorme Bedeutung zu. Daher muss während der gesamten Berufslaufbahn zum einen darauf geachtet werden, dass man nach jedem Arbeitsverhältnis ein qualifiziertes Zeugnis erhält. Zum anderen sollte auch der Inhalt der Zeugnisse genau geprüft werden.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird der Inhalt eines Zeugnisses von zwei Vorgaben bestimmt: Wahrheit und Wohlwollen. Bloße Annahmen und Behauptungen, die nicht wahrheitsgemäß sind, haben daher im Zeugnis nichts zu suchen. Negative Beurteilungen der Leistungen oder des Verhaltens müssen so formuliert werden, dass sie den weiteren Berufsweg nicht erschweren. Unter Beachtung dieser Kriterien ist der Arbeitgeber jedoch in seiner Wortwahl frei. Eine weitere inhaltliche Regelung: Das Zeugnis muss sich auf arbeitsbezogene Tatsachen beschränken. Gewerkschaftszugehörigkeit, Schwangerschaften, Krankheiten und dergleichen dürfen daher nicht in einem Arbeitszeugnis stehen.