



## Infobrief

### **„Urlaubsanspruch / Elternzeit / Urlaubsanspruch Mutterschutz“**

Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers bleibt bei einer Kündigung bestehen und richtet sich in erster Linie nach den Vorgaben des Bundesurlaubsgesetzes. Gegebenenfalls können individuelle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag oder in einem Tarifvertrag ebenfalls rechtlich bindend sein. Grundsätzlich gilt, dass jeder Arbeitnehmer bis zu seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub hat.

#### **Kündigung und Urlaubsanspruch – das sagt der Gesetzgeber**

- Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (§ 1 BurlG)
- Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage pro 6-Tage-Woche (§ 3 BurlG)
- Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (§ 4 BurlG)
- Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer, wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (§ 5 BurlG)
- Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden (§ 5 BurlG)
- Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten (§ 7 BurlG)

Der Urlaubsanspruch richtet sich damit nach dem Kündigungszeitpunkt. Bei einer Kündigung nach dem 30.06. eines Kalenderjahres haben Arbeitnehmer einen vollen Urlaubsanspruch. Bei einer Kündigung bis zum 30.06. des Jahres haben Beschäftigte Anspruch auf den anteiligen Urlaub. Errechnet wird der anteilige Urlaub mit 1/12 des Jahresurlaubes für jeden vollen gearbeiteten Monat.



## Fakten Urlaubsanspruch während Mutterschutz

Grundsätzlich bleibt der Urlaubsanspruch einer Mitarbeiterin während des Mutterschutzes bestehen. Die Schutzfristen von 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt mindern den gesetzlichen Urlaubsanspruch nicht. Die Zeit des Mutterschutzes wird in Bezug auf den Urlaubsanspruch so behandelt, als hätte die Frau in dieser Zeit gearbeitet. Der Resturlaub aus der Zeit vor dem Mutterschutz verfällt nicht, sondern kann nach Ende des Mutterschutzes und einer anschließenden Elternzeit im laufenden oder nächsten Kalenderjahr genommen werden. Dies erklärt der § 24 des MuSchG:

„Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten. Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.“

Das Mutterschutzgesetz (§24) sichert Müttern zu, dass der Urlaubsanspruch während der Schutzfristen und bei Beschäftigungsverboten erhalten bleibt. Das heißt, dass in der zweiten Jahreshälfte während der Schutzfristen der Urlaubsanspruch besteht, der auch ohne Schwangerschaft vorgelegen hätte. Beschäftigte können demnach den kompletten Jahresurlaub auch vor dem Mutterschutz nehmen.

## Fakten Elternzeit

Im Gegensatz zum Mutterschutz kann der Urlaubsanspruch während der Elternzeit teilweise reduziert werden. Arbeitgeber können den Urlaubsanspruch für jeden vollen Monat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Aus Arbeitgebersicht ist es wichtig, die Kürzung des Urlaubs schriftlich anzukündigen. Andernfalls bleibt der volle Urlaubsanspruch der Mitarbeiterin in Elternzeit bestehen.

### Beispiel:

Beginn Mutterschutz: 01.08.2025 (6 Wochen vor Geburt)

Geburtsdatum: 12.09.2025

Ende Mutterschutz: 07.11.2025 (8 Wochen nach Geburt)

Eintritt Elternzeit: 08.11.2025



Der Arbeitgeber kann für jeden vollen Monat Elternzeit den Urlaubsanspruch um 1/12 kürzen. Er kürzt somit den Anspruch auf Urlaub der Mitarbeiterin für den Monat Dezember.

Für die Elternzeit gibt es keinen Antrag, eine schriftliche Mitteilung mit Unterschrift an den Arbeitgeber reicht aus. Die Mitteilung sollte spätestens 7 Wochen vor dem gewünschten Beginn angemeldet werden.

Elternzeit kann bis zum dritten Lebensjahr des Kindes genommen werden. Sie kann als vollständige Freistellung oder in Teilzeit genommen werden. Bis zu 24 Monate Elternzeit können zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes verbraucht werden. Insgesamt lässt sich die Elternzeit in drei Blöcke aufteilen. Gesetzliche Regelungen sind im Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) zu finden.

Während der Elternzeit darf in Teilzeit bis zu 32 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Bei einem Minijob wird diese Grenze nicht überschritten. Allerdings wird ein Hinzuverdienst auf das Elterngeld angerechnet und muss damit der Elterngeldstelle mitgeteilt werden.

**Auch hier gilt: Dieser Artikel kann eine Beratung durch Ihren Steuerberater nicht ersetzen. Kontaktieren Sie diesen deswegen und holen Sie sich einen auf Ihren Einzelfall zugeschnittenen Rat ein.**