

Urlaubsanspruch während Elternzeit und Mutterschutz

- Arbeitnehmer erwerben während Elternzeit und Mutterschutz weiter Urlaubsansprüche.
- Arbeitgeber dürfen den Urlaubsanspruch bei Elternzeit jedoch kürzen – aber nur, wenn Mitarbeiter voll in Elternzeit gehen.
- Selbst dann ist die Urlaubskürzung nur für volle Kalendermonate in Elternzeit möglich.

Während der Elternzeit erwerben Eltern weitere Urlaubsansprüche. Der Arbeitgeber kann den Urlaub aber kürzen. Das ist aber nicht in jedem Fall möglich und beim Mutterschutz von vornherein ausgeschlossen.

Urlaubsanspruch während der Elternzeit- Resturlaub verfällt nicht

Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis lediglich und ist nicht beendet. Deshalb erwerben Beschäftigte weiterhin den vollen Urlaubsanspruch. Bis zum Beginn der Elternzeit nicht genommener Urlaub bleibt bestehen. Und selbst über mehrere Jahre verfallen keine Urlaubstage. Denn die nur begrenzt mögliche Übertragung von Resturlaub ins Folgejahr gilt nicht während der Elternzeit. Wird in der Elternzeit ein Geschwisterchen geboren, kann sich infolge einer verlängerten Elternzeit weiterer Urlaub ansammeln. Nach dem Ende einer Elternzeit kann es aber im darauffolgenden Jahr dazu kommen, dass vorhandener Urlaub verfällt.

Allerdings dürfen Arbeitgeber den Urlaubsanspruch während der Elternzeit kürzen. Dies steht im Einklang mit dem Unionsrecht (BAG v. 19.3.2019 - 9 AZR 362/18)

Dafür müssen sie von dem zugrundeliegenden § 17 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) aber aktiv Gebrauch machen. Um ein Zwölftel darf danach der Urlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit gekürzt werden. Bei einem Arbeitnehmer mit 26 Urlaubstagen pro Jahr, der drei volle Kalendermonate in Elternzeit geht, ermöglicht das eine Kürzung um $26/12 \times 3 = 6,5$ Urlaubstage. Damit verbleibt zunächst ein Resturlaub von $26 - 6,5 = 19,5$ Urlaubstagen. Hinzukommend sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, gemäß § 5 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) auf volle Urlaubstage aufzurunden. Im Beispiel verbleiben dem Beschäftigten daher statt 19,5 volle 20 Urlaubstage.

Ein entscheidender Punkt, der bei der Kürzung gerne übersehen wird, ist: Sie greift nur für volle Kalendermonate in Elternzeit (*Bundesarbeitsgericht (BAG), Az.: 9 AZR 197/10*). Beginnt oder endet die Elternzeit während eines Monats, zählen diese Monate nicht mit. Von einer dreimonatigen Elternzeit von Mitte Mai bis Mitte August sind somit nur zwei Monate, nämlich der Juni und der Juli, für die Berechnung relevant. Bei 26 Urlaubstagen macht das $26/12 \times 2 = 4,33$ Urlaubstage. Es verbleiben $26 - 4,33 = 21,67$ Urlaubstage, die auf 22 Urlaubstage aufzurunden sind.

Ebenso wichtig ist: Urlaub wegen Elternzeit zu kürzen ist nur zulässig, wenn Beschäftigte ganz daheimbleiben. Wer während der Elternzeit weiter Teilzeit arbeitet, sei es noch so gering, muss keine Kürzung hinnehmen. Vielmehr erwerben auch Teilzeitbeschäftigte weitere Urlaubsansprüche. Wer jedoch weniger Arbeitstage als vorher hat, hat dementsprechend auch weniger Urlaubsanspruch. Bei 26 Urlaubstagen und einem Wechsel von einer Fünf-Tage-Woche auf eine Zwei-Tage-Woche wären das $2/5 \times 26 = 10,4$ Urlaubstage, wobei eine Abrundung wegen des Wortlauts von § 5 BUrlG unterbleibt (*BAG, Az.: AZR 730/87*). Per Tarifvertrag kann das jedoch zulässig sein.

Die Kürzung kann ein Arbeitgeber auch noch nach Ende der Elternzeit erklären. Ist das Arbeitsverhältnis z. B. durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag bereits beendet – kommt sie zu spät. Nicht mehr beschäftigte Arbeitnehmer müssen keine Kürzung hinnehmen.

Arbeitnehmer sollten auch hier genau aufpassen: Denn bis zur Beendigung nicht genommenen Urlaub muss der Arbeitgeber abgelten.

Urlaubsanspruch während des Mutterschutzes?

Beschäftigte im Mutterschutz sind von der Arbeit freigestellt und somit nicht verpflichtet, ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Mutterschutzzeiten gelten dennoch als Beschäftigungszeit gemäß § 24 Mutterschutzgesetz (MuSchG). Deshalb erwerben Mitarbeiterinnen auch im Mutterschutz weiterhin Urlaubsansprüche.

Beschäftigte müssen schon aufgrund des Verbots nicht arbeiten und bedürfen keiner weiteren Befreiung von der Arbeitspflicht durch Urlaub. Anders als bei der Elternzeit ist auch keine Kürzung des Urlaubsanspruchs beim Mutterschutz vorgesehen. Unmissverständlich bestimmt § 24 MuSchG, dass eine Frau ihren vor Beginn eines Beschäftigungsverbots bestehenden Urlaub nach dessen Ende im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen darf.