

ARBEITSRECHT - A18

Stand: Oktober 2023

Ihr Ansprechpartner
Ass. iur. Heike Cloß

E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de

Tel.
(0681) 9520-600

Fax
(0681) 9520-690

Urlaub

Recht auf bezahlten Urlaub

Alle Arbeitnehmer (AN) haben nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf **Gewährung bezahlten Erholungsurlaubs**. Der **gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werktage (bei einer 6-Tage-Woche)**. Auszubildende haben auch einen Urlaubsanspruch, die Höhe hängt vom Alter des Auszubildenden ab.

Das Bundesurlaubsgesetz wird in seiner Anwendung verdrängt, wenn in **Tarifverträgen** oder im **Arbeitsvertrag** andere Regelungen getroffen werden. **Aber:** Dies gilt nur dann, wenn diese **Regelungen günstiger sind** als im Bundesurlaubsgesetz selbst.

Tarifverträge sind dann anzuwenden, wenn

- der **Arbeitgeber (AG) Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes mit Tarifbindung** ist oder
- im **Arbeitsvertrag auf die Geltung eines Tarifvertrages** verweist oder
- ein **Tarifvertrag für allgemeinverbindlich** erklärt wurde.

Dann gelten die allgemeinverbindlichen Bestandteile für die Unternehmen.

→ **A11** „[Geltung von Tarifverträgen](#)“, Kennzahl 67

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat auf seiner Homepage **www.bmas.de** in der Rubrik „Arbeitsrecht“ ein Verzeichnis mit den aktuell für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen eingestellt.

...

Gewährung des Urlaubs

Voraussetzung für den vollen gesetzlichen Urlaubsanspruch ist der **Ablauf einer Wartezeit von 6 Monaten im bestehenden Arbeitsverhältnis**. Die Frist für die Berechnung der Wartezeit beginnt regelmäßig mit dem Anfang des Tages der vereinbarten Arbeitsaufnahme. Unerheblich ist, ob die Wartezeit innerhalb ein- und desselben Kalenderjahres erfüllt werden kann. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der AN tatsächlich gearbeitet hat. Deshalb entsteht ein Urlaubsanspruch auch, wenn der AN erkrankt ist, einem Beschäftigungsverbot unterliegt, sich im Mutterschutz befindet oder Eltern- oder Pflegezeit nimmt.

Vor der erfüllten Wartezeit von 6 Monaten entstehen **Teilurlaubsansprüche**. Die Wartezeit, die sich oft mit der Probezeit deckt, hat also **nicht** die Bedeutung einer **Urlaubssperre**. Ist die Wartezeit von sechs Monaten in einem Arbeitsverhältnis einmal erfüllt, so entsteht der volle Urlaubsanspruch in den folgenden Jahren bereits mit Beginn des Kalenderjahres.

Einen **Anspruch auf Teilurlaub** hat der AN unter folgenden Voraussetzungen:

- für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen **Nichterfüllung der Wartezeit** in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt
- wenn er **vor erfüllter Wartezeit** aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet
- wenn er nach erfüllter Wartezeit **in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres** aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Für jeden **vollen Monat** (nicht Kalendermonate!) des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der AN einen Anspruch auf ein **Zwölftel des Jahresurlaubs**.

Beispiel: *Beginnt das Arbeitsverhältnis am 17.5. und endet es am 23.9., so sind für die Berechnung vier volle Monate zugrunde zu legen.*

Urlaubstage, die mehr als einen halben Urlaubstag ergeben, sind aufzurunden. **Abgerundet wird** im Gegenzug **nicht**. Die Restsumme wird in Form von bezahlten Stunden, in denen der Mitarbeiter von der Arbeitspflicht befreit wird, abgegolten.

Urlaubsdauer und Urlaubszeitpunkt

Gesetzliche Urlaubsdauer für Vollzeitbeschäftigte

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt **24 Werktage (bei einer 6-Tage-Woche)**. **Werktage sind von Arbeitstagen zu unterscheiden**. Werktage sind alle Tage mit Ausnahme der Sonn- oder gesetzlichen Feiertage, somit auch der Samstag. Grundsätzlich muss der Mitarbeiter für Sonn- und Feiertage keinen Urlaub beantragen.

...

Etwas anderes gilt nur dann, wenn das Unternehmen den gesetzlichen Ausnahmen unterfällt, die eine Arbeit an Sonn- und Feiertagen zulassen. Für die Berücksichtigung der Feiertage ist nicht der Wohnort des AN maßgeblich, sondern der Arbeitsort. **Schwerbehinderte** haben nach § 208 SGB IX Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen, basierend auf einer 5-Tage-Woche, bzw. bei Teilzeitbeschäftigung einen Anspruch auf anteiligen Zusatzurlaub.

Vertraglicher Zusatzurlaub

Neben dem gesetzlichen Urlaubsanspruch kann der AG freiwillig vertraglichen Zusatzurlaub gewähren. Dieser geht über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus. Auf den vertraglichen Zusatzurlaub findet das Bundesurlaubsgesetz keine Anwendung. Deshalb kann der AG im Arbeitsvertrag für diesen vertraglichen Zusatzurlaub Regelungen treffen, die vom Bundesurlaubsgesetz abweichen. So kann etwa der AG die Verminderung des Zusatzurlaubes für Zeiten des ruhenden Arbeitsverhältnisses, bei Arbeitsunfähigkeit oder bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte regeln.

Praxistipp: Es muss bei einem vertraglichen Zusatzurlaub im Vertragstext klar unterschieden werden, welche Regelungen sich auf den gesetzlichen Mindesturlaub und welche Regelungen sich auf den vertraglichen Zusatzurlaub beziehen.

Gesetzlicher Mindesturlaub für Teilzeitbeschäftigte

Das Bundesurlaubsgesetz geht von einer 6-Tage-Woche aus. Arbeitet der AN weniger als diese Tage, muss der Umfang des gesetzlichen Mindesturlaubs wie folgt umgerüstet werden:

- 6-Tage-Woche: 24 Urlaubstage
- 5-Tage-Woche: 20 Urlaubstage
- 4-Tage-Woche: 16 Urlaubstage
- 3-Tage-Woche: 12 Urlaubstage
- 2-Tage-Woche: 8 Urlaubstage
- 1-Tag-Woche: 4 Urlaubstage

In allen berechneten Fällen ergibt sich so ein Jahresurlaub von vier Wochen. Wichtig: Der errechnete Urlaubstag gilt immer unabhängig von den geleisteten Stunden am jeweiligen Arbeitstag. Entscheidend ist immer, an wie vielen Tagen der AN in der Woche beschäftigt ist.

...

Berechnungsmodelle:

Gesetzlicher Urlaub:

6-Tage-Woche:

Berechnung: $\frac{24 \text{ Werktage}}{6 \text{ Werktage}} \times 6 \text{ Arbeitstage} = 24 \text{ Urlaubstage pro Jahr}$

5-Tage-Woche:

Berechnung: $\frac{24 \text{ Werktage}}{6 \text{ Werktage}} \times 5 \text{ Arbeitstage} = 20 \text{ Urlaubstage pro Jahr}$

Achtung: Es können immer nur volle Urlaubstage gewährt werden. Der Urlaub wird niemals in Stunden gerechnet! Maßgeblich ist, an wie vielen Tagen in der Woche der Mitarbeiter beschäftigt ist.

Wird mehr als der gesetzliche Urlaub einzelvertraglich eingeräumt, so ändert sich durch den Zusatzurlaub dementsprechend auch die Berechnungsformel:

Zusatzurlaub 30 Urlaubstage bei einer 5-Tage-Woche:

Berechnung: $\frac{30 \text{ Werktage}}{6 \text{ Werktage}} \times 5 \text{ Arbeitstage} = 25 \text{ Urlaubstage pro Jahr}$

Urlaubsdauer für bestimmte Arbeitnehmergruppen

- **Teilzeitbeschäftigte** haben Anspruch auf denselben Erholungsurlaub wie Vollzeitbeschäftigte, wenn sie **an jedem Tag in der Woche arbeiten**. Ansonsten sind zur Ermittlung des Urlaubsanspruchs die Arbeitstage rechnerisch in Beziehung zum Vollzeitarbeitsverhältnis zu setzen (siehe unten).
- **Geringfügig Beschäftigten („Mini-Jobs“)** steht der **gesetzliche Mindesturlaub** in Höhe von 24 Werktagen oder bei günstigeren abweichenden Regelungen (z. B. im Tarifvertrag) die entsprechende Anzahl an Urlaubstagen ebenfalls **anteilig** zu.

Berechnungsmodelle:

AN ist an allen Arbeitstagen der Woche mit verkürzter Arbeitszeit tätig:

Ist der Teilzeitbeschäftigte an jedem Tag beschäftigt, hat er denselben Urlaubsanspruch wie der Vollzeitbeschäftigte, da sich die Berechnung desurlaubes immer nur auf die Tage und nie auf Stunden bezieht.

...

AN ist nicht an jedem Tage der Woche beschäftigt:

Hat der Teilzeitbeschäftigte **fixe Arbeitstage** in der Woche, so berechnet sich das bei einer Drei-Tage-Woche z. B. wie folgt:

$$\frac{24 \text{ Werkstage}}{6 \text{ Werkstage}} \times 3 \text{ Arbeitstage} = 12 \text{ Urlaubstage pro Jahr}$$

oder

$$\frac{20 \text{ Werkstage}}{5 \text{ Werkstage}} \times 3 \text{ Arbeitstage} = 12 \text{ Urlaubstage pro Jahr}$$

Unregelmäßige Arbeitszeiten pro Woche des Teilzeitbeschäftigten:

Bei den Teilzeitbeschäftigten, die nicht fixe Arbeitstage pro Woche haben, kann nur auf die gesamte Jahresarbeitszeit, sprich die gesamten Arbeitstage, selbst abgestellt werden. Es erfolgt dann eine Umrechnung über die Jahresarbeitsstage. Bei einer **5-Tage-Woche** existieren 52 Wochen x 5 Arbeitstage = **260 Arbeitstage** insgesamt. Bei einer **6-Tage-Woche** existieren 52 Wochen x 6 Arbeitstage = **312 Arbeitstage** insgesamt.

Rechenbeispiel 1 für Teilzeit-Beschäftigte mit der 6-Tage-Woche:

- Gesamtarbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten oder „Mini-Jobbers“: **187 Tage**
- jährlich übliche Arbeitsverpflichtung eines Vollzeitbeschäftigten: **312 Tage**
- Mindesturlaub bei 6-Tage-Woche: **24 Werkstage**

Berechnung: X (zu errechnender Urlaub) = $\frac{187 \times 24}{312} = 14,38 \text{ Tage}$

Rechenbeispiel 2 für Teilzeit-Beschäftigte mit der 5-Tage-Woche:

- Gesamtarbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten oder „Mini-Jobbers“: **187 Tage**
- jährlich übliche Arbeitsverpflichtung eines Vollzeitbeschäftigten: **260 Tage**
- Mindesturlaub bei 5-Tage-Woche: **20 Arbeitstage**

Berechnung: X (zu errechnender Urlaub) = $\frac{187 \times 20}{260} = 14,38 \text{ Tage}$

Ergeben sich hierbei Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag erreichen, werden diese auf volle Urlaubstage aufgerundet. Bruchteile von Urlaubstagen, die nicht aufgerundet werden müssen, sind durch stundenweise Befreiung von der Arbeitspflicht zu gewähren oder nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abzugelten.

...

Urlaubszeitpunkt

Der Zeitpunkt des Urlaubs hängt von der **Geltendmachung durch den AN ab**. Der AG muss die Urlaubswünsche dann nicht berücksichtigen, wenn dringende betriebliche Belange, z. B. Betriebsurlaub oder Urlaubsansprüche sozial vorrangiger AN entgegenstehen. Insoweit **legt der AG den Urlaub fest**. Soweit ein Betriebsrat besteht, sind dessen Mitbestimmungsrechte bei der Festlegung des Urlaubs zu beachten.

Widerruf zugesagten Urlaubs, Rückruf aus Urlaub

Ist der gesetzliche Urlaub einmal gewährt und befindet sich der Mitarbeiter bereits in seinem Urlaub, dann hat der AG kein Rückrufrecht. Genehmigt ist genehmigt. Nur dann, wenn der Urlaub noch nicht angetreten ist, können AG und AN einvernehmlich eine Verlegung des bereits geplanten Urlaubs beschließen. Der AG ist in diesem Falle verpflichtet, die durch die Verlegung des Urlaubs entstehenden Kosten zu tragen.

Festlegung des Urlaubs in der Kündigungszeit

Bei einem gekündigten Arbeitsverhältnis, bei dem noch Urlaubsansprüche des AN bestehen, kann der AG grundsätzlich bei einer Arbeitsfreistellung die **Urlaubstermine auf die Kündigungsfrist** anrechnen.

Achtung: Der AG muss präzise formulieren. Er muss in die Arbeitsfreistellung reinschreiben, von wann bis wann in der Freistellungsphase der noch einzuräumende Urlaub gewährt wird, zu welchem Termin eventuell noch bestehende Überstunden abgefahren werden und von wann bis wann der Rest der dann verbliebenen Zeit als Freistellung gilt. Ansonsten droht eine Urlaubsabgeltung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Übertragung, Verfall und Verjährung des Urlaubs

Urlaub ist im **laufenden Geschäftsjahr** zu holen und zu gewähren. Er verfällt grundsätzlich **am 31.12.** Eine **Übertragung** des Urlaubs **bis zum 31.03.** des Folgejahres ist entweder aus dringenden betrieblichen Gründen möglich oder aus Gründen, die in der Person des AN liegen (z.B. Krankheit). Ein Teilurlaub wegen Nichterfüllung der Wartezeit wird auf Verlangen des AN auf das gesamte nächste Urlaubsjahr übertragen. Vereinbarungen über weitergehende Übertragungszeiträume (z.B. bis 30. Mai) sind zulässig.

Verfall des Urlaubsanspruchs: Hinweispflicht des AGs

Zu einem Verfall des Jahresurlaubs zum 31. Dezember bzw. zum Ablauf des zulässigen Übertragungszeitraumes kommt es nur dann, wenn der AG beweist, dass der AN freiwillig auf seinen Urlaub verzichtet hat, nachdem der AG seinen AN durch eine angemessene Aufforderung und Belehrung dazu tatsächlich in die Lage versetzt hat, rechtzeitig Urlaub zu nehmen.

...

Diese Hinweisverpflichtung des AGs gilt für den gesetzlichen Mindesturlaub, den vertraglichen Zusatzurlaub wie auch für den gesetzlichen Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen.

Praxistipp: Der AG sollte rechtzeitig an die Belegschaft einen Hinweis geben (schriftlich!), dass der aktuelle Urlaub im laufenden Jahr genommen werden soll und dass andernfalls der Urlaub mit Ablauf des 31. Dezember ersatzlos untergeht. Idealerweise sollte der Hinweis zum Beginn der zweiten Jahreshälfte mit Angabe des ausstehenden Urlaubes erfolgen.

Andauernde Erkrankung oder Erwerbsminderung

Urlaubsansprüche Langzeiterkrankter verfallen 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres dann nicht ohne einen entsprechenden Hinweis des AGs, wenn der AN im entsprechenden Kalenderjahr tatsächlich teilweise gearbeitet hat, bevor er arbeitsunfähig oder voll erwerbsgemindert wurde.

Für den Fall, dass der AN von Beginn des Urlaubsjahres bis einschließlich 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgende Kalenderjahr arbeitsunfähig erkrankt war, verfällt der Urlaub nach Ablauf dieser Zeit. Für diesen Fall kommt es nicht darauf an, ob der AG einen entsprechenden Hinweis gegeben hat. Denn: Der AN hätte wegen der durchgängigen Arbeitsunfähigkeit seinen Urlaub nicht beanspruchen können.

Praxistipp: Wenn unklar ist, ob der Mitarbeiter durchgehend arbeitsunfähig erkrankt ist, sollte der AG seinem AN einen entsprechenden Hinweis darauf geben, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen.

Verjährung des Urlaubsanspruchs

Die Rechtsprechung hat entschieden, dass der Urlaub nicht nur nicht verfehlt, sondern auch nicht verjährt, wenn der AG seine Hinweispflicht gegenüber dem AN nicht erfüllt.

Praxistipp: Jeder AG sollte zu Beginn jeden Kalenderjahres und am besten ein zweites Mal in der zweiten Jahreshälfte rechtzeitig schriftlich oder per Mail seine AN über Folgendes informiert:

- Im Betreff des Schreibens/E-Mail sollte auf die Wichtigkeit des Inhalts hingewiesen werden, z.B.: Achtung Urlaub 2022: Urlaubsübertragung und Urlaubsverfall.
- Jedem einzelnen AN muss konkret mitgeteilt werden, wie viele Urlaubstage einschließlich der aus Vorjahren übertragenen Rest-Urlaubstage ihm im Kalenderjahr zustehen. Hier muss der AG individuelle Aussagen treffen. Kann jeder AN seine Urlaubstage in einem digitalen System selbst einsehen, genügt ein konkreter Hinweis, wo er die Anzahl seiner Urlaubstage ersehen kann.

...

- *Jeder AN muss aufgefordert werden, seinen Jahresurlaub rechtzeitig so zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Kalenderjahres genommen werden kann.*
- *Jeder AN muss darüber belehrt werden, dass nicht entsprechend der Aufforderung beantragter und nicht genommener Urlaub mit Ablauf des 31. Dezember, spätestens mit Ablauf des jeweiligen Übertragungszeitraumes, verfällt.*

Wechsel des Arbeitsplatzes: Urlaubsbescheinigung

Der AN erwirbt in jedem Kalenderjahr **nur einmal einen Anspruch auf den gesetzlichen Urlaub**. Der AG muss dem AN im Falle einer Kündigung eine **Bescheinigung über den bereits gewährten Urlaub** ausstellen. Vom neuen AG kann der AN den Urlaub für das laufende Kalenderjahr nicht nochmals in voller Höhe fordern, wenn ihm bereits von dem früheren AG Urlaub gewährt wurde. Der AN hat dann nur einen Anspruch auf die noch übrige „Restzeit“ an Urlaubstagen. Die Berechnung richtet sich insoweit nach den Regelungen des neuen Arbeitsverhältnisses.

Urlaubsanspruch bei längerer Krankheit

Erkrankung während des Urlaubs

Die durch ein ärztliches Attest nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit werden auf den Urlaub **nicht angerechnet**. Nach seiner Gesundung muss der AN bei erneutem Urlaub beantragen.

Urlaub und Krankheit

Der Urlaubsanspruch wird durch eine längere Krankheit während des Urlaubsjahres nicht beeinträchtigt.

Nach Rechtsprechung des BAG und EuGH verfällt der Urlaub bei längerer Krankheit 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, also zum 31.03. des übernächsten Kalenderjahres. Dies bedeutet:

- Ist der AN über diesen Zeitpunkt hinaus erkrankt, verfällt der Urlaubsanspruch (aber siehe vorne: Hinweispflicht des AG!).
- Wird der AN vor diesem Zeitpunkt gesund und kommt zu seiner Arbeit wieder zurück, tritt der **Alt-Urlaub** zu dem **Urlaub des laufenden Kalenderjahres** hinzu. Beide Urlaubsansprüche bilden einen **einheitlichen Urlaubsanspruch** und unterfallen derselben Fristenregelung.

...

Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Der AN darf während des Urlaubs **keine entgeltlichen Tätigkeiten** ausüben, da das mit dem **Urlaubszweck**, sich nämlich zu **erholen** und für künftige Arbeit Kraftreserven zu schaffen, **nicht vereinbar** ist. Bei unzulässiger Erwerbsarbeit verliert der AN seinen Anspruch auf Urlaubsentgelt nicht. Aber: der AG kann seinen AN auf Unterlassung in Anspruch nehmen und gegebenenfalls nach **Abmahnung** eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht ziehen.

Urlaubsentgelt, Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld

→ A14 „[Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung](#)“, Kennzahl 890

Besondere Urlaubsarten

Betriebsferien

Der AG ist aufgrund seines Direktionsrechts berechtigt, für alle AN des Betriebes oder für einzelne Abteilungen einen einheitlichen Urlaub anzuordnen und den Betrieb während dieser Zeit ganz oder zum Teil stillzulegen. Bei der Festlegung sind **die Interessen der AN zu berücksichtigen**. Besteht ein Betriebsrat, hat dieser ein Mitbestimmungsrecht. AN dürfen nicht gezwungen werden, ihren kompletten Urlaub als Betriebsferien zu nehmen. **3/5 der Urlaubszeit** darf nach der Rechtsprechung **als Betriebsferien** festgelegt werden.

Bildungsurlaub

Der AN hat nach dem Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz nach einer Wartezeit von 12 Monaten einen gesetzlichen **Anspruch auf höchstens 3 Arbeitstage/Kalenderjahr** zur Teilnahme an einer staatlich anerkannten Maßnahme der politischen oder beruflichen Weiterbildung. Für Betriebe mit **bis zu 50 Beschäftigten** besteht die Möglichkeit, **den Antrag auf Freistellung abzulehnen**.

Die Freistellung kann vom AG generell zurückgewiesen werden, wenn zwingende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigten, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegenstehen. **Informationen über berufliche Bildung** können unter [saarland.de](http://www.saarland.de) unter dem Stichwort „Bildungsfreistellung im Saarland“ oder unter <https://www.saarland.de/8793.htm> nachgelesen werden.

Sonderurlaub

Bei Sonderurlaub handelt es sich **nicht um Erholungsurlaub, sondern** um eine **bezahlte Freistellung**, die dem AN insbesondere **aus persönlichen Gründen** gewährt wird. Der Anspruch auf bezahlte oder unbezahlte Freistellung bzw. ein Ausschluss von Sonderurlaub und die zeitlichen Grenzen können sich **aus § 616 BGB, Betriebsvereinbarung, einzelvertraglicher Vereinbarung oder Tarifvertrag** ergeben. Voraussetzung ist, dass der AN für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit unverschuldet an der Arbeitsleistung gehindert ist und ihm unter der Berücksichtigung der Treupflicht die Arbeitsleistung nicht zugemutet werden kann.

...

Zumindest ein Tag **bezahlten Sonderurlaub** muss gewährt werden bei:

- Geburts- und Sterbefall in der Familie
- schwerer Erkrankung naher Angehöriger
- eigener Hochzeit
- gerichtlicher Ladung als Zeuge oder Schöffe
- Arztbesuch, soweit nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich

Auch bei einem **Umzug** ist es gängige Rechtsprechung, dass dem AN **ein Tag** Sonderurlaub zusteht.

→ A28 „[Vergütungspflicht bei vorübergehender Arbeitsverhinderung](#)“, Kennzahl 890

Urlaub und Elternzeit

Vor Beginn der Elternzeit nicht in Anspruch genommener Urlaub muss der AG nach der Elternzeit im laufenden Arbeitsjahr = Urlaubsjahr oder im nächsten Urlaubsjahr gewähren. **Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit** oder direkt im Anschluss an die Elternzeit, so muss der noch nicht genommene **Urlaub abgegolten** werden. Für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit kann der AG den Urlaubsanspruch um ein **Zwölftel kürzen**, sofern sein Mitarbeiter während der Elternzeit **keine Teilzeitbeschäftigung bei ihm ausübt**. Der AG muss gegenüber seinem Mitarbeiter die Kürzung erklären. Eine **automatische Kürzung tritt nicht ein**. Sie muss **während des bestehenden Arbeitsverhältnisses** erklärt werden. Auch nach der Elternzeit ist dies möglich.

***Praxistipp:** Es bietet sich an, mit Bestätigung der Elternzeit bereits eine Kürzung auszusprechen.*

Schließt sich an eine Elternzeit eine weitere Elternzeit an, so verfällt der Urlaubsanspruch nicht. Vielmehr erhöht sich der zu übertragende Urlaubsanspruch um die Kalenderjahre, die Elternzeit genommen werden. Er ist auch in diesem Fall im laufenden oder nächsten Kalenderjahr vom AN zu nehmen bzw. vom AG zu gewähren.

→ A30 „[Elternzeit und Elterngeld](#)“, Kennzahl 891

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.