

Urlaubsanspruch bei Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Beschäftigungsverbot

Grundsätzlich gilt:

Werdende und junge Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung sowie in den ersten acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten gilt eine Frist von zwölf Wochen nach der Entbindung.

(geregelt im Mutterschutzgesetz § 3 Abs. 2)

- Mütter und Väter ^[§ 11] können nach der Geburt eines Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen.

Die Elternzeit ist sowohl als völlige Freistellung von der Arbeit als auch als Teilzeit möglich.

Elternzeit kann für insgesamt drei Jahre genommen werden. Oft wird sie in den ersten Lebensjahren des Kindes genutzt. Seit dem 01.07.2015 kann die Elternzeit aber auch aufgespart und erst zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes genommen werden. Insgesamt kann die Elternzeit in drei Blöcke aufgeteilt werden.

(geregelt im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz = BEEG)

Urlaubsanspruch bei Mutterschutz

In Zeiten des Mutterschutzes bleibt der Urlaubsanspruch erhalten. Er besteht in der Höhe, wie er auch ohne Mutterschutz angefallen wäre. Grundsätzlich muss jeder Urlaub in dem Kalenderjahr angetreten werden, in dem er anfällt bzw. kann er auf Antrag bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden.

(geregelt im Bundesurlaubsgesetz § 7 Abs. 3)

Beim Vorliegen von Mutterschutz gilt aber eine Sonderregelung: Urlaub, der zum Zeitpunkt des Beginns des Mutterschutzes noch nicht beansprucht wurde, verfällt nicht und kann nach dem Ende des Mutterschutzes bzw. einer anschließenden Elternzeit im laufenden oder folgenden Kalenderjahr genommen werden.

(geregelt in §17 Abs. 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)

Beispiel: Frau Mutter hat noch eine Woche Jahresurlaub, als sie zum 01.12.2015 in Mutterschutz geht. Das Kind wird am 12.01.2016 geboren. Frau M. nimmt bis zum 11.01.2017 Elternzeit. Nach der Rückkehr auf ihren Arbeitsplatz am 12.01.2017 kann sie noch eine Woche Urlaub aus dem Jahr 2015 geltend machen, und zwar bis zum Ende des Jahres 2018.

Urlaubsanspruch bei Elternzeit

Der Urlaubsanspruch besteht grundsätzlich auch in der Elternzeit weiter. Unterschieden wird zwischen Elternzeit in Vollzeit – also ohne jede Berufstätigkeit – und Elternzeit in Teilzeit – mit Teilzeitbeschäftigung beim Arbeitgeber.

Bei Elternzeit in Vollzeit: Der Urlaubsanspruch kann durch den Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit in Vollzeit um ein Zwölftel des Jahresurlaubsanspruchs gekürzt werden.

(geregelt in § 17 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)

Wer zum Beispiel ein ganzes Jahr in Elternzeit (Vollzeit) geht, hat für dieses Jahr keinen Urlaubsanspruch. Bei kürzerer Elternzeit und entsprechend verbleibendem Urlaubsanspruch kann der Urlaub wie beim Mutterschutz im laufenden oder im nächsten Jahr nach dem Ende der Elternzeit genommen werden.

Beispiel: Herr Vater geht von April bis Dezember 2016 (9 Monate) in Elternzeit. Sein Arbeitgeber kann seinen Jahresurlaub für 2016 von 30 Tagen um 9/12 kürzen. Herrn V. verbleibt daher ein Resturlaub für das Jahr 2016 von 7,5 Tagen. Er kann diesen in den Jahren 2017 oder 2018 - zusätzlich zu dem für diese Jahre anfallenden Urlaub – nehmen.

Urlaubskürzung durch den Arbeitgeber

Der Urlaubsanspruch *kann* aber muss nicht wie beschrieben vom Arbeitgeber für die Zeiträume

einer Elternzeit in Vollzeit gekürzt werden. Die Urlaubskürzung kann auch nur teilweise oder gar nicht erfolgen.

Der Urlaub wird nur dann gekürzt, wenn der Arbeitgeber das gegenüber dem Arbeitnehmer erklärt. Das kann vor Antritt der Elternzeit, aber auch noch während und sogar erst nach der Elternzeit erklärt werden. Nur wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist, kann die Kürzung des Urlaubsanspruchs (bzw. der Urlaubsabgeltung, d. h. einer Auszahlung in Geld) nicht mehr erklärt werden, so die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

(Urteil von 19. Mai 2015 – Az. 9 AZR 725 / 13)

Das bedeutet: Versäumt der Arbeitgeber die Kürzung des Urlaubs für die Dauer der Elternzeit und endet das Arbeitsverhältnis, kann der Arbeitnehmer eine Ersatzzahlung für den ausstehenden Urlaub verlangen.

Bei Elternzeit in Teilzeit wird lediglich die tägliche Arbeitszeit reduziert. Der Urlaubsanspruch besteht dann in voller Höhe und muss mit den üblichen Fristen angetreten werden, also im Laufe des Jahres oder nach Antrag bis zum 31. März des Folgejahres.

Wird Elternzeit in Vollzeit und in Teilzeit angetreten, gilt für den Zeitabschnitt mit Vollzeit die Regelung für Vollzeit, für den Zeitabschnitt mit Teilzeit die Regelung für Teilzeit.

Urlaubsanspruch bei Beschäftigungsverbot

Wenn für eine Schwangere ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird, muss die werdende Mutter ihre Tätigkeit noch vor dem Mutterschutz niederlegen. Urlaubstage, die bis dahin nicht in Anspruch genommen werden konnten, bleiben bestehen. Für die Berechnung des Urlaubsanspruchs gelten die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten. Die Urlaubstage bleiben erhalten und können nach Mutterschutz und Elternzeit in Anspruch genommen werden.

(geregelt in § 24 des Mutterschutzgesetzes)