



# Urlaubsanspruch und Elternzeit

## Was für die Zahnarztpraxis zu beachten ist

Claudia Leuteritz

Was passiert eigentlich mit dem Urlaubsanspruch während des Mutterschutzes und der Elternzeit? Wenn ein Teammitglied in der Praxis in Elternzeit geht, bleibt der Urlaubsanspruch im Grunde bestehen. Allerdings sind dabei einige Besonderheiten zu beachten.

### Gesetzlicher/vertraglicher Urlaubsanspruch

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) hat jeder Arbeitnehmer einen gesetzlichen Mindest-Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr (gerechnet auf eine Fünf-Tage-Woche). In vielen Fällen erhalten Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag mehr, beispielsweise 30 Urlaubstage.

Für den vertraglichen Zusatzurlaub kann der Arbeitgeber abweichende Regelungen treffen. Es wird unterstellt, dass in dem Arbeitsvertrag keine Regelung getroffen wurde. Unterscheidet der Arbeitsvertrag nicht zwischen dem gesetzlichen Mindest- und den vertraglichen Zusatzurlaub, gelten die gesetzlichen Regeln für den gesamten Urlaubsanspruch.

Beispiel: Stehen laut Arbeitsvertrag 30 Tage Urlaub im Jahr zu, entsteht der volle Jahresurlaub immer zu Beginn eines Kalenderjahres. Dies gilt auch während der Elternzeit.

### Urlaubsanspruch während Beschäftigungsverbot und im Mutterschutz

Wenn während der Schwangerschaft aufgrund eines Beschäftigungsverbots und wegen der Mutterschutzfristen (6 Wochen vor der Geburt und 8 Wochen nach der Geburt) nicht gearbeitet werden kann, hat dies keinen Einfluss auf den Urlaubsanspruch im Kalenderjahr. Der Anspruch auf Urlaub entsteht jeweils am 1. Januar eines Kalenderjahres bereits in voller Höhe. Für den Urlaubsanspruch ist es unerheblich, ob die Arbeitnehmerin die Arbeitsleistung erbringen kann. Maßgeblich ist allein der rechtliche Bestand

des Arbeitsverhältnisses. § 24 Satz 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) stellt zudem ausdrücklich klar, dass Ausfallzeiten durch mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten gelten.

Sofern der Urlaub vor Beginn des Mutterschutzes nicht oder nicht vollständig genommen werden konnte, verfällt der Urlaub nicht. Vielmehr ordnet das MuSchG an, dass der Resturlaub nach Ablauf der Mutterschutzfristen im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr noch besteht.

### Urlaubsanspruch vor der Elternzeit

In den meisten Fällen schließt unmittelbar an die 8-wöchige Mutterschutzfrist die Elternzeit an. In diesem Fall wird restlicher Urlaub vor der Elternzeit auf die Zeit nach dem Ende der Elternzeit übertragen (§ 17 Abs. 2 BEEG). Von dieser Regelung wird auch der Urlaub erfasst, der wegen der Beschäftigungsverbote oder Mutterschutzfristen nicht genommen werden konnte. Auch bei diesem Urlaub handelt es sich um Urlaub, der vor Beginn der Elternzeit nicht gewährt werden konnte.

Sofern die Arbeitnehmerin im unmittelbaren Anschluss an eine erste Elternzeit für ein weiteres Kind eine zweite Elternzeit in Anspruch nimmt, wird der Resturlaub vor Beginn der ersten Elternzeit bis zum Ende der zweiten Elternzeit übertragen. Die Übertragung erfolgt automatisch. Die Vorschrift des § 17 Abs. 2 BEEG stellt sicher, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit nicht zum Verfall des Erholungsurlaubs führt.

### Urlaubsanspruch während der Elternzeit

Die Elternzeit hat keinen Einfluss auf den Urlaubsanspruch. Auch wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund der Elternzeit ruht, bleibt es bei dem vollen Jahresurlaub. Die Elternzeit wirkt sich nicht urlaubsschädlich aus.

Sollte die Arbeitnehmerin im Anschluss an die Elternzeit wegen einer folgenden Schwangerschaft erneut in El-

ternzeit gehen, wird ihr restlicher Urlaubsanspruch nach § 17 Abs. 2 BEEG ebenfalls auf die Zeit nach der zweiten Elternzeit übertragen.

## ABER: Kürzung des Urlaubsanspruchs in der Elternzeit

Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, den Urlaubsanspruch (in der Elternzeit) für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen (§ 17 Abs. 1 BEEG). Er kann den Urlaub kürzen, muss von diesem Recht aber keinen Gebrauch machen. Die Kürzung des Urlaubs erfolgt jedoch nicht automatisch, sondern bedarf einer Erklärung durch den Arbeitgeber.

Die Kürzung des Urlaubsanspruchs muss der Arbeitgeber nicht zwingend vor Antritt der Elternzeit erklären. Die Erklärung kann er auch noch während oder nach der Elternzeit vornehmen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine Kürzung des Urlaubsanspruchs jedoch nicht mehr möglich (s. unten).

Beginnt oder endet die Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats, so ist für diesen Monat der Urlaub nicht zu kürzen. Es müssen immer volle Kalendermonate sein. Ergeben sich durch die Kürzung Bruchteile von Urlaubstagen, sind diese weder auf- noch abzurunden, sondern voll als ein Tag zu gewähren. Die Regelung in § 5 Abs. 2 BUrlG, die eine Rundung von Urlaubsansprüchen vorsieht, gilt nur für den gesetzlichen Teilurlaub nach § 5 Abs. 1 BUrlG. Sie enthält aber keinen allgemeinen Rechtssatz.

## Berechnungsbeispiel

Fall 1: Eine Angestellte hat 30 Urlaubstage im Kalenderjahr und ist vom 23.06.2025 bis 29.01.2026 in Elternzeit.

- Der Arbeitgeber darf nur für die vollen Kalendermonate der Elternzeit Juli 2025 bis Dezember 2025 Urlaubsanspruch um 6/12 kürzen, also um  $(30 : 12 \times 6) = 15$  Tage. Für den Zeitraum steht der Arbeitnehmerin damit 2025 noch ein Resturlaub von 15 Tagen zu.

Fall 2: Beschäftigungsverbot bzw. Mutterschutz ab 10.03.2025, Elternzeit ab dem 11.10.2025 bis auf weiteres.

- Der Arbeitgeber darf nur für die vollen Kalendermonate der Elternzeit November 2025 bis Dezember 2025 Urlaubsanspruch um 2/12 kürzen, also um 5 Tage. Für 2025 steht der Arbeitnehmerin damit noch ein Resturlaub von 25 Tagen zu.

## Urlaubsanspruch nach der Elternzeit

Wenn die Arbeitnehmerin den Resturlaub (im Fall 2) bis zum Beginn der 6-wöchigen Mutterschutzfrist nicht mehr nehmen konnte, so werden diese Urlaubstage automatisch in das laufende Jahr nach dem Ende der Elternzeit oder in das darauf folgende Jahr übertragen (§ 17 Abs. 2 BEEG). Die Arbeitnehmerin könnte ihren restlichen Urlaub somit noch bis zum Ende des Folgejahres nach der Elternzeit nehmen.

## Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird, gilt der Grundsatz, dass Resturlaubsansprüche abzugelten sind. Sollte das Arbeitsverhältnis in der Elternzeit oder zum Ende der Elternzeit enden, muss der Arbeitgeber den restlichen Urlaubsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG abgelden. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Urlaubsabgeltungsanspruch entstanden. Der Arbeitgeber ist dann nicht mehr berechtigt, den Urlaubsanspruch für die Dauer der Elternzeit nachträglich zu kürzen (Bundesarbeitsgerichts (BAG), Urteil v. 19.05.2015, 9 AZR 725/13). Die Kürzung kann noch innerhalb der Kündigungsfrist erklärt werden, danach besteht keine Möglichkeit mehr eine Kürzung auszusprechen. Hierzu sind folgende Kernaussagen zu einem aktuellen Urteil des BAG vom 16.04.2024 (9 AZR 165/23) relevant:

- „Urlaubsansprüche entstehen auch während der Elternzeit, sofern keine wirksame Kürzung nach § 17 Abs. 1 BEEG erklärt wurde. Eine Kürzung des Urlaubsanspruchs durch den Arbeitgeber ist nur während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses möglich. Wird keine Kürzungserklärung abgegeben, bleibt der volle Urlaubsanspruch bestehen – auch über mehrere Jahre Elternzeit hinweg.“
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der nicht genommene Urlaub abzugelten, sofern er nicht verfallen oder wirksam gekürzt wurde. Die Hinweispflichten des Arbeitgebers (wie sie der EuGH 2018 formulierte) gelten auch hier: Ohne Hinweis auf drohenden Verfall oder Kürzung bleibt der Anspruch bestehen.“

Dieses Urteil stärkt die Rechte von Arbeitnehmenden erheblich – insbesondere von Eltern, die über längere Zeiträume in Elternzeit waren. Arbeitgeber müssen aktiv und rechtzeitig eine Kürzung erklären, sonst bleibt der Urlaubsanspruch bestehen und ist ggf. auszahlbar.

**Claudia Leuteritz**

Prof. Dr. Bischoff & Partner AG, Steuerberatungsgesellschaft für Zahnärzte  
 Riehler Straße 36  
 50668 Köln  
 E-Mail: [service@bischoffundpartner.de](mailto:service@bischoffundpartner.de)  
 Web: [bischoffundpartner.de](http://bischoffundpartner.de)

# FitStrip™



## Approximale Finier- und Konturierstreifen

**Mach die Drehung!**

Drehen Sie den farbcodierten Korpus, um die Krümmung von FitStrip™ einzustellen, und er wird automatisch an Ort und Stelle arretiert - gebogen für die Endbearbeitung oder gerade für ASR (approximale Schmelzreduktion).  
 Einfacher geht es nicht!

**Bereit für einen Marathon!**

FitStrips sind sehr belastbar und langlebig. Sie bleiben auch nach mehreren Autoklavierzyklen scharf und einsatzbereit.

**Ein praktischer Griff!**

Der einzigartige, abnehmbare Griff von FitStrip™ wurde verbessert! Er ist noch einfacher anzubringen (oder zu entfernen) und macht den Unterschied zwischen der Benutzerfreundlichkeit des Kliniklers und dem Patientenkomfort aus. Ihre Hand bleibt außerhalb des Mundes, bietet ein klares Sichtfeld und eine einfachere Bedienung.



Onlinekatalog

## Wählen Sie Ihr Set!

**Approximale Finier- und Konturierstreifen**

Alle Sets beinhalten 10 FitStrips und 2 Griffe.

**Starter Set** zum Finieren, Polieren und ASR (approximale Schmelzreduktion) bis 0,30 mm

**FPSK01 € 193,00\***

- 2 gezackte FitStrips, 2 Griffe
- 4 einseitig beschichtet  
 (je 1x super fein/gelb 0,08 mm, fein/rot 0,10 mm, medium/blau 0,13 mm, grob/grün 0,18 mm)
- 4 doppelt beschichtet  
 (je 1x super fein/gelb 0,11 mm, fein/rot 0,15 mm, medium/blau 0,21 mm, grob/grün 0,30 mm)



**Perfekt gerüstet für ASR (approximale Schmelzreduktion)**

**Universal Set** für ASR (approximale Schmelzreduktion)-Messung und Finieren/Polieren

**FPSK04 € 202,00\***

- 1 ASR-Messlehre, 2 Griffe
- 4 einseitig beschichtet  
 (je 1x super fein/gelb 0,08 mm, fein/rot 0,10 mm, medium/blau 0,13 mm, grob/grün 0,18 mm)
- 6 doppelt beschichtet  
 (je 1x super fein/gelb 0,11 mm, fein/rot 0,15 mm, medium/blau 0,21 mm, grob/grün 0,30 mm, medium/weiß 0,40 mm, medium/schwarz 0,50 mm)



# Garrison

THE LEADER IN MATRIX SYSTEMS

**Rufen Sie uns an:  
 02451 971 409**

Tel.: +49 2451 971 409 • Fax +49 2451 971 410  
 EU1info@garrisondental.com • [www.garrisondental.com](http://www.garrisondental.com)

\*Alle Preise sind unverbindliche Preisempfehlungen zzgl. MwSt. Es gelten unsere AGB. Gültig bis zum 31.07.2026 oder solange der Vorrat reicht.