

Verfällt dein Urlaub während Mutterschutz und Elternzeit?

Warum dein Resturlaub fast nie wirklich weg ist und wann der Arbeitgeber kürzen darf

Viele Mütter und Väter glauben, ihr Urlaub aus der Zeit vor dem Mutterschutz oder der Elternzeit sei einfach verfallen. Das stimmt in den meisten Fällen nicht. Der Urlaub bleibt bestehen und wird übertragen.

Wichtig ist die Unterscheidung: Verfall und Kürzung sind zwei völlig verschiedene Dinge. Der Arbeitgeber darf den Urlaub unter bestimmten Voraussetzungen kürzen, aber nur, wenn er das ausdrücklich erklärt.

Mit diesem Freebie kannst du deinen Resturlaub richtig einordnen, sauber berechnen und rechtzeitig geltend machen, bevor dir Ansprüche verloren gehen.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 17 Abs. 1 BEEG

Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Diese Kürzung muss er aber ausdrücklich erklären, sonst bleibt der volle Urlaub bestehen.

§ 24 MuSchG

Mutterschutzzeiten zählen als Beschäftigungszeit, der Urlaub wird dafür nicht gekürzt. Urlaub, den du vor dem Mutterschutz nicht nehmen konntest, darfst du danach im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nehmen.

§ 7 Abs. 4 BUrlG

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden, ist er in Geld abzugelten. Das ist die sogenannte Urlaubsabgeltung.

§ 17 Abs. 2 BEEG

Resturlaub, der vor der Elternzeit nicht genommen wurde, ist nach dem Ende der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Tarifverträge (z. B. TV-L)

Tarifliche Regelungen können eigene Vorgaben zu Kürzung und Übertragung enthalten. Deshalb lohnt sich immer ein Blick in den eigenen Tarifvertrag.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Schreibe auf, wie viel Resturlaub du vor Beginn von Mutterschutz und Elternzeit noch hattest.
- ☐ Notiere die genauen Daten: Beginn Mutterschutz, Beginn und Ende der Elternzeit.
- ☐ Prüfe, ob dein Arbeitgeber dir eine ausdrückliche Kürzungserklärung geschickt hat und wann.

- ☐ Hebe alle E-Mails, Briefe und Lohnabrechnungen zum Thema Urlaub auf.
- ☐ Mache deinen Resturlaub nach Rückkehr schriftlich geltend, am besten per E-Mail mit Datum.
- ☐ Bewahre eine Kopie deiner Geltendmachung als Nachweis auf.
- ☐ Kläre bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort die Urlaubsabgeltung.
- ☐ Hole bei Unsicherheit frühzeitig Rat ein, statt Fristen verstreichen zu lassen.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Hat mein Arbeitgeber die Urlaubskürzung ausdrücklich und schriftlich erklärt?
- 2 Für wie viele volle Monate Elternzeit wurde überhaupt gekürzt?
- 3 Wie viel Resturlaub hatte ich vor dem Mutterschutz noch offen?
- 4 Wurde mein übertragener Urlaub im richtigen Jahr berücksichtigt?
- 5 Gilt für mich ein Tarifvertrag mit eigenen Urlaubsregeln?
- 6 Wurde bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub korrekt abgegolten?
- 7 Stimmt die Berechnung auf meiner letzten Abrechnung mit meinen Aufzeichnungen überein?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Der Arbeitgeber behauptet pauschal, der Urlaub sei verfallen, obwohl er übertragen wird.
- ✗ Es wird gekürzt, ohne dass eine ausdrückliche Kürzungserklärung abgegeben wurde.
- ✗ Die Kürzung wird auf angefangene Monate statt nur auf volle Monate angewandt.
- ✗ Der übertragene Urlaub wird bei der Rückkehr schlicht vergessen.
- ✗ Bei Vertragsende wird die Urlaubsabgeltung gar nicht oder zu niedrig gezahlt.
- ✗ Tarifliche Sonderregeln werden ignoriert oder falsch angewendet.

Schritt für Schritt

- 1 Berechne deinen tatsächlichen Resturlaub sauber und vollständig.
- 2 Mache offenen Urlaub nach der Elternzeit schriftlich und mit Frist geltend.
- 3 Widersprich einer Kürzung, die nicht ausdrücklich erklärt wurde.
- 4 Fordere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die korrekte Urlaubsabgeltung ein.
- 5 Beachte mögliche Ausschlussfristen aus Arbeits- und Tarifvertrag.
- 6 Lass deine Ansprüche im Zweifel anwaltlich prüfen, bevor Fristen ablaufen.

Wichtig zum Schluss

Ob dein Urlaub übertragen, gekürzt oder abgegolten wird, hängt von Details und vom richtigen Vorgehen ab. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 56, Stichwort URLAUB.