

Urlaubsanspruch

bei Verringerung des Beschäftigungsumfangs sowie bei Veränderung der Tage-Woche während des Urlaubsjahres

Nach Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 13.06.2013 (C-415/12) dürfen die noch nicht genommene Urlaubstage, die während der Vollzeitbeschäftigung erworben wurden, nicht gekürzt bzw. in Teilzeit abgegolten werden. In dem zu entscheidenden Fall ging es um eine deutsche Arbeitnehmerin, die ihre in Vollzeit erworbenen Urlaubstage während der Wiederbeschäftigung (Teilzeit) nach Ende der Elternzeit beansprucht hatte.

Dieses Urteil hat unmittelbare Auswirkung auf das deutsche Urlaubsrecht, insbesondere für Mitarbeiter/-innen, die z.B. nach der Elternzeit in Teilzeit bei ihrem bisherigen Arbeitgeber weiterarbeiten.

Eine Umrechnung des übertragenen Resturlaubs bei einer Verringerung der Tage-Woche ist also nach der Rechtsprechung des EuGH nicht zulässig. Das bedeutet im Ergebnis, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch sich stets nach dem Zeitraum zu orientieren hat, in dem er auch tatsächlich erworben wurde und nicht nach dem Zeitraum, in dem er beansprucht wird. Dieses EuGH-Urteil bezieht sich auf das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten bei Dauer und Wert des tariflichen Urlaubes.

Praktische Auswirkungen hat die Entscheidung auf die zu gewährenden Urlaubstage, insbesondere aber auch auf das Urlaubsentgelt sowie die Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Diese sind nach der Höhe des früheren Vollzeitanpruchs zu berechnen.

Beispiel 1:

Mitarbeiter vollzeitbeschäftigt, **39,0** Stunden/Woche, **5-Tage Woche**, angenommener Urlaubsanspruch 30 Tage.

Dieser Mitarbeiter wechselt zum 1. Juli des Urlaubsjahres in Teilzeit, **19,5** Stunden/Woche, **3-Tage Woche**. Es wurde bis zu diesem Wechsel kein Urlaub genommen.

Urlaubsanspruch aus dem Zeitraum 1. Januar bis 30. Juni
15 Urlaubstage mit dem Wert von jeweils 7,8 Stunden.

Urlaubsanspruch aus dem Zeitraum 1. Juli bis 31. Dezember
9 Urlaubstage mit dem Wert von jeweils 6,5 Stunden.

Der Mitarbeiter hat jetzt also einen Urlaubsanspruch von **24 Tagen mit unterschiedlichen Stundenwerten (!)**.

Da der Mitarbeiter aber in der im zweiten Halbjahr bestehenden 3-Tage-Woche nur pro Woche 3 Urlaubstage einsetzen muss, hat er jetzt im Ergebnis **8 Wochen Urlaub** (24 dividiert durch 3) mit einem beinhalteten "Stundenwert" von 175,5 Stunden.

Beispiel 2:

Mitarbeiter vollzeitbeschäftigt, **39,0** Stunden/Woche, **5-Tage Woche**, angenommener Urlaubsanspruch 30 Tage.

Dieser Mitarbeiter wechselt zum 1. Juli des Urlaubsjahres in Teilzeit, **19,5** Stunden/Woche, **5-Tage Woche**. Es wurde bis zu diesem Wechsel kein Urlaub genommen.

Urlaubsanspruch aus dem Zeitraum 1. Januar bis 30. Juni
15 Urlaubstage mit dem Wert von jeweils 7,8 Stunden.

Urlaubsanspruch aus dem Zeitraum 1. Juli bis 31. Dezember
15 Urlaubstage mit dem Wert von jeweils 3,9 Stunden.

Der Mitarbeiter hat jetzt also einen unveränderten Urlaubsanspruch von **30 Tagen**, diese Urlaubstage haben allerdings **unterschiedliche Stundenwerte**.

Ergebnis

Dies bedeutet, dass vor einem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit mit Änderung der Tage-Woche der bestehende Urlaubsanspruch immer realisiert werden sollte; bei vertraglicher Veränderung der Beschäftigungsumfanges kann man dies zur Bedingung machen.

Vor Antritt einer Elternzeit sollte der bestehende Urlaub auf jeden Fall genommen werden. Sollte ein den Mindesturlaub übersteigender Urlaubsanspruch hier nicht realisiert werden können (z.B. bei Beschäftigungsverbot), so sollte dieser im Einvernehmen abgegolten werden.