

31. Juli 2014

Von Vollzeitstelle zur Teilzeitstelle - Was passiert mit den Urlaubsansprüchen

(veröffentlicht in der Nordwest Zeitung)

Die Sommerferien nahten. Der Familienurlaub wird geplant. Es beginnt die Rechnerei der Urlaubstage. Reichen die verbliebenen Tage für den lang ersehnten Familienurlaub aus?

Häufig ist die Frage leicht zu beantworten. Die Anzahl der Urlaubstage stehen im Arbeitsvertrag. Die verbleibenden Urlaubstage lassen sich zumeist aus dem monatlichen Gehaltsabrechnungen entnehmen. Was geschieht aber mit den Urlaubstagen, wenn im Laufe eines Kalenderjahres von einer Vollzeitstelle auf eine Teilzeitstelle gewechselt wird? So wird im Zuge der Stundenreduzierung selbstverständlich die Gehaltsfrage geklärt. An die Reduzierung der Urlaubstage wird jedoch fast nie gedacht bzw. dies mit dem Arbeitgeber nicht besprochen.

Reduzierung der Arbeitsstunden oder auch der Arbeitstage / unterschiedliche Auswirkungen

So nur die tägliche Arbeitszeit reduziert wird, ist die Berechnung einfach. Es bleibt alles beim Alten. Schließlich wird der Urlaubsanspruch nicht anhand der wöchentlichen Stundenzahl berechnet, sondern nach den wöchentlichen Arbeitstagen. Die Regel wird es aber sein, dass zeitgleich auch weniger Tage in der Woche gearbeitet wird.

Das Hessische Landesarbeitsgericht (Az.: 13 Sa 590/12) hat jüngst klar gestellt, dass sich bei einem Wechsel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle der Urlaubsanspruch anhand der Teilzeitstelle berechnet. Konkret ging es um die folgenden Sachverhalt:



Der Arbeitnehmer wechselte am 15. Juli eines Jahres von einer Vollzeitstelle in Teilzeit. Der Arbeitnehmer arbeitete nicht mehr an fünf Tagen in der Woche, sondern nur noch an vier Tagen. Der Jahresurlaub für in Vollzeit Beschäftigte betrug 30 Arbeitstage, für Teilzeitkräfte 24. Der Mitarbeiter meinte, ihm stünden für das Kalenderjahr insgesamt 27 Tage zu: 15 aus der ersten Jahreshälfte und zwölf aus der zweiten.

Kein verbindliche Erwerb von Urlaubstagen im Laufe des Kalenderjahres

Dies ließ das Hessische Landesarbeitsgericht nicht geltend. So hat sich nach dem Verständnis des Hessischen Landesarbeitsgericht der Urlaubsanspruch nach der aktuellen Stelle zu berechnen. Nach dem Verständnis des Gerichts wäre es unerheblich, ob der Urlaub ganz oder teilweise vor der Änderung der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer erworben wurde. Es käme allein auf die Situation zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs an; also auf die Teilzeitstelle.

Auf den ersten Blick erscheint dies sicherlich ungerecht. Schließlich hat der Arbeitnehmer in der Vergangenheit mehr gearbeitet (an fünf Tagen in der Woche) und so eigentlich einen höheren Urlaubsanspruch „erworben“. Auf den zweiten Blick erschließt sich aber, dass dem Hessischen Landesarbeitsgericht zuzustimmen ist. So sollte den Arbeitnehmern ein Jahresurlaub von insgesamt sechs Wochen zustehen. Durch die reduzierten Arbeitstage war dies beim Arbeitnehmer immer noch gewährleistet.

Zweck des Urlaubs im Arbeitsverhältnis

Nach der juristischen Definition ist unter Erholungsurlaub die zeitweise Freistellung des Arbeitnehmers von der vertraglich geschuldeten Arbeitspflicht bei Fortbestand der Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der Vergütung zu verstehen. Zweck des Urlaubs ist die Erholung und der Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers. Dieser Zweck darf durch anderweitige arbeitsvertragliche Gestaltungen nicht durch den Arbeitgeber unterlaufen werden.

Folglich ist der Urlaubsanspruch nicht versteckter Teil der Entlohnung für die erbrachte Arbeit. Man kann also nicht davon sprechen, dass man sich durch die in Vergangenheit erbrachte Arbeitsleistung bereits Urlaubstage erarbeitet hat. Dies widerspricht dem Zweck des Urlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz. Urlaub ist nicht Teil der Entlohnung.

In dem genannten Rechtsstreit musste der Arbeitnehmer daher eine Niederlage vor dem Hessischen Landesarbeitsgericht hinnehmen.



Gerade bei einem Wechsel der Tage an denen gearbeitet wird, sollte die Umrechnung des Urlaubsanspruchs auf der nächsten Gehaltsabrechnung genau geprüft werden. Häufig wird dieser Punkt von beiden Seite außer Acht gelassen und gegen Ende des Jahres – so zuviel Urlaub in Anspruch genommen wurde – kann nicht unerheblicher Ärger drohen. Zudem ist –mit dem oben genannten Argumenten des Hessischen Landesarbeitsgericht – eine Erhöhung der Urlaubsansprüche vorzunehmen, wenn eine Teilzeitkraft „aufstockt“.

Stefan Herbers

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Verkehrsrecht

T: 0441 | 361 333 71

F: 0441 | 361 333 77

E: herbers@hillmann-partner.de



Mitglied im **Anwalt**Verein