

Umrechnung von Urlaub

Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln vom 06.06.2019 (Az: 8 Sa 826/18)

In einem Verfahren hatte sich das LAG Köln mit der Frage der Umrechnung des Urlaubs bei einem unterjährigen Wechsel von Voll- in Teilzeit einer dem Geltungsbereich des TVöD unterfallenen Beschäftigten zu befassen, in welchem es um die Dauer des Urlaubs und die Höhe des Urlaubsentgelts ging. Klägerin war ein Mitglied der komba gewerkschaft nrw. Das Verfahren wurde mit unserem Rechtsschutz durch die Juristinnen und Juristen des dbb Dienstleistungszentrums West in Bonn geführt.

Dem Verfahren lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Klägerin arbeitete bis zum 31.07.2016 in Vollzeit bei einer 5-Tage-Woche und ab dem 01.08.2016 in Teilzeit bei einer 3-Tage-Woche. Während der Vollzeitbeschäftigung hatte sie 9 Tage Urlaub in Anspruch genommen. Die beklagte Kommune gewährte der Klägerin für das Jahr 2016 insgesamt 25 Urlaubstage (17,5 für die sieben Monate Vollzeit und 7,5 für die fünf Monate Teilzeit). Das Urlaubsentgelt berechnete sie entsprechend dem Anteil der Vollzeit und Teilzeit. Die Klägerin begehrte insgesamt 30 Urlaubstage sowie ein Urlaubsentgelt für sämtliche 30 Urlaubstage in Höhe der Vollzeitvergütung.

Das LAG entschied hier, dass die Beklagte nicht berechtigt gewesen sei, den Urlaubsanspruch für das Jahr 2016 gemäß § 26 Abs. 1 Satz 3 TVöD auf 25 Urlaubstage zu kürzen, da diese Tarifnorm gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG in Verbindung mit § 134 BGB wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften unwirksam sei, soweit sie die Anzahl der während einer Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubstage mindere.

Die Regelung in § 26 TVöD hindere die Annahme einer Obliegenheit der Beschäftigten, vor einem Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung mit wöchentlich weniger Arbeitstagen ihren Erholungsurlaub ganz oder teilweise in Anspruch zu nehmen.

Dabei sei zu berücksichtigen, dass der Urlaubsanspruch des § 26 Abs. 1 TVöD nach vollendeter Wartezeit – der volle Urlaubsanspruch wird gemäß § 4 BUrlG erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben – jeweils vollständig am 1. Januar des Kalenderjahres entsteht. Bei einem Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung sei eine Aufteilung des Urlaubsanspruches in einen Anspruch, der vor der Teilzeit entstanden sei, und einen weiteren Anspruch, der für die Teilzeit entstanden sei, im Tarifvertrag nicht angelegt (so bereits das BAG am 10.02.2015, Az: 9 AZR 53/14).

Aus diesem Grund durfte die beklagte Kommune auch nicht das Urlaubsentgelt ab dem 01.08.2016 bis zum 31.12.2016 wegen des Wechsels der Klägerin auf Teilzeit in der 3-Tage-Woche auf die Höhe des Teilzeitgehaltes der Klägerin kürzen.

Die beklagte Kommune war daher verpflichtet, die gesamten 30 Urlaubstage für 2016 in Höhe des Vollzeitgehaltes der Klägerin zu vergüten.

Beschäftigte, die nach vollendeter Wartezeit bereits zum 1. Januar eines Kalenderjahres den vollen Urlaubsanspruch erlangt haben und anschließend unterjährig in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln, sollten daher darauf achten, dass der Arbeitgeber keine Neuberechnung der Urlaubstage und des Urlaubsentgeltes vornimmt. Falls eine solche Neuberechnung erfolgt, sollten sie auch hier innerhalb der sechsmonatigen Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TVöD schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber die gekürzten Urlaubstage bzw. das gekürzte Urlaubsentgelt geltend machen. komba Mitglieder können wir entsprechend vertreten.