

13.06.2013

## Urlaubskürzung bei Wechsel von Vollzeit in Teilzeit ist nicht zulässig



**EuGH: Keine Kürzung des Vollzeiturlaubs bei Wechsel in Teilzeit an einzelnen Arbeitstagen.**  
***Bild: MEV Verlag GmbH, Germany***

**Reduziert ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit und arbeitet er nur noch an einzelnen Wochentagen, wurde bisher sein in der Vollzeit entstandener Urlaubsanspruch entsprechend gekürzt – zu Unrecht wie der EuGH kürzlich entschied.**

Die gängige Praxis bei einer Veränderung des Arbeitszeitvolumens sah in Deutschland bisher so aus, dass ein Vollzeit Arbeitnehmer, der die Anzahl seiner Arbeitstage verringerte, Resturlaubsansprüche aus der Vollzeitarbeit nur noch anteilig, und zwar orientiert an der neuen Anzahl seiner Arbeitstage, erhielt. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) erklärte diese Praxis mit Beschluss vom 13.6.2013 (C-415/12) nun für mit Unionsrecht unvereinbar.

Die Kürzung des verdienten Urlaubsanspruchs anlässlich einer Reduzierung der Wochenarbeitstage ist laut EuGH ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten und in Anbetracht der unionsrechtlich herausgehobenen Bedeutung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub unionsrechtswidrig.

## **Arbeitnehmerin konnte Urlaub wegen Schwangerschaft und Elternzeit nicht nehmen**

Der EuGH beschäftigte sich nach einer Vorlage durch das Arbeitsgericht Nienburg mit dem Fall einer Arbeitnehmerin, die auf der Grundlage eines 2009 geschlossenen Arbeitsvertrags unbefristet vollzeitbeschäftigt war. Im Jahr 2010 wurde die Arbeitnehmerin schwanger und unterlag wegen ihrer Schwangerschaft bis zur Entbindung am 22.12.2010 einem Beschäftigungsverbot. Nach dem Mutterschutz nahm sie Elternzeit in Anspruch und übte ab dem 22.12.2011 eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 3 Arbeitstagen pro Woche aus. In den Jahren 2010 und 2011 konnte die Arbeitnehmerin aufgrund des Beschäftigungsverbots und ihrer Elternzeit ihren Urlaubsrest aus der Vollzeitbeschäftigung in Höhe von insgesamt 29 Tagen nicht nehmen.

Der Arbeitgeber reduzierte den Urlaubsanspruch nach Aufnahme der Teilzeittätigkeit wegen der geringeren Anzahl der Wochenarbeitstage auf 17 Tage.

### **EuGH: Anteilige Berechnung ist nicht zulässig**

Diese anteilige Berechnung erklärte der EuGH nun für nicht zulässig: Dem Arbeitnehmer müssten bei einem Wechsel von Voll- in Teilzeitbeschäftigung die bis dahin erdienten (Urlaubs-)Ansprüche in vollem Umfang erhalten bleiben, so die Richter. Der anteilige Berechnungsgrundsatz (Pro-rata-temporis) gelte für Ansprüche, die in der Vergangenheit entstanden, aber erst während der Phase reduzierter Arbeitszeit erfüllt werden sollen, nicht.

Eine Regelung, wonach der früher erdiente Jahresurlaubsanspruch entsprechend zu reduzieren und an den Umfang der Teilzeittätigkeit anzupassen ist, ist unwirksam, erklärte der EuGH. Sie widerspricht der EU-Richtlinie 2003/88 und § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten). EuGH, Beschluss vom 13.6.2013 (C-415/12)

### **Auswirkungen für die Praxis**

Praktische Auswirkungen kann dies hinsichtlich der Zahl der zu gewährenden Urlaubstage haben, wenn der Umfang der Wochenarbeitstage reduziert wurde. Insbesondere aber sind das Urlaubsentgelt sowie die Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Höhe des früheren Vollzeitanpruchs zu berechnen.