

[März/2015]

Informationen der
Vereinten
Dienstleistungsgewerkschaft
Fachbereich Bund + Länder
Nordrhein-Westfalen

Urlaubsansprüche bei Wechsel in Teilzeit und Zusatzversorgungsrechtliche Behandlung der Jahressonderzahlung bei Unterbrechungen durch Mutterschutzzeiten

- Für den Urlaubsanspruch gelten neue Berechnungsgrundlagen: Der in Vollzeit erworbene Urlaubsanspruch darf nach dem Wechsel in Teilzeit an weniger Wochentagen nicht mehr verhältnismäßig gekürzt werden.

Bisher galt nach § 26 Abs. 1 TV-L / TVÖD, dass sich der für die Fünftageweche festgelegte Erholungsurlaub nach einer Verringerung der Arbeitszeit während des Urlaubsjahrs auf weniger als fünf Wochentage vermindert. Ein Arbeitnehmer der von Vollzeit in Teilzeit wechselte, hatte danach im Jahr des Teilzeitwechsels nur einen verminderten Urlaubsanspruch, der sich allein an der Teilzeitbeschäftigung orientierte. Das hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) aber 2013 schon als Diskriminierung entlarvt.

Er hatte entschieden, dass sich die Anzahl der Urlaubstage wegen des Übergangs in Teilzeit nicht verringern darf. Dies hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) nun zu beachten. Entsprechend der Rechtsauffassung des EuGH erkennt nun auch das Bundesarbeitsgericht in einer "nachträglichen" Verringerung des Urlaubsanspruchs eine Diskriminierung.

Wechsel in Teilzeit darf sich nicht nachteilig auswirken.

In der Sache hatte ein Beschäftigter des öffentlichen Dienstes in Hessen ab Juli 2010 von einer Vollzeittätigkeit und einer Fünftageweche in eine Teilzeitbeschäftigung an vier Wochentagen gewechselt. Von Januar bis Ende Juni hatte er keinen Urlaub genommen. Die beklagte Arbeitgeberin errechnete sodann ausgehend von einem tariflichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen nach dem Wechsel in die Teilzeit einen Anspruch auf insgesamt 24 Tage Urlaub. Die Rechnung entsprach aber nicht der Rechtsprechung des EuGH.

Für das erste Halbjahr waren nun vielmehr 15 Tage und für das zweite 12 Tage zu veranschlagen, also insgesamt 27 Tage, so das BAG, s. Urteil vom 10. Februar 2015, AZR 53/14.



Bund + Länder

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Online-Beitritt: www.mitgliedwerden.verdi.de

- **Zusatzversorgungsrechtliche Behandlung der Jahressonderzahlung bei Unterbrechungen durch Mutterschutzzeiten**

Während der Dauer des Mutterschutzes erhalten Beschäftigte kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung sind jedoch **Mutterschutzzeiten Zusatzversorgungsrechtlich wie Umlagemonate zu betrachten.**

In Umsetzung dieser Rechtsprechung haben die Tarifvertragsparteien mit den Änderungstarifverträgen Nr. 5 und 6 zum Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) eine verbesserte Bewertung der Zeiten des gesetzlichen Mutterschutzes vereinbart. Die beiden Tarifeinigungen wurden in die Satzung der VBL übertragen. Für Zeiten des Mutterschutzes wird anstelle eines tatsächlichen Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ein fiktives Entgelt ermittelt.

Für die Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L / TVöD bedeutet dies folgendes: **Nach § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 b erhalten auch Beschäftigte, die sich im Mutterschutz befinden, eine ungekürzte Jahressonderzahlung.** Grundsätzlich ist die Jahressonderzahlung Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Allerdings ist nach Anlage 3 Nr. 14 ATV zu § 15 Abs. 2 ATV die Jahressonderzahlung insoweit nicht Zusatzversorgungspflichtig, als bei ihrer Berechnung Zeiten berücksichtigt sind, für die keine Beiträge (Umlagen) für laufendes Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten sind.

Dies steht im Ergebnis mit der oben genannten Rechtsprechung und auch den zwischenzeitlich angepassten tarifvertraglichen und satzungsrechtlichen Regelungen im Widerspruch. Bis zur Änderung der Anlage 3 zum ATV soll nunmehr wie folgt verfahren werden: **Die Jahressonderzahlung ist auch für Zeiten des Mutterschutzes in vollem Umfang als Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu melden. Eine rückwirkende Korrektur bereits gemeldeter Zusatzversorgungspflichtiger Jahressonderzahlungen aus Vorjahren ist zudem nicht vorzunehmen.**

Mehr zu uns: www.nrw6.verdi.de

WIR SIND ES WERT



Bund + Länder



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Online-Beitritt: www.mitgliedwerden.verdi.de