

Hinweise der TdL zum Erholungsurlaub in der für Niedersachsen geltenden Fassung;

Urlaubsanspruch bei Wechsel des Beschäftigungsumfangs/Beschäftigungsmodells im Lauf des Urlaubsjahres

1. Aktuelle Rechtsprechung und Neuregelung zum Urlaubsrecht

Mit der Entscheidung vom 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) seine bisherige Rechtsprechung zur Berechnung des Urlaubsanspruchs in Folge der unionsrechtlichen Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) grundsätzlich aufgegeben.

In dem entschiedenen Rechtsstreit war ein Vollzeitbeschäftigter des Bundes ab dem 16. Juli 2010 in eine Teilzeitbeschäftigung gewechselt und verteilte die verringerte Arbeitszeit auf nur noch vier Tage in der Woche. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD Anwendung und der Arbeitgeber rechnete gemäß § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD i. d. F. 2010 den bisherigen Vollurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen im Kalenderjahr auf 24 Arbeitstage um. Der Kläger vertrat die Ansicht, er habe aufgrund der Vollbeschäftigung für das erste Halbjahr 2010 Anspruch auf 15 Urlaubstage und für das zweite Halbjahr 2010 wegen seiner infolge Teilzeitbeschäftigung geänderten Arbeitszeitverteilung auf weitere 12 Urlaubstage. Streitgegenstand war allein der tarifliche Mehrurlaub gemäß § 26 TVöD, da nach dem Wechsel in die Teilzeit bereits 24 Urlaubstage in Anspruch genommen wurden.

Das BAG gab dem Kläger Recht und billigte ihm die geltend gemachten zusätzlichen drei Urlaubstage zu. Das BAG ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die in § 26 Abs. 1 Satz 4 (jetzt Satz 3) TVöD i. d. F. 2010 enthaltene Regelung wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG i. V. m. § 134 BGB unwirksam sei, soweit sie die Anzahl der während der Beschäftigung in Vollzeit erworbenen Urlaubstage mindert. Das Gericht lehnte darüber hinaus eine Verpflichtung des Klägers ab, vor dem Wechsel in die Teilzeitbeschäftigung mit wöchentlich weniger Arbeitstagen den während der Vollzeitbeschäftigung erworbenen Erholungsurlaub ganz oder teilweise in Anspruch nehmen zu müssen.

Wegen der textidentischen Fassung in § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L ist die Entscheidung auf den TV-L übertragbar. Aus dieser Entscheidung des BAG sind allgemeine Folgerungen für alle Fälle der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitstage zu ziehen.

Zwischenzeitlich hat der EuGH mit Urteil vom 11. November 2015 - C-219/14 (Rechtssache „Greenfield“) - seine unionsrechtlichen Vorgaben zur Berechnung der Urlaubsansprüche nun in einem Fall der Erhöhung der Arbeitszeit weiter präzisiert. Das Gericht hat festgestellt, dass die Ansprüche auf bereits vor der Arbeitszeiterhöhung erworbenen Jahresurlaub nicht rückwirkend nach dem neuen Arbeitsrhythmus

dieses Arbeitnehmers nachberechnet, also erhöht werden müssen. Eine Nachberechnung ist jedoch für den Zeitraum vorzunehmen, in dem sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers erhöht hat.

Die folgenden Hinweise erläutern die Berechnung und Verfahrensweise und beziehen sich sowohl auf den gesetzlichen Mindesturlaub als auch auf den tariflichen Mehrurlaub. Die allgemeinen Folgerungen aus der neuen Rechtsprechung gelten für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX entsprechend.

2. Folgerungen für die Urlaubsdauer

Der in § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L angelegte Grundsatz der anteiligen Berechnung bei einer von der 5-Tage-Woche abweichenden Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist weiterhin anzuwenden, und zwar auch auf die Gewährung des Jahresurlaubs für eine Zeit der Teilzeitbeschäftigung. Der EuGH hat in den Entscheidungen vom 22. April 2010 - C-486/08 - („Tirol“) Rz. 33 und 13. Juni 2013 - C-415/12 - („Brandes“) Rz. 31 klargestellt, dass für diese Zeit die Minderung des Anspruchs auf Jahresurlaub gegenüber dem bei Vollzeitbeschäftigung bestehenden Anspruch aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Abgelehnt hat er nur die rückwirkende Anwendung dieses Grundsatzes auf einen Anspruch auf Jahresurlaub, der in einer Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben wurde. Bei Änderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage ist für den Zeitraum ab Beginn der neuen Arbeitszeitverteilung (ex nunc) die Urlaubsdauer daher weiterhin nach Maßgabe des § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L zu berechnen.

Bei Verminderung der Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche ist die Urlaubsdauer für das Kalenderjahr 2015 neu festzusetzen. Eine Neufestsetzung für davor liegende Kalenderjahre ist nur möglich, soweit diese geltend gemacht wurden. Bei Erhöhung der Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche ist die Neufestsetzung der Urlaubsdauer erstmals ab dem Kalenderjahr 2016 vorzunehmen.

2.1 Änderung des Beschäftigungsumfangs in der 5-Tage-Woche

In allen Fällen, in denen es bei der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage bleibt und sich lediglich die tägliche Arbeitszeit der/des Beschäftigten ändert, ergeben sich für die Dauer des Urlaubsanspruchs keine Folgen. Da sich der Jahresurlaubsanspruch nach § 26 Abs. 1 Satz 2 TV-L auf eine 5-Tage-Woche und nicht auf Arbeitsstunden bezieht, haben Teilzeitbeschäftigte, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche verteilt ist, denselben Urlaubsanspruch wie vergleichbare Vollzeitbeschäftigte.

2.2 Änderung der Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche

Sofern im Rahmen der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit die Zahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche verändert wird, ist der Urlaubsanspruch nach der neuen Rechtsprechung von BAG und EuGH abschnittsweise zu berechnen. In seiner Entscheidung vom 11. November 2015 - C-219/14 - („Greenfield“) Rz. 35 - führt der EuGH dazu ergänzend aus, dass Zeiträume, in denen die Beschäftigten nach verschiedenen Arbeitsrhythmen arbeiten, voneinander zu unterscheiden und für jeden Zeitraum getrennt zu berechnen sind. Von daher müssen also bei jeder Änderung der Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche gesonderte Abschnitte gebildet werden.

Der Anspruch auf die Zahl der Urlaubstage, die in Vollzeit erworben wurden, bleibt erhalten, auch wenn der Urlaub erst zu einem späteren Zeitpunkt in Teilzeit in Anspruch genommen werden soll. Dies gilt im Umkehrschluss auch für Ansprüche die in Teilzeit erworben wurden und später bei einem Arbeitsrhythmus mit mehr Arbeitstagen in der Kalenderwoche genommen werden.

Das BAG hat in der o.g. Entscheidung vom 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - darauf hingewiesen, dass die tarifvertraglichen Regelungen keine Obliegenheit des Beschäftigten begründen, den in Vollzeit erworbenen Urlaubsanspruch vor dem Wechsel des Arbeitszeitmodells in Anspruch zu nehmen. Eine Kürzung des Urlaubsanspruchs sei deshalb auch dann nicht zulässig, wenn eine Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs vor dem Wechsel des Arbeitszeitmodells möglich gewesen sei. Gleichwohl sollte den Tarifbeschäftigten wegen der tarifrechtlichen Konsequenzen - insbesondere bei Verringerung der vereinbarten Arbeitszeit (siehe unter 2.2.2) - **dringend empfohlen werden, den auf die Zeit vor Verringerung der Arbeitszeit entfallenden Urlaubsanteil möglichst noch vor dem Wechsel in Anspruch zu nehmen.**

2.2.1. Abschnittsbezogene Ermittlung der jeweiligen Urlaubsanteile

Die dem jeweiligen Beschäftigungsmodell entsprechende abschnittsbezogene Betrachtung gilt für jede Verminderung oder Erhöhung der Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche. In beiden Fällen kann monatsweise oder wochengenau gerechnet werden. Vor dem Änderungstichtag bereits gewährter Urlaub ist in Abzug zu bringen. Die abschnittsbezogenen Urlaubsanteile und der sich daraus insgesamt ergebende Jahresurlaubsanspruchs sind wie folgt zu berechnen:

- Ermittlung des Urlaubsanspruch für jeden Teilabschnitt

Bei einem Wechsel des Beschäftigungsmodells **zum Ersten eines Monats** sollte aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung bei Berechnung des Urlaubsanspruchs die zur Berechnung von Teilurlaubsansprüchen normierte Zwöftelungsregelung des § 26 Abs. 2 Buchst. b TV-L entsprechend angewandt werden. Bisheriger und neuer tarifliche Urlaubsanspruch werden jeweils durch 12 Monate geteilt und anschließend mit der Anzahl der Monate jedes Teilabschnitts multipliziert:

$$\frac{\text{tariflicher Urlaubsanspruch}}{12 \text{ Monate}} \times \dots \text{ Monate des Teilabschnitts}$$

Bei einem Wechsel des Beschäftigungsmodells **zu Beginn einer Kalenderwoche innerhalb eines Monats** kann die Berechnung wochengenau erfolgen, in dem der bisherige und der neue tarifliche Urlaubsanspruch durch 52 Wochen geteilt und anschließend mit der Anzahl der Wochen jedes Teilabschnitts multipliziert wird:

$$\frac{\text{tariflicher Urlaubsanspruch}}{52 \text{ Wochen}} \times \dots \text{ Wochen des Teilabschnitts}$$

Die jeweiligen **Teilergebnisse sind nicht auf ganze Tage zu runden**, dies geschieht erst nach Berechnung des Jahresurlaubsanspruchs. Bei den Bruchteilen, die sich aufgrund der abschnittsbezogenen Berechnung ergeben findet die Rundungsregelung des § 26 Abs. 1 Satz 5 TV-L insoweit keine Anwendung.

- Berechnung des Jahresurlaubsanspruchs

Die zuvor spitz berechneten Teilurlaubsansprüche werden zur Ermittlung des Jahresurlaubsanspruchs addiert. Gegebenenfalls noch verbleibende Bruchteile eines Urlaubstages werden anschließend nach § 26 Abs. 1 Satz 5 TV-L gerundet.

- Nach Ermittlung des Jahresurlaubsanspruchs ist ein ggf. vor dem Änderungsstichtag bereits gewährter Urlaub in Abzug zu bringen; von einer vorgriffweisen Anrechnung auf erst in folgenden Urlaubsjahren entstehende Urlaubsansprüche sollte abgesehen werden.

Die nachfolgenden Beispiele sollen die grundsätzliche Berechnung bei Verringerung bzw. Erhöhung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage verdeutlichen.

Beispiel 1:

Ein Vollzeitbeschäftigter in einer 5-Tage-Woche mit einem Jahresurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen reduziert seine Arbeitszeit ab 1. August 2016 auf 60 % der Vollzeit, bei einer Verteilung auf 3 Tage in der Woche. Im Mai hatte der Beschäftigte 5 Tage Urlaub genommen. Urlaubsansprüche aus dem vorhergehenden Urlaubsjahr bestehen nicht. Der Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt:

Zunächst werden die Urlaubsansprüche für beide Teilabschnitte berechnet.

- *17,5 Urlaubstage stehen für Januar bis Juli unter Berücksichtigung der Vollzeitbeschäftigung in der 5-Tage-Woche zu (1. Teilabschnitt).*

$$\frac{30 \text{ Tage (tariflicher Urlaub)}}{12 \text{ Monate}} \times 7 \text{ Monate}$$

- 7,5 Urlaubstage stehen für August bis Dezember unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der 3-Tage-Woche zu (2. Teilabschnitt)

Vorab wird der Urlaubsanspruch für ein volles Jahr Teilzeit bei einer 3-Tage-Woche berechnet. Gemäß § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L ergibt sich ein Urlaubsanspruch von 18 Tagen (3/5 von 30) für ein volles Jahr.

$$\frac{18 \text{ Tage (3/5 von 30 Urlaubstagen)}}{12 \text{ Monate}} \times 5 \text{ Monate}$$

Somit beträgt der Jahresurlaubsanspruch insgesamt 25 Arbeitstage (17,5 + 7,5). Nach Abzug der vor dem Änderungstichtag bereits gewährten 5 Urlaubstage verbleibt dem Beschäftigten ein Resturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen (25 - 5).

Nach bisheriger Handhabung würde der Urlaubsanspruch nach dem Wechsel noch 15 Arbeitstage umfassen.

Beispiel 2:

Eine an 3 Arbeitstagen in der Woche Teilzeitbeschäftigte mit einem Jahresurlaubsanspruch von 18 Arbeitstagen ändert ab 1. September 2016 die Verteilung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage. Die individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit wird unverändert beibehalten. Sie hat bis zum 30. September 2016 keinen Erholungsurlaub genommen. Der Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt:

Zunächst werden die Urlaubsansprüche für beide Teilabschnitte berechnet.

- 12 Urlaubstage stehen für Januar bis August unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der 3-Tage-Woche zu (1. Teilabschnitt).

$$\frac{18 \text{ Tage (3/5 von 30 Urlaubstagen)}}{12 \text{ Monate}} \times 8 \text{ Monate}$$

- 10 Urlaubstage stehen für September bis Dezember unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der 5-Tage-Woche zu (2. Teilabschnitt)

$$\frac{30 \text{ Tage (tariflicher Urlaub)}}{12 \text{ Monate}} \times 4 \text{ Monate}$$

Somit beträgt der Jahresurlaubsanspruch insgesamt 22 Arbeitstage (12 + 10).

Nach der bisherigen Handhabung hätte die Beschäftigte, wenn sie ihren gesamten Urlaub nach der Umstellung auf Vollzeit zum 1. September 2016 nehmen würde, 30 Urlaubstage erhalten.

Beispiel 3:

Ein an 4 Arbeitstagen in der Woche Teilzeitbeschäftigter mit einem Jahresurlaubsanspruch von 24 Arbeitstagen erhöht im Laufe des Jahres seine Arbeitszeit und gleichzeitig auch die Anzahl seiner Wochenarbeitstage. Er ist ab 1. August 2016 mit 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit an 5 Arbeitstagen in der Woche tätig. Im Mai hatte er bereits 3 Arbeitstage Urlaub genommen. Urlaubsansprüche aus dem vorhergehenden Urlaubsjahr bestehen nicht. Mit Veränderung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage ist der Urlaubsanspruch entsprechend dem jeweiligen Arbeitszeitmodell abschnittsbezogen anteilig neu zu berechnen:

- 14 Urlaubstage stehen für Januar bis Juli unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der 4-Tage-Woche zu (1. Teilabschnitt).

$$\frac{24 \text{ Tage (4/5 von 30 Urlaubstagen)}}{12 \text{ Monate}} \times 7 \text{ Monate}$$

- 12,5 Urlaubstage stehen für August bis Dezember unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der 5-Tage-Woche zu (2. Teilabschnitt)

$$\frac{30 \text{ Tage (tariflicher Urlaub)}}{12 \text{ Monate}} \times 5 \text{ Monate}$$

Somit beträgt der Jahresurlaubsanspruch insgesamt 27 Arbeitstage (14 + 12,5 = 26,5 - gerundet auf 27). Nach Abzug der vor dem Änderungsstichtag bereits gewährten 3 Urlaubstage verbleibt dem Beschäftigten ein Resturlaubsanspruch von 24 Arbeitstagen.

Nach bisheriger Handhabung würde sein Resturlaubsanspruch 27 Arbeitstage betragen.

Beispiel 4:

Ein an 5 Tagen tätiger Teilzeitbeschäftigter mit einem Jahresurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen ändert die Verteilung seiner wöchentlichen Arbeitszeit ab 23. Mai 2016 (Wochenanfang) auf 3 Tage; die individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit (60 %) wird unverändert beibehalten. Aus dem Vorjahr war ein Urlaubsanspruch von 10 Urlaubstagen in das laufende Jahr übertragen worden. Im Januar hatte er bereits 8 Arbeitstage Erholungsurlaub in Anspruch genommen. Der Urlaubsanspruch kann wochenweise wie folgt berechnet werden:

- 11,54 Urlaubstage stehen für den 1. Teilabschnitt vom 1. Januar bis 22. Mai 2016 unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der 5-Tage-Woche zu.

$$\frac{30 \text{ Tage (tariflicher Urlaub)}}{52 \text{ Wochen}} \times 20 \text{ Wochen}$$

- 11,08 Urlaubstage stehen für den 2. Teilabschnitt vom 23. Mai bis 31. Dezember 2016 unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der 3-Tage-Woche zu.

$$\frac{18 \text{ Tage (3/5 von 30 Urlaubstagen)}}{52 \text{ Wochen}} \times 32 \text{ Wochen}$$

Somit beträgt der Jahresurlaubsanspruch 2016 insgesamt 23 Arbeitstage (11,54 + 11,08 = 22,62 - gerundet auf 23).

Nach dem Wechsel des Beschäftigungsmodells verbleibt ein Urlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen:

$$\begin{array}{r} 10 \text{ Tage (Übertragung aus 2015)} \\ + 23 \text{ Tage (Gesamtanspruch 2016)} \\ - 8 \text{ Tage (Januar 2016 genommen)} \\ \hline 25 \text{ Tage (in 2016 noch zur Verfügung)} \end{array}$$

Nach bisheriger Handhabung beliefe sich der Urlaubsanspruch auf 20 Arbeitstage.

2.2.2. Berechnung des Urlaubsentgelts

Für die Berechnung des Urlaubsentgelts gilt nach dem Beschluss der Mitgliederversammlung unverändert die tarifvertragliche Regelung in § 26 Abs. 1 Satz 1 TV-L. Während des Urlaubs werden das Tabellenentgelt und die sonstige in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gemäß § 21 Satz 1 TV-L fortgezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden nach Maßgabe von § 21 Satz 2 und 3 TV-L berechnet und gezahlt. Wie bisher wird dabei nicht zwischen aus dem Vorjahr übertragenen oder aus dem laufenden Jahr stammenden Urlaub unterschieden.

Auch beim Wechsel des Beschäftigungsmodells kommt es für die Entgeltberechnung nach wie vor darauf an, zu welchem Zeitpunkt der Urlaub genommen wird. Bei Inanspruchnahme des Urlaubs während der Vollzeit wird das Vollzeitentgelt folglich auch für jene Urlaubstage gezahlt, die bei abschnittsweiser Berechnung des Urlaubsanspruchs aus dem Teilzeitabschnitt stammen, während dieser Zeit aber nicht beansprucht wurden. Im Umkehrschluss erfolgt die Berechnung des Urlaubsentgelts bei Urlaubsgewährung während der Teilzeit auch für Urlaubstage, die aus dem Vollzeitabschnitt stammen, nach den Regelungen von § 24 Abs. 2 TV-L.

Von daher sollten die Beschäftigten insbesondere bei Verringerung des Beschäftigungsumfangs oder der Wochenarbeitstage darauf hingewiesen werden, dass zwar die Zahl zuvor erworbener Urlaubstage unverändert erhalten bleibt, bei Inanspruchnahme des Urlaubs nach dem Wechsel allerdings auch für diese Tage lediglich das dann maßgebliche Urlaubsentgelt nach § 21 Satz 1 TV-L fortgezahlt werden kann.