



POSTANSCHRIFT Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilung Z und B  
- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin

POSTANSCHRIFT 11014 Berlin

TEL

FAX

BEARBEITET VON Referat D 5

E-MAIL D5@bmi.bund.de

INTERNET www.bmi.bund.de

DATUM Berlin, 21. Februar 2011

AZ D 5 – 220 210-2/26

BETREFF **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), § 26 Erholungsurlaub**  
HIER Rechtsprechung zur Übertragung und Abgeltung von Urlaub, mein Rdschr. vom 15. Juli 2009,  
Az: D 5 – 220 210-2/26  
BEZUG Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 22.04.2010, Rs. D-486/08

Das Urteil des EuGH vom 20.01.2009, C-350/06 und C-520/06 (Schultz-Hoff Entscheidung) zur Übertragung und Abgeltung von Urlaub hat eine Korrektur der bis dahin geltenden Rechtslage zur Folge, die für die Praxis der personalbetreuenden Verwaltungen von erheblicher Bedeutung ist. Mit meinem Bezugsrundsreiben hatte ich dazu erste Durchführungshinweise gegeben. Der EuGH hat seitdem seine Rechtsprechung zum Urlaubsrecht weiter präzisiert.

Mit Urteil vom 22.04.2010, C-486/08 (Tirol Entscheidung) hat der EuGH im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens über die Fallgestaltung entschieden, wenn Beschäftigte von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln und der in Vollzeit erworbene Erholungsurlaub erst während der Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird, weil die Inanspruchnahme vorher nicht möglich war.

## 1. Ausmaß des Urlaubsanspruchs beim Wechsel des Beschäftigungsumfangs

Die EuGH-Entscheidung v. 22.04.2010 hat für die Berechnung der Urlaubsdauer in Deutschland keine Auswirkungen.



SEITE 2 VON 5 Der EuGH hat in seiner Entscheidung dazu ausgeführt:

*...dass die Inanspruchnahme des Jahresurlaubs zu einer späteren Zeit als dem Bezugszeitraum in keiner Beziehung zu der in dieser späteren Zeit vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitszeit steht. Folglich darf durch eine Veränderung, insbesondere Verringerung, der Arbeitszeit beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung der Anspruch auf Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer in der Zeit der Vollbeschäftigung erworben hat, nicht gemindert werden. ... (Rdnr. 32)*

Die Urlaubsdauer ist nach deutschem Urlaubsrecht unabhängig vom Ausmaß und von der Verteilung der Arbeitszeit. Sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte haben im Kalenderjahr den gleichen Umfang an bezahlter Freistellung von der Arbeitspflicht (§ 3 BUrlG, § 26 TVöD). Dabei ist es – anders als in dem vom EuGH entschiedenen Fall - unerheblich, wie viele Arbeitsstunden der jeweilige Arbeitstag hat. Maßgebend für die Anrechnung auf den Urlaubsanspruch ist allein, ob an dem betreffenden Urlaubstag aufgrund der individuellen Verteilung der Arbeitszeit an sich eine Arbeitspflicht bestünde. Sofern die Arbeitszeit abweichend von der Fünf-Tage-Woche verteilt ist, vermindert oder erhöht sich der Urlaubsanspruch entsprechend (§ 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD). Zwar verändert sich durch diese Umrechnung die Anzahl der zustehenden Urlaubstage, die damit erzielbare Dauer an Urlaubswochen bleibt jedoch unverändert. Ein Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung bei Reduzierung der Anzahl der Wochenarbeitstage führt also nicht zu einer Verkürzung der Freistellungsdauer.

Beispiel (ausgehend von einem jeweiligen Jahresurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen):

*Ein an fünf Arbeitstagen tätiger Vollbeschäftigter erhält im Kalenderjahr*

*30 Tage = 6 Wochen Urlaub*

*Ein an vier Arbeitstagen tätiger Vollbeschäftigter erhält im Kalenderjahr*

*24 Tage = 6 Wochen Urlaub*

*Ein an fünf Arbeitstagen tätiger Teilzeitbeschäftigter erhält im Kalenderjahr*

*30 Tage = 6 Wochen Urlaub*

*Ein an drei Arbeitstagen tätiger Teilzeitbeschäftigter erhält im Kalenderjahr*

*18 Tage = 6 Wochen Urlaub*

Dass die Zahl der Urlaubswochen die relevante Vergleichsgröße für den Jahresurlaub ist, ergibt sich unmittelbar aus der Richtlinie 2003/88/EG vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. In Art. 7 der Richtlinie ist der Mindestjahresurlaub ausdrücklich nach Wochen bemessen. Auch das BAG spricht insoweit von einem durch die RL „gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs.1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen“ (BAG –23.03.2010 9 AZR 128/09, NZA 2010, 810, 812).

Ändert der Beschäftigte im Laufe des Urlaubsjahres die Verteilung seiner Arbeitszeit, so entspricht der aufgrund der geänderten Berechnungsgröße ermittelte Anspruch dem Gleichheitsprinzip. Im Ergebnis hat die Umrechnung der Urlaubstage keine Auswirkungen auf die Urlaubsdauer. In diesen Fällen bleibt es unverändert bei einer Urlaubsdauer von insgesamt sechs Wochen.



Beispiel:

*Ein an fünf Arbeitstagen tätiger Vollbeschäftigter vermindert im Laufe des Jahres seine Arbeitszeit. Er ist ab 1. Mai mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nur noch jeweils an drei Arbeitstagen in der Woche tätig. Im Januar hat er bereits fünf Tage Erholungsurlaub von den 30 Tagen Gesamtanspruch in Anspruch genommen. Es verbleibt ein Restanspruch in Höhe von 25 Tagen, die ab 1. Mai aufgrund des geänderten Beschäftigungsumfangs umzurechnen sind.  $25 / 5 \times 3 = 15$  Tage Erholungsurlaub. Mit dem restlichen Urlaubsanspruch hat der Beschäftigte bei einer Dreitageweche Anspruch auf fünf Wochen Erholungsurlaub. Mit der bereits in der Vollbeschäftigung erhaltenen Freistellung besteht insgesamt ein Anspruch auf sechs Wochen Erholungsurlaub.*

Insoweit hat die EuGH Entscheidung vom 22.04.2010 keine Auswirkung auf die Berechnung der Urlaubsdauer in Deutschland. Eine Verminderung des Urlaubsanspruchs, der vor der Verringerung des Beschäftigungsumfangs erworben wurde, erfolgt – insbesondere bei einem Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung – weder bei einer Änderung der individuellen täglichen Arbeitszeit noch bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochenarbeitstage.

## **2. Höhe des Urlaubsentgelts bei individueller Änderung des Beschäftigungsumfangs**

Anders verhält es sich bei der Berechnung des Urlaubsentgelts. Infolge der neuen Vorgaben des EuGH bedarf die in § 26 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 21 TVöD vorgesehene Bemessung des Urlaubsentgelts einer europarechtskonformen Auslegung. Das gilt für alle Fälle einer individuellen Verringerung des Beschäftigungsumfangs, also sowohl bei einer Reduzierung der individuellen täglichen Arbeitszeit ohne Veränderung der Anzahl der Wochenarbeitstage als auch bei Verminderung der Anzahl der Wochenarbeitstage. Bei der Bemessung des Urlaubsentgelts für den Urlaub, der vor der Arbeitszeitänderung erworben wurde, aber nicht in Anspruch genommen werden konnte, ist danach auf die Entgelthöhe vor der Arbeitszeitverringering abzustellen. Der Gerichtshof führt in seiner Urteilsbegründung dazu aus:

*...dass es dem einschlägigen Unionsrecht entgegensteht, wenn [...] der von dem Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht möglich war, reduziert wird oder der Arbeitnehmer diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann...(Rdnr. 35).*

Damit kann an der bisherigen Praxis, Resturlaubsansprüche ab der Änderung des individuellen Beschäftigungsumfangs mit dem dann zu gewährenden Entgelt als Urlaubsentgelt zu vergüten, nicht mehr festgehalten werden. Dies wird insbesondere immer dann der Fall sein, wenn

- a) eine Arbeitszeitverkürzung vereinbart wird und
- b) Resturlaubansprüche aus dem davor liegenden Zeitraum bestehen, die tatsächlich nicht in Anspruch genommen werden konnten.



Beispiel:

*Ein an fünf Arbeitstagen Vollbeschäftigter vermindert ab 1. September 2010 seine Arbeitszeit um 50% und verteilt diese Arbeitszeit von Montag bis Mittwoch. Ab 11. Oktober 2010 nimmt er seinen gesamten Jahresurlaub (6 Wochen) in Anspruch. Zu einem früheren Zeitpunkt war dies nicht möglich. Der Urlaubsanspruch errechnet sich wie folgt:  $30 / 5 \times 3 = 18$  Tage Erholungsurlaub.*

*Davon sind 12 Urlaubstage (=  $18 \text{ Urlaubstage} \times \frac{8 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$ ) mit einem Urlaubsentgelt zu bezahlen,*

*das sich nach der vorangegangenen Volltagsbeschäftigung bemisst, und 6 Urlaubstage*

*(=  $18 \text{ Urlaubstage} \times \frac{4 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$ ) sind mit dem üblichen Entgelt gemäß § 21 TVöD zu vergüten.*

Der EuGH hat in seiner Entscheidung ausdrücklich darauf hingewiesen - und damit seine Ausführungen in der Sache Schultz-Hoff bestätigt-, dass die neuen Vorgaben nur gelten, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich nicht die Möglichkeit hatte, diesen Anspruch auszuüben. Als Hinderungsgründe in der Person der/des Tarifbeschäftigten, die eine rechtzeitige Inanspruchnahme des Urlaubs vor der Verringerung der Arbeitszeit unmöglich machen, kommen insbesondere in Betracht:

- krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit,
- Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz,
- Bezug einer Rente auf Zeit.

In Betracht kommen auch Fälle nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG, in denen beantragter Urlaub aus dringenden dienstlichen Belangen oder entgegenstehenden Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, nicht gewährt werden konnte.

Ich bitte die Beschäftigten in geeigneter Weise auf diese Rechtslage hinzuweisen und darauf hinzuwirken, dass Beschäftigte den ihnen für den Zeitraum vor Verringerung der Arbeitszeit anteilig zustehenden Urlaub noch während der Geltung der höheren Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Ggf. ist der Urlaub durch die Dienststelle festzusetzen, dabei ist § 7 Abs. 1 BUrlG zu beachten.

Die Entscheidungen des EuGH zum Urlaubsrecht beziehen sich auf den unionsrechtlichen Mindesturlaub von vier Wochen nach der Richtlinie RL 98/23/EG (Arbeitszeitrichtlinie) und gelten somit für den Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Der darüber hinausgehende tarifliche Mehrurlaub ist davon nicht betroffen. Für die Umsetzung der Tirol-Entscheidung bin ich jedoch damit einverstanden, dass - ausschließlich aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung - bei der Berechnung des anteiligen Urlaubsentgelts einheitlich verfahren wird. Eine Trennung zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem tariflichen Mehrurlaub erfolgt insoweit nicht. In den vorgenannten Fällen einer Verringerung der individuellen Arbeitszeit ist § 21 TVöD europarechtskonform dahin auszulegen, dass für die Berechnung des anteiligen Urlaubsentgelts auf den Zeitpunkt vor Wirksamwerden der Verringerung der individuellen Arbeitszeit abzustellen ist. (Regel-)Berechnungszeitraum für den Tagesdurchschnitt der nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile sind somit die



SEITE 5 VON 5

letzten drei vollen Kalendermonate vor der Verringerung der individuellen Arbeitszeit. Der Anwendungsbereich der Protokollerklärung Nr. 1 Satz 3 zu § 21 Sätze 2 und 3 TVöD beschränkt sich insoweit auf Fälle, in denen der Urlaub vor der Verringerung der individuellen Arbeitszeit nicht in Anspruch genommen wurde, obwohl dies tatsächlich möglich und zumutbar gewesen wäre, und auf Fälle einer Erhöhung der individuellen Arbeitszeit.

Im Auftrag

Bürger