

Urlaubsentgelt beim Übergang eines Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis.

Keine Umrechnung des Vollzeiturlaubs bei Übergang in eine Teilzeitbeschäftigung.

**Zwei Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), die
das deutsche Urlaubsrecht verändern (werden).**

Jürgen Jendral (HMAV)

Besprochen werden in diesem Infoblatt die Auswirkungen der Rechtsprechung des EuGH vom 22.4.2010¹ (sog. „Tirolentscheidung“) und des Beschlusses des EuGH vom 13. Juni 2013² auf unser nationales Urlaubsrecht.

Der EuGH hat entschieden:

Durch eine Verringerung der Arbeitszeit beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung darf der Anspruch auf Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer in seiner Zeit der Vollbeschäftigung erworben hat, nicht gemindert werden.

Zur Verdeutlichung dieser Rechtsprechung zunächst ein Beispiel:

Ein Arbeitnehmer, der in einem **Vollzeitarbeitsverhältnis** beschäftigt ist, hat einen Urlaubsanspruch von **30 Tagen** im Kalenderjahr. Er arbeitet an **fünf Tagen** in der Woche. Sein Arbeitstag (und auch sein Urlaubstag) hätte **7,8 Std.** (39 Std. : 5 Arbeitstage), für die er Arbeitsentgelt bzw. Urlaubsentgelt erhält.

Nun verkürzt der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit ab **1. August** auf **20 Wochenstunden**, verteilt auf –wie bisher- 5 Tage in der Woche. Sein Arbeitstag (und auch sein Urlaubstag) hätte nun **4 Std** (20 Std. : 5 Arbeitstage), für die er Arbeits- bzw. Urlaubsentgelt erhält.

¹ EuGH vom 22.4.2010, C-486/08 (Landeskrankenhäuser Tirols), NZA 2010, 557

² EuGH, Beschluss vom 13. Juni 2013 –C-415/12, ZMV 2013, 280 (mit Anmerkungen)

Aus betrieblichen oder persönlichen Gründen (z.B. wegen einer längeren Erkrankung oder der Inanspruchnahme von Elternzeit), konnte der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Juli nicht realisieren. Er realisiert diesen Anspruch erst im September, also schon während seines Teilzeitarbeitsverhältnisses.

Nach der Rechtsprechung des EuGH hätte sich der Arbeitnehmer nun im Vollzeitarbeitsverhältnis **18 Urlaubstage mit einem Urlaubsentgelt für 7,8 Std. pro Urlaubstag** „erworben“.

Der EuGH geht in seiner Entscheidung davon aus, dass der Arbeitnehmer durch die Vollzeitbeschäftigung etwas „erworben“ hat, was ihm durch eine nachfolgende Arbeitszeitverkürzung nicht genommen werden dürfe.³

Bisher war es so, dass wenn die im Vollzeitarbeitsverhältnis –wie im Beispiel dargestellt- erworbenen 18 Urlaubstage während des Teilzeitarbeitsverhältnisses realisiert wurden, das Urlaubsentgelt für sie auf der Grundlage des Teilzeitarbeitsverhältnisses berechnet wurde. Dies hält der EuGH in seiner „Tirolentscheidung“ für rechtswidrig, mit der Folge:

Die aus der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbenen und nicht erfüllten Ansprüche auf Urlaubsentgelt bleiben dem Arbeitnehmer als „Wertguthaben“ erhalten.⁴

Welche rechnerischen Auswirkungen hätte dies in unserem Beispiel?

Erworbener Anspruch
vom 1. Januar bis 31. Juli im
Vollzeitarbeitsverhältnis
(18 Url. Tage a 7,8 Std.) = 140,40 Std. “Wertguthaben”

Als Urlaubsentgelt während des
Teilzeitarbeitsverhältnisses werden
lediglich 4 Std. pro Urlaubstag
bezahlt: (18 Url. Tage x 4 Std.) = 72,00 Std.

Differenz: 68,40 Std.

³ Schaub: Arbeitsrechtshandbuch, 15. Auflage, § 104, Rdnr. 48 b

⁴ Fieberg, NZA 2010, 925 (930)

Diese Differenz ist dem Arbeitnehmer zu vergüten!

Die Vergütung für die im Vollzeitarbeitsverhältnis erworbenen Urlaubstage darf nicht nach dem Teilzeitgehalt erfolgen.⁵

Um diese Rechtsprechung des EuGH wenigstens annähernd nachvollziehen zu können, muss man das **Verständnis des unionsrechtlichen Urlaubsbegriffs** begreifen:

Abweichend vom (bisherigen) Verständnis des BAG zur Rechtsnatur des Urlaubsanspruchs geht der EuGH unionsrechtlich davon aus, dass der **Anspruch auf Jahresurlaub** und der **Anspruch auf Zahlung des Urlaubsentgelts** als **zwei Teile eines Anspruchs** behandelt werden. Durch die Zahlung eines Urlaubsentgelts soll der Arbeitnehmer während des Urlaubs in eine Lage versetzt werden, **die in Bezug auf das Entgelt mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist.**⁶



In dem eingangs dargestellten Beispiel hätte der Arbeitnehmer einen Vorteil. Was aber wäre im umgekehrten Fall? Diese Frage hat der EuGH nicht beantwortet. Auch die Fachliteratur lässt die Beantwortung dieser Frage grundsätzlich offen, bzw. ist dazu widersprüchlich:

„Unklar ist, wie der umgekehrte Fall einer Verlängerung der Arbeitszeit –etwa nach § 9 TzBfG- urlaubsrechtlich zu behandeln ist. Auf den ersten Blick naheliegend erscheint eine spiegelbildliche Anwendung der zur Arbeitszeitverkürzung entwickelten Grundsätze. Dies hätte zur Folge, dass der Arbeitnehmer für den Urlaub, den er in der Zeit der verringerten Arbeitszeit „erworben“ hat, nur die entsprechend geringere Urlaubsvergütung verlangen kann. Ob dies der EuGH auch so sieht, ist allerdings keinesfalls klar und eindeutig.“⁷

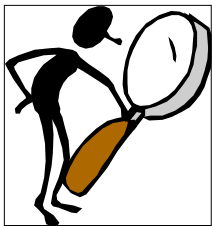
⁵ Conze / Karb: Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst, 3. Auflage, Rdnr. 3071

⁶ EuGH vom 20.1.2009, NZA 2009, 135

⁷ Schaub: Arbeitsrechtshandbuch, 13. Auflage, § 104, Rdnr. 48 d, mit weiteren Nachweisen

Wie sieht es der EuGH, wenn ein Arbeitnehmer einen Teil des Jahres in einer Vollzeitbeschäftigung (**Fünf-Tage-Woche**) gearbeitet hat, **seinen Urlaubsanspruch während dieser Zeit nicht realisieren konnte**, er dann in eine Teilzeitbeschäftigung wechselt (in dem zu entscheidenden Fall wurde diese an **drei Tagen in der Woche** ausgeübt) und er während dieses Teilzeitarbeitsverhältnisses seine Urlaubsansprüche realisiert?

Bevor ich zu Beantwortung dieser Frage komme, müssen wir uns zum besseren Verständnis die jetzige (nationale) Rechtssituation anschauen.



Beispiel: Ein Arbeitnehmer hat einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen. Bei diesem Urlaubsanspruch ergibt sich nach der Rechtsprechung des BAG⁸ eine zusammenhängende Urlaubsdauer von **sechs Wochen**.

Wenn der Arbeitnehmer an **fünf Tagen in der Woche** vollzeitbeschäftigt ist, beträgt sein Urlaubsanspruch:

Sechs Wochen a 5 Tage (= 30 Jahresurlaubstage).

Wenn er an **drei Tagen in der Woche** teilzeitbeschäftigt ist, beträgt sein Urlaubsanspruch:

Sechs Wochen a 3 Tage (= 18 Jahresurlaubstage).

Die bisherige Praxis geht davon aus, dass bei einer Änderung der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers die von diesem bereits erworbenen Urlaubsansprüche entsprechend dem Verhältnis der neuen zur alten Zahl der Arbeitstage anzupassen sei:

⁸ BAG vom 15.3.2011 –9 AZR 799/09

Wechselt während des Urlaubsjahres die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit von einer **Fünf-Tage-Woche** auf eine **Drei-Tage-Woche**, **ist von der Verteilung des Urlaubs auszugehen, die zum Zeitpunkt des Urlaubs maßgebend ist, dabei ist zu unterstellen, dass jene Verteilung für das gesamte Urlaubsjahr gelten werde.**

Nach der Rechtsprechung des BAG bezog sich dies sogar auf den Resturlaub des Vorjahres, wenn es zum 1.1. des neuen Jahres zur Änderung der Arbeitszeit kam.⁹

Dieses nationale Recht hat der EuGH in seiner Entscheidung vom 13. Juni 2013 (erneut) für rechtswidrig erklärt und damit einen gefestigten tariflichen und gesetzlichen Grundsatz des deutschen Urlaubsrechts gekippt:

Der während einer Vollzeitbeschäftigung (Fünf-Tage-Woche) erworbene, noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch darf nach Übergang in eine Teilzeitbeschäftigung (hier: Drei-Tage-Woche) nicht entsprechend der neuen Arbeitszeitverteilung umgerechnet (gekürzt) werden.

Was dies rechnerisch bedeutet, verdeutliche ich an dem folgenden Beispiel:

Ein Arbeitnehmer, der einen Urlaubsanspruch von **30 Tagen im Jahr** hat, arbeitet vom **1. Januar bis 30. Juni in Vollzeit (Fünf-Tage-Woche)**. In dieser Zeit kann er aus betrieblichen Gründen seinen Urlaubsanspruch nicht realisieren.

Vom **1. Juli bis 31. Dezember** reduziert er seine Vollzeitarbeitsstelle auf ein Teilzeitarbeitsverhältnis und arbeitet in einer **Drei-Tage-Woche**. Während dieser Zeit realisiert er seinen Urlaubsanspruch.

Wie hoch ist der Urlaubsanspruch dieses Arbeitnehmers nach der dargestellten EuGH Rechtsprechung?

⁹ BAG vom 28.4.1998 –9 AZR 314/97, siehe auch: Conze / Karb, Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst, 3. Auflage, Rdnr. 3068

Zeitraum 1. Januar bis 30. Juni

30 Jahresurlaubstage : 12 Monate

= 2,5 Tage pro Monat x 6 Monate =

15 Url. Tage

Zeitraum 1. Juli bis 31. Dezember

18 Jahresurlaubstage : 12 Monate

= 1,5 Tage pro Monat x 6 Monate =

9 Url. Tage

Urlaubsanspruch insgesamt:

24 Url. Tage

Unter Verweis auf seine bisherige Rechtsprechung weist der EuGH in seinen Entscheidungsgründen darauf hin, „**dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht restriktiv ausgelegt werden darf**“ und dass „**der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen ist**“.



Unklar bleibt, ob die Entscheidung nur den gesetzlichen Mindesturlaub (20 Tage bei einer Fünf-Tage-Woche) betrifft, oder ob sie auch auf den tariflichen Mehrurlaub, den wir individualrechtlich über eine Bezugnahme Klausel in unseren Arbeitsverträgen erhalten, anzuwenden ist.

Unklar bleibt auch, was im umgekehrten Fall gilt, wenn der Arbeitnehmer von einer Drei-Tage-Woche in eine Fünf-Tage-Woche wechselt.

Die Rechtsprechung des EuGH wirft viele Fragen auf, die noch zu klären sind. Es wird in der Fachliteratur davon ausgegangen, dass das BAG dem Beschluss des EuGH folgen wird.¹⁰

¹⁰ Siehe ZMV 2013, Seite 283: Anmerkung zum Beschluss des EuGH