

Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 15/2016 - Berechnung von Urlaubsansprüchen bei Veränderung der Anzahl der Arbeitstage in einer Kalenderwoche

Inkrafttreten: 20.12.2016

Verteiler: Alle Dienststellen ohne Schulen

Der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) folgend ist in Fällen der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitstage und in Fällen der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitstage die Zahl der Urlaubstage zeitabschnittsweise neu zu berechnen. Die Rechtsprechung erging zu einem Arbeitsverhältnis, auf das der TVöD Anwendung fand. Auf Grund der textidentischen Fassung in § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L ist die Entscheidung auf den TV-L übertragbar.

Die praktische Umsetzung dieser neuen Rechtsprechung wirft zahlreiche Rechtsfragen auf, die sich rechtssicher derzeit nicht umfassend beantworten lassen. Von daher wird die weitere Rechtsprechung hierzu abzuwarten sein. Bis dahin geben wir die nachfolgenden Hinweise für die Praxis. Die Hinweise erläutern die Berechnung und Verfahrensweise.

Hinweis: Dieses Rundschreiben regelt die zeitabschnittsweise Berechnung von Urlaubsansprüchen bei Tarifbeschäftigten. Diese Verfahrensweise gilt nicht für die bremischen Beamtinnen und Beamten. Hierzu verweisen wir auf das Schreiben - Folgen der Rechtsprechung zum Urlaubsrecht - der SF / Referat 30 vom 19.04.2016 an die Personalreferentinnen und -referenten der Ressorts. Dieses hat weiterhin Gültigkeit.

1. Einleitung

1.1 Rechtsprechung

Das BAG hat mit einer Entscheidung vom 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - seine bisherige Rechtsprechung zur Berechnung des Urlaubsanspruchs bei einer Reduzierung

der Arbeitszeit in Folge der unionsrechtlichen Vorgaben des 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 Absatz 1 Satz 4 (jetzt Satz 3) TVöD i. d. F. 2010 den bisherigen Vollurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen im Kalenderjahr auf 24 Arbeitstage um. Der Kläger vertrat die Ansicht, er habe auf Grund 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 Absatz 1 Satz 4 (jetzt Satz 3) TVöD i. d. F. 2010 enthaltene Regelung wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften gemäß § 4 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) i. V. m. § 134 BGB unwirksam sei, soweit sie die Anzahl der während der Beschäftigung in Vollzeit erworbenen Urlaubstage mindert. Das BAG 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.

Zwischenzeitlich hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit Urteil vom 11. November 2015 - C-219/14 (Rechtssache „Greenfield“) - seine unionsrechtlichen Vorgaben zur Berechnung der Urlaubsansprüche 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.

1.2 Anspruchsgrundlagen

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch ist in § 3 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) geregelt. Danach beträgt der jährliche Anspruch bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche insgesamt 20 Arbeitstage. In der Sechstageswoche beträgt der Anspruch 24 Werkstage; in der Viertageswoche beträgt der Anspruch 16 Werkstage. Es sind also durchaus Fallkonstellationen möglich, in denen auch unter

Berücksichtigung des gesetzlichen Mindesturlaubs – der Jahresurlaubsanspruch insgesamt 20 Arbeitstage unterschreitet. In allen Fällen entspricht der gesetzliche Urlaubsanspruch nach Umrechnung vier Arbeitswochen.

Der tarifliche Urlaubsanspruch ist in § 26 der Tarifverträge TV-L bzw. TVöD geregelt und beträgt 30 Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen ist in § 125 SGB IX geregelt und beträgt fünf Arbeitstage im Jahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

2. Zeitabschnittsweise Berechnung von Urlaubsansprüchen

Der in § 26 TV-L bzw. TVöD angelegte Grundsatz der anteiligen Berechnung bei einer von der Fünf-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 klargestellt, dass für diese Zeit die Minderung des Anspruchs auf Jahresurlaub gegenüber dem bei Vollzeitbeschäftigung bestehenden Anspruch aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

Abgelehnt wurde nur die rückwirkende Anwendung dieses Grundsatzes auf den Jahresurlaubsanspruch, der in einer Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben wurde. Bei Änderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage ist für den Zeitraum ab Beginn der neuen Arbeitszeitverteilung die Urlaubsdauer daher weiterhin nach Maßgabe des § 26 TV-L bzw. TVöD zu berechnen.

Sofern im Rahmen der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit die Zahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche verändert wird, ist der Urlaubsanspruch nach der neuen Rechtsprechung abschnittsweise zu berechnen. Es müssen für jede Änderung der Anzahl der Arbeitstage in einer Kalenderwoche gesonderte Abschnitte gebildet werden. Der Anspruch auf die Zahl der Urlaubstage, die beispielsweise in Vollzeit erworben wurde, 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.

Die neue abschnittsbezogene Berechnung des Urlaubsanspruchs kann in einigen Fällen – je nach Beschäftigungsmodell, Urlaubsplanung und beabsichtigtem Umstellungszeitpunkt – zu geringeren Urlaubsansprüchen bei den Beschäftigten führen. Auf Grund der

Konformität der zeitabschnittsweisen Berechnung mit den EU-Vorgaben sowie der Rechtsprechung des BAGs ist keine Vergleichsberechnung durchzuführen.

Die dem jeweiligen Beschäftigungsmodell entsprechende abschnittsbezogene Betrachtung gilt für jede Verringerung oder Erhöhung der Anzahl der Arbeitstage in einer Kalenderwoche. Auch bei mehrfacher Änderung der Arbeitstage im Kalenderjahr ist jeder Abschnitt für sich zu betrachten. Die Berechnung kann monatsweise oder auf den Tag genau erfolgen.

Anwendungsformel zur zeitabschnittsweisen Berechnung:

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{12 \text{ Monate}} \times \frac{\text{Arbeitstage pro Woche}}{5} \times (\text{ggf. anteilige) Monate}$$

Die Berechnung der Urlaubsanteile in den unterschiedlichen Abschnitten und die sich daraus insgesamt ergebenden Jahresurlaubsansprüche werden in den nachfolgenden Beispielen dargestellt.

2.1 Verringerung der Arbeitstage

2.1.1 Verringerung innerhalb eines Monats

Beispiel 1: Die/der Beschäftigte arbeitet bis zum 17.06.2016 in der Fünf-Tage-Woche, danach in der Drei-Tage-Woche. Insgesamt wurden im Mai 10 Tage Urlaub gewährt.

Zu den vollen fünf Monaten (Januar bis Mai) in der Fünf-Tage-Woche kommt der Teil des Monats Juni hinzu, in dem die/der Beschäftigte in der Fünf-Tage-Woche gearbeitet hat und zu den vollen 6 Monaten (Juli bis Dezember) ist der Teil des Monats Juni hinzuzurechnen, in dem die/der Beschäftigte in der Drei-Tage-Woche gearbeitet hat.

Es ergeben sich zwei Urlaubsabschnitte mit jeweils folgenden Berechnungen:

1. Abschnitt mit Fünf-Tage-Woche (01.01.2016 bis 17.06.2016):

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{12 \text{ Monate}} \times \frac{5 \text{ Arb.tage/Woche}}{5} \times \left(5 \text{ Monate} + \frac{17 \text{ Tage im Juni}}{30 \text{ Tage insgesamt}} \right) = 13,92 \text{ Urlaubstage}$$

2. Abschnitt mit Drei-Tage-Woche (18.06.2016 bis 31.12 2016):

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{12 \text{ Monate}} \times \frac{3 \text{ Arb.tage/Woche}}{5} \times \left(6 \text{ Monate} + \frac{13 \text{ Tage im Juni}}{30 \text{ Tage insgesamt}} \right) = 9,65 \text{ Urlaubstage}$$

Die jeweiligen Ergebnisse des 1. Abschnitts (13,916666) sowie des 2. Abschnitts (9,649999) sind auf 2 Nachkommastellen zu runden.

In der Summe kommt die/der Beschäftigte somit auf 23,57 Urlaubstage in diesem Jahr, die gemäß § 26 TV-L bzw. TVöD auf 24 Urlaubstage aufzurunden sind. Nach Abzug der vor dem Änderungsstichtag bereits gewährten 10 Urlaubstage verbleibt der/dem Beschäftigten ein Urlaubsanspruch von 14 Tagen.

2.1.2 Verringerung zum Ersten eines Monats

Beispiel 2: Die/der Beschäftigte arbeitet bis zum 30.06.2016 in der Fünf-Tage-Woche, danach in der Drei-Tage-Woche. Insgesamt wurden ihr/ihm bereits 5 Tage Urlaub gewährt.

Es ergeben sich zwei Urlaubsabschnitte mit jeweils folgenden Berechnungen:

1. Abschnitt mit Fünf-Tage-Woche (01.01.2016 bis 30.06.2016):

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{12 \text{ Monate}} \times \frac{5 \text{ Arb.tage/Woche}}{5} \times (6 \text{ Monate}) = 15 \text{ Urlaubstage}$$

2. Abschnitt mit Drei-Tage-Woche (01.07.2016 bis 31.12.2016):

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{12 \text{ Monate}} \times \frac{3 \text{ Arb.tage/Woche}}{5} \times (6 \text{ Monate}) = 9 \text{ Urlaubstage}$$

In der Summe kommt die/der Beschäftigte somit auf 24 Urlaubstage. Nach Abzug der vor dem Änderungsstichtag bereits gewährten 5 Urlaubstage verbleibt der/dem Beschäftigten ein Urlaubsanspruch von 19 Tagen.

2.2 Erhöhung der Arbeitstage

Beispiel 3: Die/der Beschäftigte arbeitet bis zum 24.06.2016 in der Ein-Tage-Woche, danach in der Drei-Tage-Woche. Insgesamt wurden ihr/ihm im Mai 5 Tage Urlaub gewährt.

Zu den fünf vollen Monaten in der Ein-Tage-Woche (Januar bis Mai) kommt der Teil des Monats Juni, in dem die/der Beschäftigte in der Ein-Tage-Woche gearbeitet hat und zu den vollen sechs Monaten in der Drei-Tage-Woche (Juli bis Dezember) kommt der Teil des Monats Juni, in dem die/der Beschäftigte in der Drei-Tage-Woche gearbeitet hat.

Es ergeben sich zwei Urlaubsabschnitte mit jeweils folgenden Berechnungen:

1. Abschnitt mit Ein-Tage-Woche (01.01.2016 bis 24.06.2016):

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{12 \text{ Monate}} \times \frac{1 \text{ Arb.tage/Woche}}{5} \times \left(5 \text{ Monate} + \frac{24 \text{ Tage im Juni}}{30 \text{ Tage insgesamt}} \right) = 2,9 \text{ Urlaubstage}$$

2. Abschnitt mit Drei-Tage-Woche (25.06.2016 bis 31.12 2016):

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{12 \text{ Monate}} \times \frac{3 \text{ Arb.tage/Woche}}{5} \times \left(6 \text{ Monate} + \frac{6 \text{ Tage im Juni}}{30 \text{ Tage insgesamt}} \right) = 9,3 \text{ Urlaubstage}$$

In der Summe kommt die/der Beschäftigte somit auf 12,2 Urlaubstage in diesem Jahr, die gemäß § 26 TV-L bzw. TVöD auf 12 Urlaubstage abzurunden sind. Nach Abzug der vor dem Änderungsstichtag bereits gewährten 5 Urlaubstage verbleibt der/dem Beschäftigten ein Urlaubsanspruch von 7 Tagen.

2.3 Mehrfache Änderung der Arbeitstage

Beispiel 4: Die/der Beschäftigte arbeitet bis 19.07.2016 in der Fünf-Tage-Woche, danach bis Ende Oktober 2016 in der Drei-Tage-Woche und zuletzt in der Vier-Tage-Woche. Die/ Der Beschäftigte hat im Februar 5 Tage und im August 8 Tage Urlaub genommen. Insgesamt wurden ihr/ihm bereits 13 Tage Urlaub für 2016 gewährt.

Es ergeben sich drei Urlaubsabschnitte mit jeweils folgenden Berechnungen:

1. Abschnitt mit Fünf-Tage-Woche (01.01.2016 bis 19.07.2016):

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{12 \text{ Monate}} \times \frac{5 \text{ Arb.tage/Woche}}{5} \times \left(6 \text{ Monate} + \frac{19 \text{ Tage im Juli}}{31 \text{ Tage insgesamt}} \right) = 16,53 \text{ Urlaubstage}$$

2. Abschnitt mit Drei-Tage-Woche (20.07.2016 bis 31.10 2016):

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{12 \text{ Monate}} \times \frac{3 \text{ Arb.tage/Woche}}{5} \times \left(3 \text{ Monate} + \frac{12 \text{ Tage im Juli}}{31 \text{ Tage insgesamt}} \right) = 5,08 \text{ Urlaubstage}$$

3. Abschnitt mit Vier-Tage-Woche (01.11.2016 bis 31.12 2016):

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{12 \text{ Monate}} \times \frac{4 \text{ Arb.tage/Woche}}{5} \times 2 \text{ Monate} = 4 \text{ Urlaubstage}$$

In der Summe kommt die/der Beschäftigte somit auf 25,61 Urlaubstage in diesem Jahr, die gemäß § 26 TV-L bzw. TVöD auf 26 Urlaubstage aufzurunden sind. Nach Abzug der vor dem Änderungsstichtag bereits gewährten 13 Urlaubstage verbleibt der/dem Beschäftigten ein Urlaubsanspruch von 13 Tagen.

2.4 Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

§ 125 SGB IX regelt den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen und tritt neben den tariflichen Urlaub. In den Tarifverträgen werden nur die Berechnungen für tarifliche Urlaubsansprüche geregelt, so dass der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach den gesetzlichen Merkmalen im SGB IX zu bestimmen ist. Die Berechnungsmethode ist gleich, bezieht sich jedoch nur auf den Zusatzurlaub.

Bei schwerbehinderten Beschäftigten sind Bruchteile von Zusatzurlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Zusatzurlaubstage aufzurunden. Geringere Bruchteile hingegen sind, wie bei gesetzlichen Urlaubsansprüchen im BUrlG, nicht abzurunden, sondern in dem geringeren Umfang zu gewähren.

Beispiel 5: Die/der schwerbehinderte Beschäftigte arbeitet bis zum 13.06.2016 in der Drei-Tage-Woche, danach in der Zwei-Tage-Woche. Die/der Beschäftigte hat im Mai 4 Tage Urlaub genommen.

Zunächst wird wieder der Urlaubsanspruch ohne den Zusatzurlaub errechnet.

1. Abschnitt mit Drei-Tage-Woche (01.01.2016 bis 13.06.2016):

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{12 \text{ Monate}} \times \frac{3 \text{ Arb.tage/Woche}}{5} \times \left(5 \text{ Monate} + \frac{13 \text{ Tage im Juni}}{30 \text{ Tage insgesamt}} \right) = 8,15 \text{ Urlaubstage}$$

2. Abschnitt mit Zwei-Tage-Woche (14.06.2016 bis 31.12 2016):

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{12 \text{ Monate}} \times \frac{2 \text{ Arb.tage/Woche}}{5} \times \left(6 \text{ Monate} + \frac{17 \text{ Tage im Juni}}{30 \text{ Tage insgesamt}} \right) = 6,57 \text{ Urlaubstage}$$

In der Summe kommt die/der schwerbehinderte Beschäftigte somit auf 14,72 Urlaubstage in diesem Jahr, die gemäß § 26 TV-L bzw. TVöD auf 15 Urlaubstage aufzurunden sind.

Dann erfolgt die Ermittlung des anteiligen Zusatzurlaubes. Für den Zusatzurlaub ist bei der Berechnung die gleiche Formel heranzuziehen.

1. Abschnitt mit Drei-Tage-Woche (01.01.2016 bis 13.06.2016):

$$\frac{5 \text{ Urlaubstage}}{12 \text{ Monate}} \times \frac{3 \text{ Arb.tage/Woche}}{5} \times \left(5 \text{ Monate} + \frac{13 \text{ Tage im Juni}}{30 \text{ Tage insgesamt}} \right) = 1,36 \text{ Urlaubstage}$$

2. Abschnitt mit Zwei-Tage-Woche (14.06.2016 bis 31.12 2016):

$$\frac{5 \text{ Urlaubstage}}{12 \text{ Monate}} \times \frac{2 \text{ Arb.tage/Woche}}{5} \times \left(6 \text{ Monate} + \frac{17 \text{ Tage im Juni}}{30 \text{ Tage insgesamt}} \right) = 1,09 \text{ Urlaubstage}$$

Die Summe des anteiligen Zusatzurlaubes beträgt 2,45 Urlaubstage. Dieser anteilige Zusatzurlaub für schwerbehinderte Beschäftigte ist - anders als im TV-L bzw. TVöD - nicht abzurunden.

Die/der schwerbehinderte Beschäftigte kommt somit auf insgesamt 17,45 Urlaubstage. 15 Tage tariflicher Urlaub sowie 2,45 Tage Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX. Nach Abzug der

vor dem Änderungsstichtag bereits gewährten 4 Urlaubstage verbleibt der/dem schwerbehinderten Beschäftigten ein Urlaubsanspruch von 13,45 Tagen.

2.5 Unregelmäßige Verteilung der Arbeitstage

Sofern die Arbeitstage nicht gleichbleibend auf eine Kalenderwoche verteilt sind (z.B. Schichtbetrieb), kann der Urlaubsanspruch weiterhin jahresbezogen anhand der individuellen Arbeitstage ermittelt werden.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist für die Berechnung ein repräsentativer Zeitabschnitt heranzuziehen (BAG, Urteile vom 15. März 2011 – 9 AZR 799/09 – und vom 21. Juli 2015 – 9 AZR 145/14 –). Dabei muss die Gleichwertigkeit der Urlaubsdauer gewahrt werden. Es ist somit von den konkreten Arbeitstagen im Kalenderjahr (261) Tage auszugehen; im Schaltjahr sogar von 262 Tagen.

Die danach maßgebliche Umrechnungsformel lautet:

$$\frac{\text{Urlaubstage} \times \text{tatsächliche Arbeitstage im Kalenderjahr}}{\text{Arbeitstage im Kalenderjahr bei einer Fünf-Tage-Woche (261)}}$$

Beispiel 6: Die/der Beschäftigte arbeitet im Schichtbetrieb innerhalb eines Kalenderjahres an 245 Arbeitstagen.

$$\frac{30 \text{ (Urlaubstage)} \times 245 \text{ (tatsächliche Arbeitstage im Kalenderjahr)}}{261 \text{ (Arbeitstage im Kalenderjahr bei einer Fünf-Tage-Woche)}} = 28,16$$

Die/der Beschäftigte hat Anspruch auf 28 Tage Urlaub für dieses Kalenderjahr.

2.6 Veränderung der Arbeitszeit unter Beibehaltung der Fünf-Tage-Woche

In den Fällen, in denen sich lediglich die tägliche Arbeitszeit ändert und es ansonsten bei der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage bleibt, ergeben sich für die Dauer des Urlaubsanspruchs keine Folgen. Der Jahresurlaubsanspruch nach § 26 TV-L bzw. TVöD bezieht sich auf eine Fünf-Tage-Woche und nicht auf Arbeitsstunden. Teilzeitbeschäftigte, deren vertraglich verringerte wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist, haben somit denselben Urlaubsanspruch wie vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Eine zeitabschnittsweise Berechnung entfällt.

3. weitere Hinweise zur Berechnung

3.1 Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr

Im TV-L bzw. TVöD ist im Falle der Übertragung von Urlaubsansprüchen der Erholungsurlaub grundsätzlich in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres anzutreten. Für die Beschäftigten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen gilt, dass der Erholungsurlaub eines Kalenderjahres bis spätestens zum 30.09. des Folgejahres genommen worden sein muss (Gleichbehandlung mit dem Beamtenbereich).

Urlaubsansprüche, die wegen Krankheit der Beschäftigten nicht geltend gemacht werden können, sind gesondert zu betrachten. Für tariflichen Urlaubsanspruch gilt die günstigere bremische Verfallsfrist zum 30.09. des Folgejahres. Bei gesetzlichem Urlaubsanspruch hält der EuGH einen Übertragungszeitraum von insgesamt 15 Monaten für ausreichend. Detaillierte Hinweise entnehmen Sie meinem [Rundschreiben 10/2013](#) vom 22.07.2013.

3.2 Bereits gewährter Urlaub des laufenden Jahres

Bei der Neufestsetzung des Jahresurlaubsanspruchs ist ein ggf. vor dem Änderungsstichtag gewährter Urlaub in Abzug zu bringen. Wird festgestellt, dass dem Beschäftigten in dem Kalenderjahr zu viel Urlaub gewährt worden ist, darf dieser nicht im Vorgriff auf erst in folgenden Urlaubsjahren entstehende Urlaubsansprüche angerechnet werden.

3.3 Inanspruchnahme des Urlaubs vor Veränderung des Arbeitszeitmodells

Das BAG hat darauf hingewiesen, dass die tarifvertraglichen Regelungen keine Verpflichtung 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.

4. Berechnung Urlaubsentgelt

Für die Berechnung des Urlaubsentgelts gilt unverändert die tarifvertragliche Regelung in § 26 TV-L bzw. TVöD. Während des Urlaubs werden das Tabellenentgelt und die sonstige in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gemäß § 21 Satz 1 TV-L bzw. TVöD fortgezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden nach Maßgabe von § 21 Satz 2 und 3 TV-L bzw. TVöD 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 bzw. TVöD.

Von daher sollten die Beschäftigten insbesondere bei Verringerung des Beschäftigungsumfangs oder der Wochenarbeitstage ausdrücklich 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 bzw. TVöD fortgezahlt werden kann.

5. Allgemeine Empfehlungen

Die zeitabschnittsweise Neuberechnung von Urlaubsansprüchen bei Änderungen der Arbeitstage in der Kalenderwoche ist ab dem Kalenderjahr 2017 vorzunehmen. Es bestehen aber keine Bedenken, sofern sich höhere Urlaubsansprüche aus Vorjahren ergeben, dass diese entsprechend der zeitabschnittswisen Formel nachträglich neu berechnet werden.

Die Berechnung des Urlaubsanspruchs wird durch die neue Rechtsprechung erschwert und führt zukünftig zu einem deutlich höheren Aufwand in den Personalstellen. Arbeitgeber bzw. Personalstellen sollten bereits bei den ersten Gesprächen darauf hinwirken, dass

- die Arbeitszeit bzw. ihre Verteilung auf die Wochenarbeitstage im Laufe des Jahres möglichst nur wenige Änderungen erfährt,
- solche Änderungen möglichst nicht im laufenden Monat erfolgen,
- der anteilige Urlaub aus der Zeit der bislang geltenden Arbeitszeit vor dem Wechsel der Arbeitstage eingebracht wird,
- die Beschäftigten, die den auf die Zeit vor Verringerung der Arbeitszeit entfallenden Urlaubsanteil nicht vor dem Wechsel der Arbeitstage in Anspruch nehmen, auf die damit verbundenen tarifrechtlichen Konsequenzen (Berechnung des Urlaubsentgelts) hingewiesen werden.

Kontakt

Die Senatorin für Finanzen

Referat 31

Rudolf-Hilferding-Platz 1

28195 Bremen

E-Mail: tarifrecht@finanzen.bremen.de

außer Kraft