

Urlaub bei unterjähriger Änderung der Arbeitszeit und bei Sonderurlaub

Rechtsprechung zur Urlaubsdauer bisher

Im Jahr 2014 hat das Bundesarbeitsgericht (Urt. v. 06. Mai 2014 – 9 AZR 678/12) zum Urlaubsanspruch bei Sonderurlaub entschieden, dass die Vereinbarung unbezahlten Sonderurlaubs nicht das Entstehen gesetzlicher Urlaubsansprüche hindert und eine Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubs nach der Regelung des § 26 Abs. 2 Buchst. c) TVöD (entspricht § 32 Abs. 9 a TV DN in der bis zum 31.12.2016 geltenden Fassung) insoweit unzulässig ist.

Zu der Frage, wie der Urlaubsanspruch nach einer unterjährigen Veränderung der Anzahl der Wochenarbeitsstage zu ermitteln ist, hat sich das Bundesarbeitsgericht seit dem Jahr 2015 in zwei Entscheidungen, jedoch im Ergebnis uneinheitlich geäußert.

So hat das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2015 (BAG, Urt. v. 10. Februar 2015 – 9 AZR 53/14 (F)) seine bis dahin jahrzehntelang gefestigte Rechtsprechung aufgegeben, wonach für die Dauer des Urlaubsanspruchs stets die Arbeitszeitverteilung im Zeitpunkt der Urlaubsinanspruchnahme maßgeblich war. Ausschlaggebend für diese Rechtsprechungsänderung waren Urteile des EuGH (u.a. Urt. v. 13. Juni 2013 – C-415/12 – „Brandes“), wonach dies zu einer unzulässigen Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter im Fall der Verringerung der Anzahl der Arbeitstage führt.

Mit Urteil vom 14. März 2017 (Az: – 9 AZR 7/16 –) hat das Bundesarbeitsgericht erneut zur Berechnung des Urlaubsanspruchs bei einem unterjährigen Wechsel der Anzahl der Arbeitstage Stellung genommen. Der für die Urlaubsberechnung maßgebliche Zeitpunkt sei der, zu dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Urlaub gewähre. Ändere sich die Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht bevor der Arbeitnehmer den gesamten Urlaub in Anspruch genommen habe, sei der zu diesem Zeitpunkt noch vorhandene Urlaubsanspruch an die neuen Verhältnisse durch Umrechnung anzupassen.

Bundesarbeitsgericht, Urteile v. 19. März 2019 ([9 AZR 406/17](#) und [9 AZR 315/17](#)) und 21. Mai 2019 ([9 AZR 259/18](#))

Nunmehr sind die Entscheidungsgründe von o.g. Urteilen des Bundesarbeitsgerichts veröffentlicht worden. Die Entscheidungen befassen sich in erster Linie mit der Frage, ob der gesetzliche Mindesturlaub auch im Fall der Gewährung von Sonderurlaub ungekürzt zu gewähren ist. Die Tragweite der Entscheidungen geht jedoch darüber hinaus.

Das Bundesarbeitsgericht hat seine im Jahr 2014 entwickelten Grundsätze zur Berechnung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs bei einem vereinbarten Sonderurlaub aufgegeben. Es hat jetzt zum Sonderurlaub entschieden, dass sofern sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub befindet, bei der Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs zu berücksichtigen ist, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben. Dies führt dazu, dass einem

Arbeitnehmer, der sich im gesamten Kalenderjahr im unbezahlten Sonderurlaub befindet, mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht. Ist die Arbeitspflicht nicht im gesamten Kalenderjahr suspendiert, weil sich der Sonderurlaub nur auf einen Teil des Kalenderjahres erstreckt, muss der Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten berechnet werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat weiter ausgeführt, dass nicht daran festgehalten wird, dass im Falle eines unterjährigen Wechsels der Arbeitszeitverteilung der kalenderjährig bestimmte Urlaubsanspruch nicht in Zeitabschnitte unterteilt werden kann (so noch BAG, Urt. v. 14. März 2017, aaO.). Vielmehr ist bei einem unterjährigen Wechsel der Anzahl der Arbeitstage der Gesamtjahresurlaubsanspruch für das betreffende Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung und der auf sie entfallenden Wochentage mit Arbeitspflicht umzurechnen. Unter Umständen muss die Urlaubsdauer mehrfach berechnet werden. Die Berechnung des Urlaubsanspruchs anhand der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage innerhalb eines repräsentativen Zeitabschnitts verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften (§ 4 Abs. 1 TzBfG). Durch sie wird nicht zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschieden. Bei einem Wechsel von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung wird durch diese Berechnung der während der Vollzeittätigkeit erworbene Urlaubsanspruch nicht gekürzt.

Auswirkungen der Rechtsprechungsänderung

Urlaubsdauer bei Sonderurlaub

Für Zeiten des unbezahlten Sonderurlaubs ist der tarifliche Urlaubsanspruch nach § 32 Abs. 9 a TV DN für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis ruht, zu mindern. Für diese Zeiten besteht aber grundsätzlich auch kein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Erholungsurlaub, da der Zeitraum des unbezahlten Sonderurlaubs bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs mit "null" Arbeitstagen in Ansatz zu bringen ist.

Beispiel 1:

Mitarbeiter A arbeitet in der 5-Tage-Woche. Er hat Sonderurlaub vom 1. April 2019 bis zum 30. September 2019. Der tarifliche Urlaubsanspruch beträgt 15 Tage, der gesetzliche Urlaubsanspruch 10 Tage.

Urlaubsdauer bei Änderungen der Arbeitszeit

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinen Entscheidungen vom 19. März 2019 seine erst zwei Jahre zuvor in seiner Entscheidung vom 14. März 2017 (aaO.) getroffenen Aussagen revidiert, wonach im Falle eines unterjährigen Wechsels der Arbeitszeitverteilung der kalenderjährig bestimmte Urlaubsanspruch nicht in Zeitabschnitte unterteilt werden darf. Diese aktuelle Rechtsprechungsänderung führt dazu, dass die in den [DDN-Nachrichten 1/2018](#) vom 14.03.2018 unter Nr. 8 und in der hierzu übersandten Anlage 1 gegebene Handlungsempfehlung gegenstandslos ist.

Ändert sich die Anzahl der Wochenarbeitstage im Laufe des Kalenderjahres ist eine jahresbezogene

Betrachtung anzustellen, die die Anzahl der in den einzelnen Zeitabschnitten vorgesehenen Arbeitstage berücksichtigt. Dabei geht das Bundesarbeitsgericht grundsätzlich für die Fünftageweche von 260 möglichen Arbeitstagen im Jahr aus (BAG, Urt. v. 19. März 2019, aaO.).

Die danach maßgebliche Umrechnungsformel lautet für den TV DN danach wie folgt:

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{260 \text{ Arbeitstage}} \quad X \text{ Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht}$$

Bei der Ausfüllung der Formel zählen gesetzliche Feiertage, an denen ohne den Feiertag zu arbeiten wäre, als Tage mit Arbeitspflicht.

Beispiel 2:

Ein Beschäftigter arbeitet bis zum 31. Mai 2019 in der Fünftageweche, danach in der Dreitageweche. Insgesamt ergeben sich für das Kalenderjahr somit 200 Tage mit Arbeitspflicht. Folgende Berechnung ist anzustellen:

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{260 \text{ Arbeitstage}} \quad X 200$$

Der Jahresurlaubsanspruch des Beschäftigten beträgt damit gerundet 23 Urlaubstage (vgl. § 32 Abs. 9 i.V.m. Absatz 6 TV DN).

Zu dem gleichen Ergebnis hinsichtlich der Urlaubsdauer gelangt man regelmäßig, wenn man anstatt der vom Bundesarbeitsgericht in seinen aktuellen Entscheidungen verwendeten Formel eine abschnittsweise Berechnung vornimmt:

Beispiel 3:

Ein Beschäftigter arbeitet bis zum 31. Mai 2019 in der Fünftageweche, danach in der Dreitageweche. Es ergeben sich somit zwei Urlaubsabschnitte mit jeweils folgenden Berechnungen:

Abschnitt mit Fünftageweche (1. Januar bis 31. Mai):

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{12 \text{ Monate}} \quad X \quad \frac{5 \text{ Arb.tage/Woche}}{5} \quad X (5 \text{ Monate}) = 12,5 \text{ Urlaubstage}$$

Abschnitt mit Dreitageweche (1. Juni bis 31. Dezember):

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage}}{12 \text{ Monate}} \quad X \quad \frac{5 \text{ Arb.tage/Woche}}{3} \quad X (7 \text{ Monate}) = 10,5 \text{ Urlaubstage}$$

In der Summe kommt der Beschäftigte somit auf 23 Urlaubstage in dem Jahr.

Vor dem Hintergrund der infolge der Rundungsregelung regelmäßig auftretenden Identität der Ergebnisse bestehen keine Bedenken, eine Berechnung nach Zeitabschnitten vorzunehmen, sofern

dies vor Ort als praktikabler empfunden wird. Gegebenenfalls bedarf es im Ausnahmefall einer Korrektur. Eine Berechnung nach Zeitabschnitten scheidet in jedem Fall jedoch dann aus, wenn die Anzahl der Arbeitstage nicht regelmäßig, sondern unregelmäßig auf die Kalenderwoche verteilt ist.

Urlaubsentgelt

Verringerung der Arbeitszeit

Das Bundesarbeitsgericht hat zu den §§ 26 Abs. 1 Satz 1 und 21 Satz 1 TV-L (inhaltsgleich mit § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TVöD) festgestellt, dass diese wegen der mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitkräften nichtig sind, soweit sie das Urlaubsentgelt eines Arbeitnehmers, der nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit seinen Urlaub antritt, auch in den Fällen nach dem Entgeltausfallprinzip bemessen, in denen der Urlaub aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt (BAG, Urt. v. 20. März 2018 – 9 AZR 486/17–).

Anders, als im TV öD oder TV-L wird im Urlaub nicht das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt, sondern das Urlaubsentgelt bemisst sich gemäß § 32 Abs. 13 TV DN nach dem durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt, das die Arbeitnehmerin in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Damit würde aber ebenfalls z.B. ein im November angetretener Jahresurlaub nach Arbeitszeitverringerung ab Juli dazu führen, dass auch für die in der ersten Jahreshälfte erworbenen Urlaubstage nur das verringerte Teilzeitentgelt zu zahlen wäre. Damit würde ebenfalls gegen die sich aus vorstehend benannter Rechtsprechung ergebende Prinzipien verstoßen.

Realisieren mithin Beschäftigte nach dem Zeitpunkt einer Verringerung der Arbeitszeit Urlaubsansprüche, die zu dem auf die Zeit vor der Verringerung entfallenden Teil des Urlaubsanspruchs gehören, so darf das Urlaubsentgelt hierfür nicht geringer sein, als wenn die Beschäftigten den Urlaub noch vor der Arbeitszeitreduzierung genommen hätten. Im Wege der abschnittsweisen Berechnung (vgl. Ziffer 1.3.2, Beispiel 3) ist zu ermitteln, wie viele Tage Urlaub ggf. abweichend zu bezahlen sind.

Beispiel 4:

Ein Beschäftigter arbeitet bis Ende Juni 2019 in Vollzeit, danach mit der Hälfte der regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in der Viertagewoche. Er hat einen Urlaubsanspruch im Kalenderjahr von 27 Tagen. Davon entfallen 15 auf die Vollzeit- und 12 auf die Teilzeitphase. Nimmt der Beschäftigte die gesamten 27 Urlaubstage bis Ende Juni 2019, so sind alle Urlaubstage mit dem Vollzeitentgelt zu bezahlen. Nimmt er die 27 Urlaubstage hingegen erst nach Juni 2019, muss das Urlaubsentgelt für 15 Urlaubstage auf der Grundlage der früheren Vollzeitbeschäftigung abweichend berechnet werden.

Erhöhung der Arbeitszeit

Beispiel 5:

Ein Mitarbeiter erhöht seinen Beschäftigungsumfang ab dem 1. Juli 2019 von der Hälfte der regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf Vollzeit und arbeitet weiterhin in der 5-Tage-Woche. Er hat bis zum 1. Juli 2019 noch keinen Urlaub in Anspruch genommen und nimmt seinen kompletten Urlaub erst in der zweiten Jahreshälfte.

Gemäß § 32 Absatz 13 TV DN ist bei der Urlaubsentgeltberechnung bei Entgelterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, von dem erhöhten Entgelt auszugehen. Die Regelung entspricht inhaltlich § 11 Abs. 1 S. 2 BUrlG. Hierzu gilt laut Erfurter Kommentar (ErfK/Gallner, 19. Aufl. 2019, BUrlG § 11 Rn. 21, 22): *„Die gesonderte Anordnung des, dass bei Verdiensterhöhungen nicht vorübergehender Natur von erhöhtem Verdienst auszugehen ist, bezieht sich nach dem ausdrücklichen Wortlaut auf beide für die Urlaubsentgeltberechnung maßgebenden Faktoren, den aus den Daten des Referenzzeitraums zu ermittelnden Geldfaktor und den aus der Urlaubszeit zu ermittelnden Zeitfaktor.“* Das bedeutet, dass für den gesamten Urlaub im Beispielfall das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt eines während der letzten 3 Monate vergleichbaren Vollbeschäftigten zu berechnen ist.