

Urlaubsanspruch

Teil 2: Der Urlaubsumfang bei persönlichen Veränderungen während des Urlaubsjahres

Im Laufe eines Urlaubsjahres können Ereignisse im Leben des Mitarbeiters¹ eintreten, bei denen sich die Frage stellt, ob bzw. wie sie sich auf den Umfang des Erholungsurlaubes auswirken.

1. Erkrankung des Mitarbeiters²

Auch für Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit entsteht Urlaubsanspruch, da dieser nicht an eine tatsächliche Arbeitsleistung gebunden ist³. **Erkrankt der Mitarbeiter nach Festlegung aber vor Antritt des Urlaubs**, dann ist der Urlaub neu zu beantragen und festzulegen.⁴ Wird ein Mitarbeiter **während des Urlaubs arbeitsunfähig krank**, dann werden ihm die Krankheitstage gemäß § 1 Abs. 7 Anlage 14 zu den AVR (für den Bereich der AVO ergibt sich dies aus § 9 BUrlG) nicht auf den Urlaub angerechnet.⁵ Voraussetzung dafür ist, dass der Mitarbeiter die Arbeitsunfähigkeit durch ein ärztliches Zeugnis nachweist.

2. Reduzierung der Anzahl der Wochenarbeitstage

Wenn ein Mitarbeiter seine Arbeitszeit verringert, kann dies auch mit einer Reduzierung der Arbeitstage pro Woche einhergehen. Die AVR sehen dann in § 3 Abs. 5 Satz 5 Anlage 14 zu den AVR eine Umrechnung der Urlaubstage vor, mit der die absolute Zahl der Urlaubstage angepasst und damit gekürzt wird.

¹ Aus Gründen der Vereinfachung und der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

² Zur Übertragbarkeit und Verfall des Urlaubsanspruchs bei Arbeitsunfähigkeit siehe Arbeitshilfe „Urlaubsanspruch Teil 3: Übertragbarkeit und Verfall“, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de

³ BAG, Urteil vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10.

⁴ Zur Vertiefung: Gundel, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd.2, Anlage 14 § 1 Rn 130.

⁵ Anmerkung: Es handelt sich bei dieser Regelung um eine Ausnahmegvorschrift für den Fall der Erkrankung während des Urlaubs, die nicht auf den Fall der Erkrankung während eines Freizeitausgleich für Mehrarbeit oder Überstunden übertragen werden kann (siehe z.B. BAG, Urteil vom 11.09.2003 – 6 AZR 374/02), es sei denn, es wurde ein Arbeitszeitkonto i.S.v. § 9 Anlage 31 / 32 / 33 zu den AVR vereinbart.

Der EuGH hat in zwei Entscheidungen⁶ klargestellt, dass durch eine Veränderung, insbesondere eine Verringerung der Arbeitszeit beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung der Anspruch auf Jahresurlaub, weder vom Umfang noch wertmäßig gekürzt werden darf. Dieses Kürzungsverbot betrifft den Urlaub, den der Mitarbeiter bis zum Zeitpunkt des Wechsels schon „verdient“ hat. Diese Rechtsprechung wurde mittlerweile vom BAG⁷ übernommen.

Das bedeutet, dass die AVR-Regelung in **§ 3 Abs. 5 Satz 5 Anlage 14 zu den AVR bei einer Reduzierung der Wochenarbeitstage wegen der Diskriminierung von Teilzeitkräften** unwirksam ist.

Wenn ein Mitarbeiter im Laufe eines Urlaubsjahres die Anzahl der Wochentage reduziert, muss der Zeitraum vor dem Wechsel und der Zeitraum nach dem Wechsel voneinander getrennt betrachtet werden:

- **Beispiel:** Die in Vollzeit an fünf Tagen beschäftigte Mitarbeiterin A reduziert ihren Arbeitsumfang ab dem 1. September auf 50% und vereinbart gleichzeitig eine Drei-Tage-Woche. Im Juli hat sie bereits 5 Tage Urlaub genommen. Wieviel Urlaub steht ihr noch für das Jahr zu?

1. Urlaubsanspruch im Zeitraum vor dem Wechsel:

Zunächst wird berechnet, welcher Anteil des Jahresurlaubs auf diesen Zeitraum entfällt. Dann werden bereits genommenen Urlaubstage abgezogen.

→ Urlaubsanspruch bis 31.08.: $\frac{8}{12}$ von 30 = 20 – 5 = 15 Tage Resturlaub

Der so ermittelte Resturlaub für diesen Zeitraum bleibt **ungekürzt** auch nach dem Wechsel erhalten. **Wichtig ist, dass diese alten Urlaubstage auch dem Wert nach erhalten** bleiben. Für jeden dieser alten Urlaubstage bekommt der Mitarbeiter auch nach dem Wechsel noch die Urlaubsvergütung in der Höhe, wie er sie vor dem Wechsel bekommen hätte. D.h. es werden also pro altem Urlaubstag die Stunden bezahlt, die früher auf einen Urlaubstag entfielen, selbst wenn sich nach der neuen Arbeitszeitverteilung mittlerweile eine neue Stundenzahl pro Arbeitstag ergeben haben sollte.

⁶ EuGH, Urteil vom 22.04.2010, C-486/08 (Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols);
EuGH, Beschluss vom 13. Juni 2013, C-415/12 (Brandes).

⁷ BAG, Urteil vom 10.02.2015, 9 AZR 53/14.

2. Urlaubsanspruch im Zeitraum nach dem Wechsel

Auch hier wird - nun anhand der neuen Drei-Tage-Woche - berechnet, welcher Anteil des Jahresurlaubs auf diesen Zeitraum entfällt. Der so für beide Zeiträume ermittelte Urlaub wird dann addiert.

→ Urlaubsanspruch vom 01.09. bis 31.12.: $4/12$ von 18 Urlaubstagen bei einer Drei-Tage-Woche = 6 Tage

Der Mitarbeiterin stehen nach dem Wechsel also noch insgesamt 21 Urlaubstage zu.

3. Erhöhung der Anzahl Wochenarbeitsstage

Im Gegensatz zur Reduzierung der Wochenarbeitsstage greift bei der Erhöhung der Wochenarbeitsstage die Regelung des § 3 Abs. 5 Satz 5 Anlage 14 zu den AVR noch. Zwar gibt es mittlerweile ein Urteil des EuGH⁸, wonach bei einer Erhöhung der Wochenarbeitsstage der in Teilzeit angesammelte Resturlaub nicht entsprechend der erhöhten Arbeitszeit neu berechnet werden muss. Da die AVR mit § 3 Abs. 5 Satz 5 Anlage 14 zu den AVR aber eine im Vergleich zu diesem Urteil günstigere Umrechnungsregelung enthalten, wird der Urlaub an die neue Zahl der Wochenarbeitsstage angepasst. Es wird bei der Neuberechnung so getan, als hätte die neue Arbeitstagezahl bereits seit Beginn des Jahres gegolten. Die absolute Zahl der Urlaubstage erhöht sich also nach dem Wechsel. Vor dem Wechsel bereits genommener Urlaub muss natürlich anteilig abgezogen werden.

- **Beispiel:** Mitarbeiter B stockt seine Arbeitszeit auf und wechselt zum 01.09. von einer Drei-Tage-Woche zu einer Fünf-Tage-Woche. Im April hatte er bereits 10 Tage Urlaub genommen.

Wieviel Urlaub steht ihm noch für das Jahr zu?

→ Urlaubsanspruch bei Fünf-Tage-Woche: 30 Tage,
bereits während der Drei-Tage-Woche genommen: $10/18$
Resturlaub = $30 - (30 \times 10/18) = 13$ Urlaubstage

⁸ EuGH, Urteil vom 11.11.2015, C-219/14 (Greenfield ./ The Care Bureau Ltd).

4. Unbezahlter Sonderurlaub

Bei unbezahltem Sonderurlaub sieht § 1 Abs. 6 Satz 5 Anlage 14 zu den AVR für jeden vollen Kalendermonat des Sonderurlaubs eine Kürzung des Urlaubsanspruches um 1/12 vor. Die AVO enthalten in § 32 Abs. 5 Satz 2 AVO dieselbe Kürzungsregelung, wenn das Dienstverhältnis wie bei einem Sonderurlaub ruht.

Wichtig: Diese **Kürzungsregelung ist unwirksam**. Denn das Bundesarbeitsgericht hat Folgendes entschieden:

Kommt es zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, hindert dies grundsätzlich weder das Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruches noch ist der Arbeitgeber zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs berechtigt.⁹

Daher ist **zumindest der Mindesturlaub für die Zeit des Sonderurlaubs nicht kürzbar!**

- **Beispiel:** Mitarbeiter B, der in einer Fünf-Tage-Woche arbeitet, nimmt vom 01.01. bis zum 30.4.2016 Sonderurlaub.
 - Zeitraum Januar bis April: den gesetzlichen Mindesturlaub darf der Dienstgeber nicht kürzen, d.h. es bleiben 4/12 von 20 Tagen Mindesturlaub = 7 Urlaubstage (gerundet)
 - Zeitraum Mai bis Dezember: 8/12 von 30 = 20→ Dem Mitarbeiter stehen insgesamt 27 Urlaubstage für 2016 zu.

5. Mutterschutz und Elternzeit¹⁰

Gemäß § 17 Satz 1 MuSchG zählen die **Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub** mit. Sie wirken sich also nicht nachteilig auf den Urlaubsanspruch aus. Erfasst werden sowohl die Schutzfristen vor und nach der Geburt, §§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 MuSchG, als auch die individuellen Beschäftigungsverbote nach § 3 MuSchG aufgrund eines ärztlichen Attests zu einem früheren Zeitpunkt.

Wenn ein Mitarbeiter in **Elternzeit geht, wird der Urlaub** gemäß § 1 Abs. 6 Satz 5 Anlage 14 zu den AVR/ § 32 Abs. 5 Satz 2 AVO **für jeden vollen Kalendermonat** (nicht: Beschäftigungsmonat!) **der Elternzeit um 1/12 gekürzt werden**. Da es mit § 17

⁹ BAG, Urteil vom 06.05.2014, 9 AZR 678/12.

¹⁰ Zur Kürzung und Übertragbarkeit des Urlaubes bei Mutterschutz und Elternzeit siehe Arbeitshilfe „Urlaubsanspruch Teil 3: Übertragbarkeit und Verfall“, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de.

Abs. 1 Satz 1 BEEG¹¹ eine spezialgesetzliche Rechtsgrundlage für diese Kürzungsregelungen gibt, ist die Kürzung des Erholungsurlaubs während der Elternzeit auch zulässig.

- **Beispiel:** Mitarbeiterin A ist schwanger. Am 27. März geht sie in Mutterschutz. Ihr Kind wird am 8. Mai geboren. Der Mutterschutz endet am 3. Juli. Anschließend nimmt sie bis zum 7. November Elternzeit. Wieviel Urlaub steht ihr für dieses Jahr zu?

Kürzung nur für volle Kalendermonate der Elternzeit, d.h. August, September und Oktober: $3/12$ von 30 = 7,5

→ Resturlaub: $30 - 7,5 = 22,5 = 23$ Urlaubstage (gerundet)

6. Ruhen wegen Erwerbsminderung

Wenn das Dienstverhältnis wegen des Bezugs einer befristeten Erwerbsminderungsrente ruht, wirkt sich dies im **AVO-Dienstverhältnis** gemäß § 32 Abs. 5 Satz 3 AVO nicht auf den Umfang des Erholungsurlaubs aus.

Die **AVR** sehen dagegen in § 1 Abs. 6 Satz 3 der Anlage 14 zu den AVR eine Kürzung während des Bezuges einer Zeitrente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit vor.

Wichtig: Bei der Anwendung dieser Vorschrift ist allerdings zu beachten, dass das Bundesarbeitsgericht entschieden hat, dass der gesetzliche Erholungsurlaub und der schwerbehinderten Menschen zustehende Zusatzurlaub keine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr voraussetzen. **Gesetzliche Urlaubsansprüche entstehen also auch dann, wenn der Arbeitnehmer eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung bezieht**, selbst wenn eine tarifliche Regelung das Ruhen des Arbeitsverhältnisses an den Bezug dieser Rente knüpft.¹² Daher **greift die Kürzungsregelung nicht, soweit dadurch der gesetzliche Mindesturlaub berührt** wird.

- **Beispiel:** Mitarbeiter B bezieht seit dem 1. März 2016 eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Sein Dienstgeber teilt ihm mit, dass ihm für das Jahr 2016 daher nur $2/12$ seines Urlaubsanspruchs von 30 Tagen, also 5 Tage, zusteht. Zu recht?
Nein, denn nach Anwendung der Kürzungsregelung würde dem Mitarbeiter der gesetzliche Mindesturlaub im Ruhenszeitraum gekürzt. Daher ist die Kürzung

¹¹ BEEG = Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

¹² BAG, Urteil vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10.

teilweise unzulässig. Dem Mitarbeiter steht daher ein Urlaubsanspruch für das Jahr 2016 in Höhe von 22 Tagen zu (2/12 von 30 für Januar und Februar + 10/12 von 20 als gesetzlicher Mindesturlaub von März bis Dezember).

7. Bei Altersteilzeit:

Gemäß § 8 Anlage 17a AVR / § 7 Anlage 7e AVO besteht bei Altersteilzeit im Blockmodell **während der Freistellungsphase** kein Urlaubsanspruch.

Im **Jahr des Übergangs von Arbeitsphase auf Freistellungsphase** hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Wichtig: Der Wechsel von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase ist nicht gleichzusetzen mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, d.h. der Urlaubsanspruch wandelt sich zu diesem Zeitpunkt noch nicht in einen Abgeltungsanspruch um. Da für noch nicht genommenen Urlaub die jeweiligen AVR- / AVO-Verfallsregelungen¹³ gelten, empfiehlt es sich, bestehende Urlaubsansprüche noch vor Eintritt in die Freistellungsphase zu realisieren, damit sie nicht bis zum Ende der Freistellungsphase bereits verfallen sind.

8. FAZIT:

Die Kürzungsregelungen für den Urlaubsanspruch in den AVR verstoßen teilweise gegen das Bundesurlaubsgesetz, weil sie den garantierten Mindesturlaubsanspruch berühren. Daher darf der Dienstgeber bei einer Verringerung des Arbeitsumfangs und der Wochenarbeitstage den bis zu diesem Zeitpunkt angesammelten Urlaub entgegen der Umrechnungsregel in § 3 Abs. 5 Satz 3 Anlage 14 zu den AVR nicht kürzen. Auch für Zeiten eines Sonderurlaubs oder des Ruhens des Dienstverhältnisses während des Bezugs einer befristeten Erwerbsminderungsrente darf der Urlaubsanspruch entgegen § 1 Abs. 6 Satz 3 und 5 Anlage 14 zu den AVR nicht vollständig gekürzt werden. Der Mitarbeiter hat auch für diese Zeiten Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Zulässig ist nur eine Kürzung des über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden weitergehenden AVR-Urlaubsanspruchs.

¹³ Zu den Verfallsregelungen siehe Arbeitshilfe „Urlaubsanspruch Teil 3: Übertragbarkeit und Verfall“, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de.