



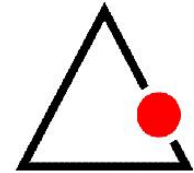
Newsletter Beschäftigte / Führungskräfte

Die Entscheidung im Monat Januar 2018 für die Praxis

Bundesarbeitsgericht vom 14.03.2017 - 9 AZR 7/16
Tariflicher Urlaubsanspruch bei Veränderung der Wochenarbeitstage

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG

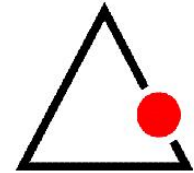
1. § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD aF ordnet die Umrechnung von Urlaubsansprüchen für den Fall an, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung abweichend vom tariflich vorgesehenen Normalfall nicht in der Fünftageweche leistet. Sinn und Zweck der Vorschrift ist es, die Gleichwertigkeit der Urlaubsdauer unabhängig von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage sicherzustellen.
2. Der für die Berechnung maßgebliche Zeitpunkt ist der, zu dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Urlaub gewährt.
3. Ändert sich die Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht, bevor der Arbeitnehmer den gesamten Urlaub in Anspruch genommen hat, ist der verbleibende Urlaubsanspruch unter Berücksichtigung des bereits vom Arbeitgeber gewährten Urlaubs zu berechnen. Dabei ist die Anzahl der zum Zeitpunkt des Wechsels noch nicht genommenen Urlaubstage mit dem Quotienten zu multiplizieren, der sich aus der Anzahl der Wochenarbeitstage unter dem neuen Arbeitszeitregime (Divident) und der Anzahl der Wochenarbeitstage unter dem alten Arbeitszeitregime (Divisor) ergibt.



4. Soweit infolge des § 26 Abs. 1 Satz 5 Halbs. 2 TVöD aF, dem zufolge Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag unberücksichtigt bleiben, geringfügige Abweichungen zulasten eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers auftreten, handelt es sich um unbedenkliche Randunschärfen, die darin begründet sind, dass die Tarifvertragsparteien den Urlaubsanspruch entsprechend dem Tagesprinzip in ganzen Tagen berechnet sehen wollen. § 4 Abs. 1 TzBfG wird dadurch nicht verletzt.

Sachverhalt:

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand der TVöD Anwendung, der bei einer 5-Tage-Woche 30 Arbeitstage Urlaub vorsah. § 26 I 4 TVöD a. F. (= § 26 I 3 TVöD n. F.) lautete: „*Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaub entsprechend.*“ Bruchteile bis 0,5 wurden ab-, Bruchteile ab 0,5 aufgerundet. Die Klägerin arbeitete bis Ende 08/2013 in Teilzeit (32 Stunden verteilt auf 4 Tage). Ab Ende 08/2013 arbeitete sie 23,5 Stunden verteilt auf 5 Tage. Bis Ende August hatte die Beklagte der Klägerin 23 Urlaubstage gewährt, danach bis Jahresende insgesamt 24 Tage. Die Klägerin verlangte zwei weitere Urlaubstage und argumentierte wie folgt: Bei einer 4-Tage-Woche habe ihr Urlaubsanspruch für das ganze Jahr 24 Tage betragen (= $4/5 \times 30$). Für die ersten acht Monate (= $2/3$ des Jahres) hätten ihr also $2/3 \times 24 = 16$ Tage zugestanden. Für das letzte Drittel des Jahres in der 5-Tage-Woche hätten ihr 10 Tage zugestanden ($1/3 \times 30$). Zusammen ergäben sich 26 Tage, von denen ihr 24 gewährt worden seien. Das LAG gab der Klage statt.



Entscheidung:

Die Revision der Beklagten war erfolgreich und führte zur Klageabweisung.

Die zeitabschnittsweise Berechnungsmethode der Klägerin ergebe sich laut BAG nicht aus dem Tarifvertrag. Ändert sich die Anzahl der Wochenarbeitstage, bevor der Arbeitnehmer den gesamten Urlaub in Anspruch genommen hat, ist nach der tariflichen Regelung der verbleibende Urlaubsanspruch unter Berücksichtigung des bereits vom Arbeitgeber gewährten Urlaubs laut BAG wie folgt zu berechnen: Die Anzahl der zum Zeitpunkt des Wechsels noch nicht genommenen Urlaubstage wird mit dem Quotienten multipliziert, der sich aus der Anzahl der Wochenarbeitstage unter dem neuen Arbeitszeitregime (Divident) und der Anzahl der Wochenarbeitstage unter dem alten Arbeitszeitregime (Divisor) ergibt.

Zudem sei der für die Berechnung maßgebliche Zeitpunkt der, zu dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Urlaub gewährt. Die Klägerin habe vor dem Wechsel der Arbeitszeit noch einen Resturlaubsanspruch von einem Tag gehabt. Dieser verbliebene Urlaubstag sei aufgrund des Wechsels von der 4-Tage-Woche in die 5-Tage-Woche mit $5/4$ zu multiplizieren ($=1,25$), abgerundet also ein Urlaubstag. Dieser war gewährt worden, so dass der Anspruch auf 24 Urlaubstage erfüllt war.



Fazit:

Mit dieser Entscheidung folgt das BAG gezwungenermaßen den Vorgaben des EuGH aus der sog. Tirol-Entscheidung vom 22.04.2010 (AZ: C-486/08) und aus dem Brandes- Beschluss vom 13.06.2013 (AZ: C-415/12), der eine Quotierung und nachträgliche Kürzung des vor der Arbeitszeitveränderung erworbenen Urlaubsanspruches ausschließt. Dies hatte das BAG bisher anders gesehen. Die Berechnungsweise wird auch auf das Bundesurlaubsgesetz zu übertragen sein.

Sollten Sie Fragen zu dieser Berechnungsweise Ihres Urlaubsanspruches im Einzelfall haben, können Sie sich gerne an einen unserer 7 Fachanwälte für Arbeitsrecht wenden.

Für weitere Fragen zu dieser Entscheidung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Besuchen Sie uns auch auf unserer Homepage unter www.LSK-Partner.de und lernen Sie einen unserer 6 Fachanwälte für Arbeitsrecht kennen.

Mit freundlichen Grüßen

Löffler, Steigelmann, Krieger & Partner
Rechtsanwälte - Steuerberater - Wirtschaftsprüfer
Karlsruhe - Landau - Pforzheim

Manuela Müller
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

DIE JOBSCHÜTZER