

AGV NORD



Allgemeiner Verband der Wirtschaft
Norddeutschlands e.V.

Urlaubsansprüche bei Arbeitsunfähigkeit und Wechsel von Vollzeit in Teilzeit

Hinweise November 2015

A. Urlaubsansprüche bei Arbeitsunfähigkeit.....	2
1. Entwicklung der Urlaubsansprüche während der Langzeiterkrankung	2
a) Gesetzlicher Urlaubsanspruch.....	2
b) Übergesetzlicher Urlaubsanspruch	3
c) Ruhen des Arbeitsverhältnisses und Urlaubsanspruch	4
aa) Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Erkrankung	4
bb) Exkurs: Ruhen des Arbeitsverhältnisses gleich aus welchem Ruhensgrund.....	4
2. Behandlung der Urlaubsansprüche bei Rückkehr des Beschäftigten	4
a) Grundsatz – Verfall am 31. Dezember	5
b) Rückkehr zwischen dem 01. Januar und dem 31. März.....	5
c) Rückkehr nach dem 31. März	6
d) Langjährige Arbeitsunfähigkeit und Rückkehr zwischen dem 01. Januar und 31. März.....	6
3. Behandlung der Urlaubsansprüche bei Ausscheiden des Beschäftigten	6
4. Behandlung der Urlaubsansprüche bei Tod des Beschäftigten	7
5. Auswirkungen auf die zusätzliche Urlaubsvergütung	7
B. Urlaubsanspruch bei Wechsel von Vollzeit in Teilzeit.....	9
1. Änderung zum Jahreswechsel	9
2. Änderung im laufenden Kalenderjahr	10
a) Anzahl der Urlaubstage	10
b) Höhe des Urlaubsentgelts – Vollzeit- oder Teilzeitentgelt.....	12
c) Zusätzliche Urlaubsvergütung	12
3. Exkurs: Urlaubsanspruch bei Wechsel von Teilzeit in Vollzeit	13
Anlage: Überarbeitetes Prüfschema von Gesamtmetall zum Wechsel von Vollzeit in Teilzeit	14

A. Urlaubsansprüche bei Arbeitsunfähigkeit

Folgende Rechtsfragen sind in Umsetzung der grundlegenden Entscheidung des EuGH zum Urlaubsrecht bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit (EuGH v. 20.01.2009, Schultz-Hoff u.a., C-350/06) höchstrichterlich entschieden:

- Die gesetzlichen Urlaubsansprüche verfallen bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres (BAG v. 07.08.2012, 9 AZR 353/10; BAG v. 11.06.2013, 9 AZR 855/11).
- Der Schwerbehindertenzusatzurlaub nach § 125 SGB IX teilt das rechtliche Schicksal des gesetzlichen Mindesturlaubs (BAG v. 23.03.2010, 9 AZR 128/09).
- Übergesetzliche Urlaubsansprüche (vertragliche oder tarifvertragliche Urlaubsansprüche) erlöschen nur bei erkennbarer Differenzierung im Arbeits- bzw. Tarifvertrag am 31. März des Folgejahres (BAG v. 24.03.2009, 9 AZR 983/07).
- Urlaubsansprüche entstehen auch bei ruhendem Arbeitsverhältnis gleich aus welchem Ruhensgrund (Erwerbsminderung: BAG v. 07.08.2012, 9 AZR 353/10; unbezahlte Freistellung: BAG v. 06.05.2014, 9 AZR 678/12).
- Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung gemäß § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) entsteht nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt den Verjährungs- und (tarif-)vertraglichen Verfallfristen (BAG v. 24.03.2009, 9 AZR 983/07; BAG v. 09.08.2011, 9 AZR 352/10; BAG v. 19.06.2012, 9 AZR 652/10).
- Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist bei Tod des Beschäftigten nach einer neuen Entscheidung des EuGH vererbbar (EuGH v. 12.06.2014, C-118/13).

Diese Entscheidungen führen dazu, dass mit den Urlaubsansprüchen bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit wie folgt zu verfahren ist:

1. Entwicklung der Urlaubsansprüche während der Langzeiterkrankung

a) Gesetzlicher Urlaubsanspruch

Solange ein Beschäftigter arbeitsunfähig erkrankt ist, verfällt sein Anspruch auf die **gesetzlich** vorgeschriebenen Urlaubstage (20 Urlaubstage bei einer 5-Tage-Woche) nicht am Ende des eigentlichen Übertragungszeitraumes (31. März des Folgejahres). Vielmehr tritt der Verfall erst nach Ablauf von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres ein, also am 31. März des zweiten Folgejahres.

Beispiel 1:

Ist ein Beschäftigter im Laufe des Jahres 2013 arbeitsunfähig erkrankt, ohne bereits Urlaub genommen zu haben, verfällt sein gesetzlicher Urlaubsanspruch für das Jahr 2013 in Höhe von 20 Urlaubstagen nach 15 Monaten, also am 31. März 2015.

Der gesetzliche Urlaub aus dem Jahr 2014 war in das Jahr 2015 zu übertragen. Besteht die Arbeitsunfähigkeit fort, erlischt der gesetzliche Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2014 wiederum 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres, also am 31. März 2016.

b) Übergesetzlicher Urlaubsanspruch

Übergesetzliche Urlaubsansprüche können auf einzelvertraglichen oder tariflichen Regelungen beruhen.

Sofern die zwischen NORDMETALL und IG Metall abgeschlossenen Tarifverträge aufgrund eines Anerkennungstarifvertrages zur Anwendung kommen, steht den Beschäftigten gemäß § 10 Ziff. 2 Manteltarifvertrag für die Tarifgebiete Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern, für das Tarifgebiet Unterweser sowie für das Tarifgebiet Nordwestliches Niedersachsen, jeweils vom 03.07.2008 (MTV), ein Urlaubsanspruch von insgesamt 30 Tagen zu. Für den über den gesetzlichen Urlaub hinausgehenden **tariflichen Urlaubsanspruch** (10 Tage) kommt u.E. weiterhin ein Verfall am Ende des Übertragungszeitraumes, also am 31. März des Folgejahres in Betracht.

Beispiel 1 - Fortsetzung:

Die tariflichen Urlaubsansprüche von je 10 Tagen im Kalenderjahr sind am 31. März des jeweiligen Folgejahres verfallen: die 10 Tage tariflicher Urlaub aus dem Jahr 2013 bereits am 31. März 2014; die 10 Tage tariflicher Urlaub aus dem Jahr 2014 verfallen am 31. März 2015.

Der Beschäftigte hatte damit ab April 2015 einen Urlaubsanspruch von 50 Tagen (20 Tage gesetzlicher Urlaub aus dem Jahr 2014 + 30 Tage Urlaub für das Jahr 2015).

Das BAG akzeptiert den Verfall übergesetzlicher Urlaubsansprüche allerdings nur dann, wenn in der tariflichen Regelung eine Differenzierung zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaub erkennbar ist. Ansätze für eine entsprechende Unterscheidung finden sich auch in den manteltariflichen Regelungen, weshalb weiterhin von einem Verfall der über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden Urlaubstage auszugehen ist. Hier ist insbesondere § 10 Ziff. 6.9.2 MTV heranzuziehen („Wenn der Beschäftigte durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig aufgelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt, ist die Abgeltung insoweit ausgeschlossen, als der tarifliche Urlaubsanspruch über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgeht.“). Zu einer inhaltlich entsprechenden Regelung des Manteltarifvertrags für die Angestellten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte hat das BAG (BAG v. 23.03.2010, 9 AZR 128/09) entschieden, dass in dieser Vorschrift die geforderte Differenzierung zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem tariflichen Urlaub zu erkennen ist, ebenso das Arbeitsgericht Berlin mit rechtskräftigem Urteil (ArbG Berlin v. 22.04.2009 56, Ca 21280/08) für eine wortgleiche Regelung aus dem BAT .

Das LAG Bremen sowie das ArbG Kiel haben allerdings mit rechtskräftigen Urteilen entschieden, dass § 10 MTV die geforderte Differenzierung nicht zu entnehmen ist (LAG Bremen v. 15.12.2009, 1 Sa 229/07; ArbG Kiel v. 14.03.2013, 5 Ca 1772c/12).

Solange eine höchstrichterliche Entscheidung zu den genannten manteltariflichen Vorschriften in den Tarifgebieten von NORDMETALL nicht vorliegt, ist mit den erstgenannten Urteilen von einem Verfall des übergesetzlichen Urlaubs auszugehen. Rechtssicherheit über die Zulässigkeit dieses Verfalls besteht allerdings nicht.

Bei Beschäftigten, deren übergesetzlicher Urlaubsanspruch nicht auf tariflichen Regelungen beruht, ist die arbeitsvertragliche Regelung dahingehend zu überprüfen, ob eine ausreichende Differenzierung zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaub vorliegt. Zukünftig sollte im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart werden, dass der übergesetzliche Urlaubsanspruch weiterhin verfällt, soweit er wegen Arbeitsunfähigkeit im Urlaubsjahr bzw. im Übertragungszeitraum nicht genommen werden kann.

Wenn der übergesetzliche Urlaub früher verfallen kann, ist es sinnvoll bei der Urlaubsgewährung immer erst auf den gesetzlichen – nicht verfallbaren – Urlaub zu leisten. Daher ist eine Tilgungsbestimmung zu empfehlen. („Zuerst wird der gesetzliche Mindesturlaub und dann der tarifliche Urlaub gewährt.“)

Allerdings hat das BAG (BAG v. 07.08.2012, 9 AZR 760/10) entschieden, dass eine entsprechende Tilgungsbestimmung ebenfalls nur eingreifen kann, wenn die Urlaubsregelung bei der Festlegung der Höhe des Urlaubsanspruchs zwischen dem gesetzlichen Mindest- und übergesetzlichen Mehrurlaubsanspruch unterscheidet. Andernfalls gehe eine Tilgungsbestimmung ins Leere.

c) Ruhen des Arbeitsverhältnisses und Urlaubsanspruch

aa) Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Erkrankung

Bei langjährigen Erkrankungen wird häufig am Ende des Krankengeldbezuges eine befristete Erwerbsminderungsrente gewährt. Ruht das Arbeitsverhältnis aufgrund vertraglicher Regelung oder kraft konkludenter Vereinbarung durch die Erteilung der Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III, entsteht nach Auffassung des BAG (BAG v. 07.08.2012, 9 AZR 353/10) gleichwohl der Urlaubsanspruch des Beschäftigten. Eine anteilige Kürzung der Urlaubsansprüche für Ruhezeiten sei jedenfalls dann unwirksam, wenn das Ruhen darauf zurückzuführen sei, dass der Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen seine Verpflichtung zur Arbeitsleistung nicht erfüllen kann.

Da die langandauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit fast immer Grundlage für den Bezug einer befristeten Erwerbsminderungsrente ist, werden in diesen Fällen damit regelmäßig weiterhin Urlaubsansprüche entstehen. Der Verfall dieser Ansprüche folgt dann den oben bereits dargestellten Grundsätzen (Verfall der gesetzlichen Urlaubsansprüche 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres; Verfall der tariflichen Urlaubsansprüche 3 Monate nach Ende des Urlaubsjahres).

bb) Exkurs: Ruhen des Arbeitsverhältnisses gleich aus welchem Ruhensgrund

In Fortsetzung der oben genannten Rechtsprechung hat das BAG (BAG v. 06.05.2014, 9 AZR 678/12) entschieden, dass unabhängig von einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit in jedem ruhenden Arbeitsverhältnis grundsätzlich Urlaubsansprüche entstünden. Hier von sei der Gesetzgeber selbst in § 17 BEEG und § 4 ArbPISchG ausgegangen.

Dies bedeutet, dass insbesondere bei Sabbaticalmodellen oder unbezahltem Sonderurlaub der gesetzliche Urlaubsanspruch gleichwohl entsteht.

Für die Zukunft empfiehlt es sich daher, bei entsprechenden Vereinbarungen zumindest den gesetzlichen Urlaub (ggf. auch den tariflichen) in die Planung mit einzubeziehen. Bei anderen – vom Beschäftigten gewünschten – Auszeiten muss in Zukunft ggf. eher die Beendigung mit Wiedereinstellungszusage erwogen werden.

2. Behandlung der Urlaubsansprüche bei Rückkehr des Beschäftigten

Kehrt ein Beschäftigter nach der Langzeiterkrankung an den Arbeitsplatz zurück, stellt sich die Frage, wie mit den aufgelaufenen Urlaubsansprüchen umzugehen ist. Beantragt der Beschäftigte Urlaubsgewährung, hat diese nach den allgemeinen Regeln zu erfolgen.

Aufgelaufene Ansprüche, die nach der Genesung nicht in Anspruch genommen werden, können nach den allgemeinen Regeln verfallen, wenn zumindest die theoretische Möglichkeit der Inanspruchnahme bestanden hat.

a) Grundsatz – Verfall am 31. Dezember

Kehrt der Beschäftigte also im Laufe eines Kalenderjahres an seinen Arbeitsplatz zurück und reichen die Arbeitstage des laufenden Kalenderjahres aus, um sowohl die während der Arbeitsunfähigkeit aufgelaufenen als auch die Urlaubsansprüche des laufenden Kalenderjahres zu erfüllen, verfallen nicht genommene Ansprüche grundsätzlich insgesamt mit Ablauf des 31. Dezember. Sie werden nicht in die ersten drei Kalendermonate des Folgejahres übertragen, wenn in der Person des Beschäftigten liegende Gründe (wie die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit) nicht mehr vorliegen.

b) Rückkehr zwischen dem 01. Januar und dem 31. März

Grundsätzlich kann der Urlaub aus dem Vorjahr im aktuellen Kalenderjahr bis zum 31. März verfallen, wenn der Beschäftigte vor diesem Zeitpunkt wieder genesen an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt.

Inwieweit dies auch in Fällen der langandauernden Arbeitsunfähigkeit gilt, hat das BAG bisher noch nicht entschieden. U.E. ist zu unterscheiden, ob nach der Rückkehr des Beschäftigten genug Arbeitstage zur Verfügung stehen, um die aufgelaufenen Urlaubsansprüche zu erfüllen.

Genügend Arbeitstage zur Gewährung der (Rest-) Urlaubstage:

Nimmt der Beschäftigte seine übertragenen Urlaubsansprüche trotz der bestehenden Möglichkeit im Übertragungszeitraum nicht in Anspruch, so verfallen u.E. diese übertragenen Urlaubsansprüche zum 31. März des Folgejahres.

Beispiel 2:

Der Beschäftigte kehrt nach Arbeitsunfähigkeit seit Mitte 2014 am 02. März 2015 an seinen Arbeitsplatz zurück. Ihm steht noch ein gesetzlicher Resturlaubsanspruch in Höhe von 15 Urlaubstagen aus dem Jahr 2014 zu, den er vollständig im März 2015 nehmen könnte. Nimmt er den Urlaub bis zum 31. März 2015 nicht, verfallen die 15 Urlaubstage zu diesem Zeitpunkt. Dem Beschäftigten verbleibt der Urlaubsanspruch aus dem aktuellen Kalenderjahr.

Nicht genügend Arbeitstage zur Gewährung der (Rest-) Urlaubstage:

In dieser Fallkonstellation erscheint es sinnvoll, zwischen den Urlaubstagen zu unterscheiden, die noch durch Arbeitstage bis zum 31. März des Folgejahres abgedeckt sind und denen, die darüber hinausgehen. Die Urlaubstage, die noch durch Arbeitstage gedeckt sind, können u.E. bis zum 31. März verfallen; die Urlaubstage, die nicht mehr durch Arbeitstage gedeckt sind, werden mit dem Urlaub des aktuellen Kalenderjahres verknüpft und unterliegen dem allgemeinen Fristenregime, so dass ein erneuter Verfall erst zum Ende des aktuellen Kalenderjahres in Betracht kommt.

Beispiel 2 – Abwandlung 1:

Der Beschäftigte kehrt nach Arbeitsunfähigkeit seit Mitte des Jahres 2014 am 16. März 2015 an seinen Arbeitsplatz zurück. Ihm steht noch ein gesetzlicher Resturlaubsanspruch in Höhe von 15 Urlaubstagen aus dem Jahr 2014 zu. Vom 16. März bis 31. März 2014 stehen zur Urlaubsgewährung allerdings nur 12 Arbeitstage zur Verfügung.

Der Anspruch aus dem Jahr 2014 verfällt in Höhe von 12 Urlaubstagen am 31. März 2015, wenn er nicht vorher in Anspruch genommen wird. Die übrigen 3 Urlaubstage aus dem Jahr 2014 sind mit dem aktuellen Urlaub aus dem Jahr 2015 zu verknüpfen. Der Beschäftigte hat damit insgesamt einen Urlaubsanspruch im Jahr 2015 auf 33 Urlaubstage; diese können nach den allgemeinen Regeln frühestens zum 31. Dezember 2015 verfallen.

c) Rückkehr nach dem 31. März

Kehrt der Beschäftigte erst nach der gesetzlichen Verfallfrist des § 7 Abs. 3 BUrlG an seinen Arbeitsplatz zurück, kann die 3-monatige Verfallfrist für die übertragenen Urlaubsansprüche nicht mehr greifen. Nach dem BAG unterliegen die Urlaubstage dann dem gleichen Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG wie der Urlaub des aktuellen Kalenderjahres, er ist weder privilegiert noch „diskriminiert“ (BAG v. 09.08.2011, 9 AZR 425/10).

Beispiel 2 – Abwandlung 2:

Der Beschäftigte war seit Mitte 2014 arbeitsunfähig erkrankt. Er kehrt am 04. Mai 2015 an seinen Arbeitsplatz zurück. Ihm steht noch ein gesetzlicher Resturlaubsanspruch in Höhe von 15 Urlaubstagen aus dem Jahr 2014 zu.

Diese 15 Urlaubstage werden mit dem Urlaub aus dem Jahr 2015 verknüpft (15 Tage Resturlaub aus 2014 + 30 Tage Urlaub für das Jahr 2015), so dass der Beschäftigte im Jahr 2015 Anspruch auf 45 Urlaubstage hat. Der Verfall kann frühestens am 31. Dezember 2015 erfolgen.

d) Langjährige Arbeitsunfähigkeit und
Rückkehr zwischen dem 01. Januar und 31. März

Eine besondere Konstellation ergibt sich, wenn der Beschäftigte bereits mehrere Jahre arbeitsunfähig erkrankt war und dann zwischen dem 01. Januar und 31. März zurückkehrt, ohne dass genug Arbeitstage zur Gewährung des gesamten Resturlaubs zur Verfügung stehen. Unabhängig von der Möglichkeit der tatsächlichen Gewährung greift mit der europarechtskonformen Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG unseres Erachtens der Verfall 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres.

3. Behandlung der Urlaubsansprüche bei Ausscheiden des Beschäftigten

Urlaubsansprüche sind abzugelten, wenn sie wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden können. Aufgrund der Rechtsprechungsänderung bestehen diese Abgeltungsansprüche jetzt auch, wenn der Beschäftigte vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht wieder arbeitsfähig wird (BAG v. 24.03.2009, 9 AZR 983/07; BAG v. 09.08.2011, 9 AZR 365/10; BAG v. 19.06.2012, 9 AZR 652/10).

Beispiel 3:

Der Beschäftigte ist seit Mitte 2014 ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt. Für das Jahr 2014 standen ihm noch 15 Urlaubstage zur Verfügung. Das Arbeitsverhältnis endet am 30. April 2015.

Der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2014 wäre zu diesem Zeitpunkt noch nicht verfallen. Abzugelten wären damit die 15 Urlaubstage aus 2014 und der anteilige Urlaub in Höhe von 10 Urlaubstagen aus dem Jahr 2015.

Allerdings greifen für diesen Abgeltungsanspruch tarifliche bzw. einzelvertragliche Ausschlussfristen und die gesetzlichen Verjährungsfristen. Das BAG hat in verschiedenen Urteilen anerkannt, dass bei der Versäumung von tariflichen Ausschlussfristen die Urlaubsabgeltungsansprüche verfallen (BAG v. 09.08.2011, 9 AZR 352/10; ebenso: BAG v. 09.08.2011, 9 AZR 365/10 sowie 9 AZR 475/10).

Beispiel 3 - Fortsetzung:

Finden die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Anwendung (vgl. S. 3), kann der Urlaubsabgeltungsanspruch nach dem 30. Juli 2015 (3 Monate nach Fälligkeit, § 16 Ziff. 1b MTV) aufgrund der tariflichen Ausschlussfristen nicht mehr geltend gemacht werden.

Der Urlaubsanspruch verjährt am 31. Dezember 2018, da die 3-jährige Verjährungsfrist gemäß § 199 Abs. 1 BGB am Ende des Jahres beginnt, in dem der Anspruch entstanden ist, hier 2015.

Zudem hat das BAG bestätigt, dass der Beschäftigte nunmehr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirksam auf den Urlaubsgeltungsanspruch verzichten kann (BAG v. 14.05.2013, 9 AZR 844/11). Dieser Verzicht kann in einer allgemeinen Ausgleichsklausel erklärt werden. („Mit Erfüllung des vorliegenden gerichtlichen Vergleichs sind wechselseitig alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt, gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt.“)

4. Behandlung der Urlaubsansprüche bei Tod des Beschäftigten

Der EuGH (EuGH v. 12.06.2014, C-118/13) hat auf die Vorlagefrage des LAG Hamm entschieden, dass bei Tod eines Beschäftigten der Urlaubsanspruch vererbbar ist.

Zur Historie: Das BAG hatte entschieden, dass der Urlaubsanspruch des Beschäftigten erlischt, wenn das Arbeitsverhältnis durch seinen Tod beendet wird (BAG v. 20.09.2012, 9 AZR 416/10). Es hatte eindeutig klargestellt, dass der Urlaubsanspruch sich in diesen Fällen nicht in einen Abgeltungsanspruch umwandelt, der durch die Erben geltend gemacht werden könnte. Das LAG Hamm legte per Beschluss dem EuGH die Frage vor, ob bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Beschäftigten ein Urlaubsabgeltungsanspruch entsteht und der Urlaubsabgeltungsanspruchs nach EU-Recht vererblich ist (LAG Hamm v. 14.02.2013, 16 Sa 1511/12 – C-118/13).

Aufgrund der Entscheidung des EuGH gilt nunmehr – entgegen der Rechtsprechung des BAG zur Unvererbbarkeit von Urlaubsansprüchen aus dem Jahr 2012 – folgendes: Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Beschäftigten, bleibt der Urlaubsanspruch erhalten. Offene Urlaubsansprüche gehen beim Tod des Beschäftigten als Abgeltungsansprüche auf die Erben über.

5. Auswirkungen auf die zusätzliche Urlaubsvergütung

Soweit die Urlaubsansprüche der Beschäftigten aufgrund der oben ausgeführten Erwägungen nicht verfallen, sondern zu gewähren bzw. abzugelten sind, entsteht bei Anwendbarkeit der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie auch der Anspruch auf die akzessorisch ausgestaltete zusätzliche Urlaubsvergütung.

Fraglich ist, welche Auswirkungen eine betriebliche Regelung hat, die nach § 10.3.4 MTV die Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung an alle Beschäftigten zu einem einheitlichen Zeitpunkt festlegt. U.E. führt diese nicht dazu, dass den langfristig erkrankten Beschäftigten die zusätzliche Urlaubsvergütung ebenso wie den anderen Beschäftigten auszuzahlen ist. Der einheitliche Fälligkeitstermin soll keinen von der Urlaubsnahme unabhängigen Anspruch auf zusätzliche Urlaubsvergütung schaffen, sondern dient lediglich der Vereinfachung der Abrechnung. Für die langfristig Erkrankten greift diese Vereinbarung zu einem einheitlichen Fälligkeitszeitpunkt nicht, da bei ihnen noch nicht feststeht, ob der Urlaubsanspruch nicht verfällt.

Langzeiterkrankte, die an den Arbeitsplatz zurückkehren, erhalten die entsprechende zusätzliche Urlaubsvergütung, wenn sie den Urlaub in Anspruch nehmen. Bei Abgeltung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die entsprechende zusätzliche Urlaubsvergütung zusammen mit dem aufgrund der Abgeltung zu erbringendem Betrag auszuzahlen.

Hinsichtlich der Ausschluss- und Verjährungsfristen gelten die Ausführungen unter A. 3. zum Abgeltungsanspruch.

B. Urlaubsanspruch bei Wechsel von Vollzeit in Teilzeit

Der EuGH hat entschieden, dass bei einem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit der Urlaubsanspruch nicht anteilig gekürzt werden darf, wenn der Beschäftigte vor dem Wechsel keine Möglichkeit hatte, den Urlaub zu nehmen (EuGH v. 13.06.2013, C-415/12). Das BAG hat in seinem Urteil vom 10.02.2015 (9 AZR 53/14 (F)) seine Rechtsprechung der des EuGH mit der Maßgabe angepasst, dass nur der Teil des Urlaubsanspruchs nicht umgerechnet werden darf, der nach einer 1/12-Berechnung auf die Monate der Vollzeitbeschäftigung entfällt. Der Urlaub, der nach einer 1/12-Berechnung auf die Zeit der Teilzeitbeschäftigung entfällt, unterliegt jedoch einer verhältnismäßigen Kürzung. Allerdings kommt das BAG – entgegen der oben wiedergegebenen Prämisse des EuGH – nicht bereits dann zu einer Zulässigkeit der Kürzung des gesamten Jahresurlaubs, wenn der Beschäftigte vor dem Wechsel in die Teilzeittätigkeit die Möglichkeit hatte, seinen Urlaub zu nehmen. Es fordert in seinem Urteil vom 10.02.2015 vielmehr zusätzlich, dass es dem Beschäftigten auch oblag, seinen Urlaub vor dem Wechsel zu nehmen. In der Pressemitteilung zu dem Urteil vom 10.02.2015 (vgl. Hinweise zum Urlaub 2015) hatte das BAG diese zusätzliche Voraussetzung für die Kürzung des Urlaubsanspruchs noch nicht erwähnt. Damit ist erst mit der Veröffentlichung der Urteilsgründe deutlich geworden, dass die Voraussetzungen der Kürzung des Urlaubsanspruchs bei einem unterjährigen Wechsel von Vollzeit in Teilzeit zwischen dem EuGH und dem BAG streitig sind.

Die Entscheidungen des EuGH und des BAG lassen weiterhin viele – in der Praxis nicht rechtssicher zu beantwortende – Fragen offen. Die folgenden Hinweise, die als Hilfestellung bei der auf betrieblicher Ebene vorzunehmenden Risikoabwägung dienen sollen, müssen daher unter Vorbehalt weiterer Rechtsprechung zu diesem Thema stehen:

1. Änderung zum Jahreswechsel

Erfolgt der Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung unter Reduzierung der Wochenarbeitsstage zum Jahreswechsel, wird die Anzahl der dem Beschäftigten zustehenden Urlaubstage entsprechend der verbleibenden Arbeitstage pro Woche umgerechnet. Die Berechnungsformel lautet:

$$\frac{\text{ind. Soll-Arbeitstage/Woche}}{5 \text{ Soll-Arbeitstage/Woche}} \times \text{Tage tariflicher Urlaubsanspruch} = \text{Urlaubsanspruch in Teilzeit}$$

Beispiel 4:

Der Beschäftigte hat zum 01.01.2015 von einer Vollzeitbeschäftigung mit Fünftagewoche in eine Teilzeitbeschäftigung mit Viertagewoche gewechselt. Sein Urlaubsanspruch beträgt damit im Jahr 2015 nicht mehr 30 Arbeitstage sondern 24 Arbeitstage.

$$\frac{4 \text{ (ind. Soll-Arbeitstage/Woche)}}{5 \text{ (Soll-Arbeitstage/Woche)}} \times 30 \text{ Arbeitstage (tariflicher Urlaubsanspruch)} = 24 \text{ Arbeitstage}$$

Es können allerdings Probleme im Hinblick auf Resturlaubstage aus der Zeit der Vollzeitbeschäftigung im Vorjahr entstehen. Diese wären u.E. zu behandeln, wie die im Folgenden dargelegten Urlaubsansprüche bei einem Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigung im laufenden Kalenderjahr.

2. Änderung im laufenden Kalenderjahr

a) Anzahl der Urlaubstage

Sowohl nach der Rechtsprechung des EuGH als auch nach dem diese umsetzenden Urteil des BAG bezieht sich das Verbot der Kürzung des Urlaubsanspruchs bei einem Wechsel von einer Voll- in eine Teilzeitbeschäftigung nunmehr nur auf den Urlaub, der bereits in Vollzeit erworben wurde. Problematisch ist hier jedoch die Besonderheit des deutschen Urlaubsrechts, dass ein Beschäftigter nach Erfüllung der Wartezeit bereits jeweils am 01. Januar seinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt. Ein sukzessiver Erwerb des Urlaubsanspruchs im laufenden Kalenderjahr – wie er der Entscheidung des EuGH zugrunde lag – ist dem deutschen Urlaubsrecht hingegen fremd. Damit ist fraglich, ob der EuGH bei einem Sachverhalt aus dem deutschen Rechtskreis, in dem der Wechsel von Vollzeit in Teilzeit im laufenden Kalenderjahr erfolgt, die Besonderheit des deutschen Urlaubsrechts beachten würde. Dies hätte zur Folge, dass eine Kürzung des Urlaubsanspruchs nicht möglich wäre, weil der gesamte Anspruch bereits am 01. Januar und damit in Vollzeit erworben worden wäre. Eine andere Möglichkeit wäre, dass der EuGH im Falle eines unterjährigen Wechsels denklogisch auf das Modell des sukzessiven Urlaubserwerbs zurückgreifen könnte und damit nur den Urlaubsanspruch als zum Zeitpunkt des Wechsels „erworben“ ansähe, der bei einer rechnerischen Zwölfteilung des Urlaubsanspruchs auf die Monate entfällt, in denen der Beschäftigte in Vollzeit arbeitete.

Den letztgenannten Weg hat das BAG in dem oben genannten Urteil gewählt. Aus dem Urteil folgt, dass nach Ansicht des BAG beim unterjährigen Wechsel von Vollzeit in Teilzeit – anders als bisher – der Teil des Jahresurlaubs, der bei einer 1/12-Berechnung auf die Monate der Teilzeitbeschäftigung entfällt, immer umgerechnet werden darf.

Die Berechnung erfolgt wie folgt:

$$\frac{\text{Jahresurlaub}}{12 \text{ (Monate)}} \times \text{Anzahl Monate der Teilzeitbeschäftigung} = \text{umzurechnender Urlaubsanteil}$$

$$\frac{\text{umzurechnender Urlaubsanteil}}{5 \text{ Soll-Arbeitstage/Woche}} \times \text{ind. Soll-Arbeitstage/Woche} = \text{Urlaubsanspruch in Teilzeit}$$

U.E. ist die Entscheidung des BAG so auszulegen, dass es bei einem Wechsel von Vollzeit in Teilzeitbeschäftigung für die Berechnung der auf die Vollzeitbeschäftigung entfallenden Urlaubszwölfstel immer auf volle Monate ankommt. Dies entspricht einer analogen Anwendung des § 10 Ziff. 4.1 MTV. Erfolgt der Wechsel von Vollzeit in Teilzeit also in einem laufenden Monat, ist dieser Wechselmonat bei der 1/12-Berechnung vollständig als Monat in Teilzeitbeschäftigung zu werten.

Einigkeit besteht zwischen dem EuGH und dem BAG darüber, dass eine Umrechnung des Urlaubsteils, der auf die Monate der Vollzeitbeschäftigung entfällt, nur dann erfolgen darf, wenn der Beschäftigte nicht die Möglichkeit hatte, den Urlaub vor dem Wechsel zu nehmen.

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme des Urlaubs besteht nicht,

- wenn der Beschäftigte zwischen dem Zeitpunkt der Ankündigung bzw. der Vereinbarung einer verringerten Arbeitszeit und dem Beginn der Arbeitszeitverringerung arbeitsunfähig erkrankt war,

- wenn ein Beschäftigungsverbot (z. B. Mutterschutz) bestand,
- wenn der Beschäftigte zwar Urlaub geltend macht, der Arbeitgeber den Urlaubsantrag aber wegen entgegenstehender dringender betrieblicher Belange oder wegen kollidierender Urlaubswünsche anderer Beschäftigter ablehnt oder
- wenn zwischen der Vereinbarung der Arbeitszeitverringerung und deren Beginn ein Zeitraum liegt, der die Dauer des Urlaubsanspruchs unterschreitet.

Abweichend von der Rechtsprechung des EuGH fordert das BAG in seinem Urteil jedoch zusätzlich, dass es dem Beschäftigten auch oblag, seinen Urlaub vor dem Wechsel in die Teilzeitbeschäftigung zu nehmen, er also eine dementsprechende Verpflichtung hatte. Hierzu führt das BAG mit nachvollziehbaren Argumenten aus, dass die Rechtsprechung des EuGH, die nur auf die Möglichkeit der Urlaubsnahme abstellt, nicht mit den geltenden Grundsätzen des Diskriminierungsrechts vereinbar sei. Denn bisher sei die Möglichkeit des Benachteiligten, die verbotene Diskriminierung (hier: die Umrechnung des bereits erworbenen Urlaubsanspruchs) zu verhindern, mit Recht nicht als Rechtfertigungsgrund anerkannt worden. Damit fehle der dogmatische Ansatzpunkt für die Berücksichtigung eines (in der Nichtnahme des Urlaubs trotz entsprechender Möglichkeit zu sehenden) überwiegenden (Mit-)Verschuldens des Teilzeitbeschäftigten an einer ungünstigeren Behandlung.

Eine Obliegenheit des Beschäftigten, seinen Urlaub vor dem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit zu nehmen, normiert der MTV nicht. Auch ist eine solche Regelung dem BUrlG fremd. So hat das BAG in seinem Urteil vom 10.02.2015 ausdrücklich entschieden, dass eine solche Obliegenheit des Beschäftigten nicht aus § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG hergeleitet werden kann. Eine individualvertragliche Vereinbarung einer entsprechenden Obliegenheit dürfte u.E. aber als für den Beschäftigten nachteilige Abweichung vom BUrlG zu bewerten sein und wäre damit gemäß § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG unwirksam. Damit kann die Entscheidung des BAG so verstanden werden, dass künftig bei einer Reduzierung der Wochenarbeitstage eine Umrechnung des anteilig erworbenen Urlaubsanspruchs wohl nicht mehr erfolgen darf. Was allerdings stattdessen die richtige Vorgehensweise ist, hat das BAG nicht aufgezeigt. Dennoch besteht die Möglichkeit, dass sich die Arbeitsgerichte an der Rechtsprechung des BAG orientieren werden. Daher ist fraglich, ob es künftig für die Berechnung des Urlaubsanspruchs bei unterjährigem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit überhaupt darauf ankommen wird, ob der Beschäftigte die Möglichkeit hatte, seinen Urlaub vor dem Wechsel zu nehmen oder nicht. Allerdings hat sich bislang der EuGH zu dieser Frage noch nicht geäußert.

Beispiel 4 - Fortsetzung (wie Sachverhalt BAG v. 10.02.2015, 9 AZR 53/14 (F)):

Ein Beschäftigter wechselt ab dem 16.07. von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung und arbeitet nunmehr nicht mehr fünf, sondern nur noch vier Tage die Woche. Vor dem Wechsel hatte der Beschäftigte keinen Urlaub genommen. Aufgrund der Regelungen in dem für ihn einschlägigen Tarifvertrag traf ihn auch keine entsprechende Obliegenheit. Bei einer Fünftageswoche stünden dem Beschäftigten gemäß Tarifvertrag 30 Urlaubstage zu. Eine verhältnismäßige Kürzung seines Urlaubsanspruchs für die Monate Januar bis Juni bleibt unzulässig. Sein Urlaubsanspruch für das zweite Halbjahr darf jedoch anteilig gekürzt werden. Der Beschäftigte erhält damit im gesamten Jahr einen Urlaubsanspruch von 27 Tagen (15 Tage für Zeitraum Januar bis Juni in Vollzeitbeschäftigung + 12 Tage für Zeitraum Juli bis Dezember in Teilzeitbeschäftigung, denn:

30 Tage Jahresurlaub x 6 (Monate) = 15 Tage umzurechnender Urlaub
12 (Monate)

15 Tage umzurechnender Urlaub x 4 Soll-Arbeitstage/Woche = 12 Tage Urlaubsanspruch in Teilzeit).
5 Soll-Arbeitstage/Woche

Zwar wird durch die neue Rechtsprechung des BAG generell die Problematik entschärft, dass ein Beschäftigter, der beispielsweise im März von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung mit einer Zweitagewoche wechselt, einen Erholungszeitraum von 15 Wochen erreichen kann. Er erhält vielmehr nur noch 15 Urlaubstage (5 aus Vollzeit, 10 aus Teilzeit). Anders sieht es aber – wie das BAG in seinem Urteil vom 10.02.2015 selbst ausführt – aus, wenn ein Beschäftigter unmittelbar nach einer Elternzeit von einer Fünftagewoche in eine Zweitagewoche wechselt. Verfügt der Beschäftigte in diesem Fall noch über 30 Resturlaubstage, fehlt er dem Unternehmen aufgrund seines Resturlaubsanspruchs über einen Zeitraum von 15 Wochen.

Auch können weiterhin Probleme entstehen, wenn ein Beschäftigter erst gegen Ende des Jahres in Teilzeit wechselt und zuvor keinen Urlaub genommen hat. Daher gilt auch nach dem Urteil des BAG vom 10.02.2015 die Empfehlung, dass der Arbeitgeber versuchen sollte, mehrmonatige urlaubsbedingte Abwesenheiten zu verhindern, indem er darauf hinwirkt, dass der Beschäftigte vor dem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit Urlaub nimmt. Es ist jedoch zu beachten, dass der Beschäftigte – wie oben dargestellt – hierzu nicht verpflichtet ist.

b) Höhe des Urlaubsentgelts – Vollzeit- oder Teilzeitentgelt

Die Frage, in welcher Höhe Urlaubsentgelt zu zahlen ist, wenn während der Beschäftigung in Teilzeit Urlaubstage gewährt werden, die auf einer Vollzeitbeschäftigung beruhen, hat das BAG in seiner Entscheidung vom 10.02.2015 nicht beantwortet.

U.E. ist die Urlaubsvergütung in Höhe des Teilzeitentgelts zu zahlen. Die Urlaubsvergütung berechnet sich für den jeweiligen Urlaubstag nach den Regeln BUrlG und MTV wie folgt: Zunächst ist der sog. Geldfaktor zu ermitteln, d.h. der Durchschnittsverdienst der letzten drei abgerechneten Monate bzw. 13 Wochen. Dieser Durchschnittsverdienst ist dann für die ausgefallene Arbeitszeit zu zahlen, die der Beschäftigte während des Urlaubs gearbeitet hätte, wäre er an diesen Tagen nicht von seiner Arbeitspflicht befreit worden (sog. Zeitfaktor). Da lediglich die der Teilzeit entsprechende Arbeitszeit ausfällt, ist entsprechend dieses Lohnausfallprinzips nur das Teilzeitentgelt zu zahlen.

Wegen des genannten EuGH-Urteils und der nunmehr vom BAG vorgenommenen Differenzierung nach Monaten der Voll- und Teilzeitbeschäftigung ist es jedoch nicht auszuschließen, dass Arbeitsgerichte das Urlaubsentgelt für den Anteil der Urlaubstage aus Vollzeitbeschäftigung auf Basis des Vollzeitentgelts berechnen könnten.

c) Zusätzliche Urlaubsvergütung

Kommen die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie zur Anwendung, sind als zusätzliche Urlaubsvergütung gemäß § 10 Ziff. 10.3.1 MTV für jeden Urlaubstag 50% der Urlaubsvergütung zu zahlen.

Da die Urlaubsvergütung wie oben beschrieben aus unserer Sicht nur in Höhe des Teilzeitentgelts fließt, ist auch die zusätzliche Urlaubsvergütung am Teilzeitentgelt orientiert. Dies gilt insbesondere dann, wenn die zusätzlich Urlaubsvergütung jeweils in dem Entgeltabrechnungszeitraum ausgezahlt wird, in dem der Urlaub gewährt wurde.

Etwas anderes ist anzunehmen, wenn für die Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung gemäß § 10 Ziff. 10.3.4 MTV in einer Betriebsvereinbarung ein einheitlicher Auszahlungs-

zeitpunkt festgelegt wurde. In diesem Fall dürfte das (Vollzeit-)Entgelt am Stichtag als Berechnungsgrundlage heranzuziehen sein.

Beispiel 5:

Betrieblicher Auszahlungszeitpunkt für die zusätzliche Urlaubsvergütung ist der Monat Mai. Der Wechsel in Teilzeit mit einer reduzierten Anzahl von Wochenarbeitstagen erfolgt Anfang September. Die zusätzliche Urlaubsvergütung wurde auf Vollzeitbasis im Monat Mai berechnet und ausgezahlt. Eine anteilige Rückforderung hat aus urlaubsrechtlichen Gründen (Stichtagsprinzip), zumindest wegen § 818 Abs. 3 BGB (Entreicherung) kaum Aussicht auf Erfolg.

Einen Überblick über alle relevanten Fragen bei einem Wechseln von Vollzeit in Teilzeit bietet das anliegende von Gesamtmetall erstellte und von uns gemäß den Informationen aus der Pressemitteilung des BAG überarbeitete Prüfungsschema.

3. Exkurs: Urlaubsanspruch bei Wechsel von Teilzeit in Vollzeit

Im umgekehrten Fall, wenn der Beschäftigte von Teilzeit in Vollzeit wechselt, muss bei einer Änderung der Wochenarbeitstage wiederum eine Umrechnung der Urlaubstage erfolgen, damit für den Beschäftigten der einheitliche Freistellungszeitraum erhalten bleibt.

Wird der in Teilzeit erworbene Urlaubsanspruch in Vollzeit genommen, muss das Urlaubsentgelt in Höhe des Vollzeitentgelts gezahlt werden, § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG.

Anlage:

Überarbeitetes Prüfschema von Gesamtmetall zum Wechsel von Vollzeit in Teilzeit

