



Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:
Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT
Pommernallee 4
14052 Berlin

POSTANSCHRIFT
11014 Berlin

TEL +49 30 18 681 - 0
FAX +49 30 18 681 - 10807

D5@bmi.bund.de
www.bmi.bund.de

Betreff: Urlaubsanspruch der Tarifbeschäftigten bei Änderung des Beschäftigungsumfangs/Beschäftigungsmodells im Laufe des Urlaubsjahres

hier: Folgerungen aus der Rechtsprechung des BAG vom 20.03.2018 – 9 AZR 486/17, vom 18.09.2018 – 9 AZR 159/18, vom 20.11.2018 – 9 AZR 349/18, vom 19.03.2019 – 9 AZR 315/17 und 9 AZR 406/17 – und vom 21.05.2019 – 9 AZR 259/18 sowie aus der Rechtsprechung des EuGH vom 11.11.2015 - C-219/14 („Greenfield“)

Bezug: Rundschreiben vom 22. Januar 2016 – D5-31001/3#8
Aktenzeichen: D5-31001/3#8
Berlin, 20. Dezember 2019
Seite 1 von 17

1. Einleitung

In Folge der unionsrechtlichen Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) in den Urteilen vom 22. April 2010 - C-486/08 („Tirol“-Entscheidung) und vom 13. Juni 2013 - C-415/12 („Brandes“-Entscheidung) gab das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der o. g. Entscheidung vom 10. Februar 2015 – 9 AZR 53/14 (F) – seine bisherige Rechtsprechung auf. Danach war der Urlaubsanspruch bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche grundsätzlich umzurechnen; der Senat hatte eine Diskriminierung von Teilzeitkräften durch die Umrechnung verneint (vgl. BAG vom 28. April 1998 - 9 AZR 314/97 - [Juris-Rz. 38]).

Der bis dahin vertretenen Rechtsauffassung, die das BAG seitdem aufgegeben hat, lag der Gedanke zu Grunde, dass sich der Gesamturlaubsanspruch nicht nach den bereits erbrachten Arbeitsleistungen richtet, sondern nach der bei Inanspruchnahme des Urlaubs maßgebenden Arbeitszeitverteilung (s. Juris-Rz. 30 a. a. O.). Der für das Urlaubsrecht zuständige Neunte Senat des BAG passte in seiner Entscheidung vom 10. Februar 2015 – 9 AZR 53/14 (F) – seine Rechtsprechung den unionsrechtlichen Vorgaben des EuGH an. Danach steht *„die Inanspruchnahme des Jahresurlaubs zu einer späteren Zeit als dem Bezugszeitraum in keiner Beziehung zu der in dieser späteren Zeit vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitszeit“*. Folglich dürfe *„durch eine Veränderung, insbesondere eine Verringerung der Arbeitszeit beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung der Anspruch auf Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben hat, nicht gemindert werden“* (s. „Brandes“ Rz. 30). Der EuGH nimmt bei Änderungen des Arbeitszeitmodells im Laufe des Kalenderjahres eine dem jeweiligen Beschäftigungsmodell entsprechende abschnittsbezogene Betrachtung vor. Abweichend vom deutschen Urlaubsrecht ordnet der EuGH dabei die Entstehung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs anteilig jeweils „fiktiven“ Abschnitten vor und nach dem Änderungsstichtag zu.

Der EuGH hatte in einem weiteren Urteil vom 11. November 2015 – C-219/14 (Rechtssache „Greenfield“) – seine unionsrechtlichen Vorgaben zur Berechnung der Urlaubsansprüche in einem Fall der Erhöhung der Arbeitszeit dann weiter präzisiert (dazu s. u. Ziffer 1.2) und zur Berechnung des nach Art. 7 der (EU-Arbeitszeit-) Richtlinie 2003/88 gewährleisteten Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub Folgendes klargestellt: Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub werden im Hinblick auf den im Arbeitsvertrag vorgesehenen Arbeitsrhythmus erworben und sind dementsprechend zu berechnen (Rz. 29, 33 a. a. O.). Der EuGH schlussfolgert daraus, dass die Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer nach verschiedenen Arbeitsrhythmen arbeitet, für die Berechnung des Urlaubsanspruchs voneinander zu unterscheiden und die Urlaubsansprüche für jeden Zeitraum getrennt zu berechnen sind (Rz. 35 a. a. O.). Im Ergebnis ordnet der EuGH damit also dem Urlaubsanspruch die Wertigkeit zu, die sich aus dem jeweiligen Zeitraum vor und nach der Änderung des Beschäftigungsmodells ergibt (d. h. rechnerisch müssen vor und nach dem betreffenden Änderungsstichtag „fiktive“ Abschnitte gebildet werden).

Zwischenzeitlich liegen mehrere Entscheidungen des BAG dazu vor, wie die vorstehenden unionsrechtlichen Vorgaben im deutschen Urlaubsrecht umzusetzen sind. Die Rechtsprechung des BAG ist hierbei stetig im Fluss:

- In Bezug auf den **Umfang des Urlaubsanspruchs bzw. die Urlaubsdauer** ergeben sich aus der neueren BAG-Rechtsprechung keine Änderungen gegenüber den schon im Bezugsrundschriften dargelegten Berechnungen. Auch der mit BAG-Entscheidung vom 10. Februar 2015 – 9 AZR 53/14 (F) festgestellte

Grundsatz, dass § 26 Abs. 1 Satz 3 (n. F.) TVöD keine Obliegenheit der Beschäftigten begründet, ihren erworbenen Urlaubsanspruch vor dem Wechsel des Arbeitszeitmodells in Anspruch zu nehmen, hat weiterhin Bestand. Nach den jüngsten Urteilen des BAG (vom 19. März 2019 – 9 AZR 315/17 und 9 AZR 406/17 sowie vom 21. Mai 2019 – 9 AZR 259/18) bleibt die bereits im Bezugsrundschreiben zugrunde gelegte abschnittsweise Betrachtung von Urlaubsansprüchen vor und nach dem Änderungsstichtag auch für das deutsche Urlaubsrecht zulässig (näher s. u. Ziffer 2).

- Änderungen ergeben sich insoweit jedoch im Hinblick auf die **Berechnung des Urlaubsentgelts**; und zwar infolge der zwischenzeitlich ergangenen Urteile des BAG vom 20. März 2018 – 9 AZR 486/17, vom 18. September 2018 – 9 AZR 159/18, vom 20. November 2018 – 9 AZR 349/18, vom 19. März 2019 – 9 AZR 315/17 und 9 AZR 406/17 – sowie vom 21. Mai 2019 – 9 AZR 259/18. Dies betrifft insbesondere die aus der „Greenfield“-Entscheidung zu ziehenden Folgerungen für Fälle einer Erhöhung der individuellen Arbeitszeit (nähere Erläuterungen dazu enthält der Hinweis in Ziffer 2.2).

Das Bezugsrundschreiben vom 22. Januar 2016 wird daher aufgehoben und im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen durch die vorliegende Neufassung der Durchführungshinweise ersetzt.

Mit der vorliegenden Neufassung der Durchführungshinweise werden zur Vermeidung eines übermäßigen Verwaltungsaufwands im Wege einer pauschalisierenden und typisierenden Betrachtungsweise folgende Vereinfachungen vorgenommen:

- **Einführung einer Rundungsregelung** bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs zwecks Vermeidung einer stundenweisen Gewährung von Bruchteilen eines Urlaubstages, die rechnerisch im Rahmen der „fiktiven“ abschnittswisen Betrachtung entstehen können (s. u. Ziffer 2.1.2). Folgeänderungen ergeben sich dadurch bei der Berechnung des Urlaubsentgelts.
- **Umstellung auf eine modifizierte, rein gegenwartsbezogene Betrachtung** in Bezug auf die Berechnung des Urlaubsentgelts. Im Ergebnis kommt damit nur noch der Lösungsansatz zum Tragen, der im Bezugsrundschreiben als zweiter Berechnungsschritt dargestellt wurde. Die bisherige Günstigerprüfung wird dadurch entbehrlich, d. h. es entfallen sowohl der bisher vorgeschaltete vergangenheitsbezogene Berechnungsschritt als auch der abschließende Vergleich.

Die Durchführungshinweise gelten im Übrigen weiterhin entsprechend für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 208 SGB IX.

2. Folgerungen für die Urlaubsdauer und das Urlaubsentgelt

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bitte ich entsprechend der folgenden Hinweise zu verfahren.

Zu unterscheiden ist zwischen den Konsequenzen der Rechtsprechung für die Berechnung der Urlaubsdauer (s. u. Ziffer 2.1) sowie für die Berechnung des Urlaubsentgelts (s. u. Ziffer 2.2).

2.1 Urlaubsdauer

Aus der neueren BAG-Rechtsprechung ergeben sich für die Berechnung der Urlaubsdauer keine Neuerungen gegenüber den bisherigen Durchführungshinweisen vom 22. Januar 2016. Mit der Neufassung der Durchführungshinweise wird allerdings aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung im Wege einer übertariflichen Maßnahme die Rundung auf ganze Urlaubstage zugelassen (s. u. Ziffer 2.1.2).

Der in § 26 Abs. 1 Satz 3 TVöD angelegte Grundsatz der zeiträtierlichen Berechnung bei einer von der Fünftageweche abweichenden Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist anzuwenden. Der EuGH hat ausdrücklich darauf hingewiesen, dass für diese Zeit die Minderung des Anspruchs auf Jahresurlaub gegenüber dem bei Vollzeitbeschäftigung bestehenden Anspruch aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Abgelehnt hat er dabei lediglich die Umrechnung des bis zum Wechsel des Arbeitszeitmodells bereits erworbenen Urlaubsanspruchs (vgl. „Tirol“ Rz. 33, „Brandes“ Rz. 31). Im Rahmen der Umsetzung dieser unionsrechtlichen Vorgaben hat der Urlaubssenat des BAG deshalb auch nur eine Teilnichtigkeit der tarifvertraglichen Regelung zur Umrechnung des Urlaubsanspruchs bei einer von der Fünftageweche abweichenden Verteilung der Arbeitszeit festgestellt. § 26 Abs. 1 Satz 3 TVöD ist danach unwirksam, s o w e i t dadurch die Anzahl der noch vor der neuen Arbeitszeitverteilung erworbenen Urlaubstage gemindert wird (BAG vom 10. Februar 2015 – 9 AZR 53/14 (F) – [Juris-Rz. 15]). Die Tarifnorm findet im Übrigen weiter Anwendung, d. h. bei einer die Zahl der wöchentlichen Arbeitstage betreffenden Änderung der Arbeitszeitverteilung im Laufe des Urlaubsjahres ist für den Zeitraum nach Beginn der neuen Arbeitszeitverteilung die Urlaubsdauer nach Maßgabe des § 26 Abs. 1 Satz 3 TVöD im Sinne einer abschnittsweisen Betrachtung neu zu bestimmen (näher noch unter Ziffer 2.1.2).

Im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen stehen die Fälle eines sog. unterjährigen Wechsels des Arbeitszeitmodells. Denn die unionsrechtlichen Vorgaben betreffen insbesondere Änderungen des Arbeitszeitmodells, die im Laufe des Urlaubsjahres wirksam werden. Eine Neuberechnung des Urlaubsanspruchs wird aber nicht nur erforderlich, wenn der Wechsel des Beschäftigungsmodells im laufenden Jahr erfolgt, sondern auch, wenn Resturlaubsansprüche aus vorangegangenen Kalenderjahren bestehen, die in einem abweichenden Arbeitszeitmodell erworben wurden.

2.1.1 Änderung des Beschäftigungsumfangs in der Fünftageweche

Auf die Urlaubsdauer wirkt sich eine Änderung des Beschäftigungsmodells nur aus, wenn sich dadurch zugleich die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage in der Kalenderwoche ändert (dazu s. u. Ziffer 2.1.2).

Ohne eine Veränderung der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Anzahl der Wochentage haben Änderungen der individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit keinen Einfluss auf die Anzahl der zustehenden Urlaubstage (vgl. BAG vom 20. November 2018 – 9 AZR 349/18 – [Juris-Rz. 23]). Denn wegen des im deutschen Urlaubsrecht geltenden Tagesprinzips ist es für die Anzahl der Urlaubstage unerheblich, wie viele Arbeitsstunden der jeweilige Arbeitstag hat. Maßgebend für die Anrechnung auf den Urlaubsanspruch ist allein, ob an dem betreffenden Urlaubstag aufgrund der individuellen Verteilung der Arbeitszeit an sich eine Arbeitspflicht bestünde. Da sich der Jahresurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen auf die Fünftageweche bezieht (§ 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD), haben Teilzeitbeschäftigte, deren vertraglich verringerte wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist, denselben Urlaubsanspruch wie ebenfalls in der Fünftageweche tätige Vollzeitbeschäftigte. In allen Fällen einer Veränderung der individuellen, vertraglich festgelegten Arbeitszeit ohne Veränderung der Anzahl der Wochenarbeitstage ergeben sich für die Dauer des Urlaubsanspruchs keine Folgen. Anders stellt sich die Rechtslage bei der Bemessung des Urlaubsentgelts dar (s. u. Ziffer 2.2).

2.1.2 Änderung der Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche

Sobald die Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche im laufenden Urlaubsjahr geändert wird, ist nach der Rechtsprechung des Urlaubssenats des BAG der noch bestehende Urlaubsanspruch abschnittsbezogen neu zu berechnen. Bei einem unterjährigen Wechsel der Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche ist der Gesamtjahresurlaubsanspruch für das betreffende Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung und der auf sie entfallenen Wochentage mit Arbeitspflicht umzurechnen (BAG vom 19. März 2019 – 9 AZR 315/17 [Juris-Rz. 17]). Unter Umständen muss die Urlaubsdauer mehrfach berechnet werden [Juris-Rz. 22 a. a. O.].

Hinweis:

Die Entscheidung des BAG vom 14. März 2017 - 9 AZR 7/16 – [Juris-Rz. 17]), wonach im Falle eines unterjährigen Wechsels der Arbeitszeitverteilung der kalenderjährig bestimmte Urlaubsanspruch nicht in Zeitabschnitte unterteilt werden könne, ist bereits wieder überholt. Der Urlaubssenat hält daran nicht mehr fest (BAG vom 19. März 2019 – 9 AZR 406/17 Rn. 20 sowie 9 AZR 315/17 Rn. 17). Daher ist der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht nach der zum Zeitpunkt der Urlaubsgewährung geltenden Arbeitszeitregelung zu bemessen (so noch die o. g. überholte Senatsentscheidung vom 14. März 2017), sondern grundsätzlich bezogen auf das gesamte Urlaubsjahr anhand der arbeitsvertraglichen Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage zu berechnen (BAG vom 19. März 2019 – 9 AZR 406/17 Rn. 20).

Auf den TVöD angewandt bedeutet dies Folgendes: Die Zahl der Urlaubstage, die auf die „fiktiven“ Abschnitte vor und nach dem Änderungsstichtag entfallen, bemisst sich nach der für den jeweiligen Abschnitt vereinbarten Anzahl der Wochenarbeits-tage (Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit i. S. des § 26 Abs. 1 Satz 2 und 3 TVöD). Diese dem jeweiligen Beschäftigungsmodell entsprechende abschnittsbezo-gene Betrachtung gilt unabhängig davon, ob das Arbeitszeitvolumen vermindert, bei- behalten oder aber erhöht wird. Eine Neuberechnung der Urlaubsdauer ist demnach nur erforderlich, wenn sich die Anzahl der Arbeitstage in der Woche ändert. Vor dem Änderungsstichtag bereits gewährter Urlaub ist in Abzug zu bringen; jedoch scheidet eine vorgriffsweise Anrechnung auf erst in folgenden Urlaubsjahren entstehende Ur- laubsansprüche mangels entsprechender nationaler Rechtsgrundlage aus.

Beispiel:

Im laufenden Urlaubsjahr erfolgt zum 1. September ein Wechsel des Beschäftigungsmodells von der Fünftageweche zu einer Viertageweche. Der „fiktive“ Abschnitt für die während der Fünftageweche erworbenen Urlaubstage umfasst somit 8 Kalendermonate und der „fiktive“ Abschnitt nach dem Änderungsstichtag für die in der Viertageweche erworbenen Urlaubstage 4 Kalendermonate.

Ergeben sich infolge der veränderten Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage in der Kalenderwoche aufgrund der „fiktiven“ abschnittsbezogenen Berechnung des Ur- laubs Bruchteile, kann die Rundungsregelung des § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD an sich keine Anwendung finden, da es sich wegen des ununterbrochenen Arbeitsverhältnis- ses weiterhin um Vollurlaubsansprüche handelt. Im Interesse der Verwaltungsverein- fachung erkläre ich mich jedoch damit einverstanden, dass die beiden jeweils „fiktiv“ abschnittsbezogen berechneten Urlaubsansprüche gleichwohl nur als ganze Arbeits- tage gewährt werden (Anwendung des Tagesprinzips). Zugunsten der Beschäftigten bitte ich dazu wie folgt zu verfahren:

- a) Ergeben sich **Bruchteile für beide Bezugszeiträume**, sind diese bei dem Be- zugszeitraum mit der höheren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aufzu- runden; und zwar auch, wenn der Bruchteil weniger als einen halben Urlaubst- ag beträgt. Im Gegenzug sind die Bruchteile bei dem Bezugszeitraum mit der niedrigeren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abzurunden. Bleibt die re- gelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gleich und ändert sich nur die Anzahl der Wochenarbeitstage, ist bei dem Bezugszeitraum mit der höheren Anzahl an Wochenarbeitstagen aufzurunden, und zwar auch, wenn der Bruchteil weniger als einen halben Urlaubstag beträgt. Im Gegenzug sind Bruchteile bei dem Be- zugszeitraum mit der niedrigeren Anzahl an Wochenarbeitstagen abzurunden.

Beispiel 1 (Verringerung der Wochenarbeitstage)

Ein an fünf Arbeitstagen Teilzeitbeschäftigter ändert im Laufe des Monats September die Ver- teilung seiner wöchentlichen Arbeitszeit auf drei Arbeitstage; die verringerte regelmäßige wö- chentliche Arbeitszeit (Teilzeitquote) wird unverändert beibehalten. Der Urlaubsanspruch be- rechnet sich wie folgt:

Erster Berechnungsschritt (Spitzberechnung)

- 22,5 Urlaubstage stehen für Januar bis September unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Fünftageweche zu. Im Rahmen der Zwölfteilung wird der September, in dessen Verlauf der Wechsel stattfindet, bei dem Bezugszeitraum mit der höheren Anzahl an Wochenarbeitsdagen als voller Monat berücksichtigt.

$$= 9/12 \text{ von } 30 \text{ Urlaubstagen, d. h. } 30 \times \frac{9 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

- 4,5 Urlaubstage stehen für Oktober bis Dezember unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Dreitageweche zu.

$$= 3/12 \text{ von } 18 \text{ Urlaubstagen } [30 / 5 \times 3], \text{ d. h. } 18 \times \frac{3 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

Ohne Zwischenrundung der beiden Bruchteile betrüge der Jahresurlaubsanspruch insgesamt 27 Arbeitstage (22,5 + 4,5), wobei auf beide Bezugszeiträume rechnerisch jeweils ein halber Arbeitstag entfielen.

Zweiter Berechnungsschritt (Rundung)

Im Rahmen der „fiktiven“ abschnittswisen Berechnung des Urlaubs haben sich für beide Bezugszeiträume Bruchteile ergeben. Da es sich bei dem ersten Bezugszeitraum von Januar bis September um den Bezugszeitraum mit der höheren Anzahl an Wochenarbeitsdagen bei gleichbleibender Wochenarbeitszeit handelt, wird der Urlaubsanspruch von 22,5 Arbeitstagen auf 23 Arbeitstage aufgerundet. Im Gegenzug werden die 4,5 Urlaubstage für den zweiten Bezugszeitraum von Oktober bis Dezember auf 4 Urlaubstage abgerundet. In der Summe verbleibt es somit bei einem Jahresurlaubsanspruch von insgesamt 27 Arbeitstagen (23 + 4). Durch die Rundung wird eine stundenweise Berechnung des Urlaubsentgelts für zwei halbe Urlaubstage entbehrlich.

- b) Ergeben sich **Bruchteile für nur einen Bezugszeitraum**, so ist die tarifliche Rundungsregelung nach § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD entsprechend anzuwenden.

Beispiel 2 (Verringerung der Wochenarbeitstage)

Eine Teilzeitbeschäftigte, die in der Viertageweche arbeitet, verteilt ihre wöchentliche Arbeitszeit im Laufe des Monats März auf nur noch drei Arbeitstage; die verringerte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird unverändert beibehalten. Der Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt:

Erster Berechnungsschritt (Spitzberechnung)

- 6 Urlaubstage stehen für Januar bis März unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Viertageweche zu. Im Rahmen der Zwölfteilung wird der März, in dessen Verlauf der Wechsel stattfindet, bei dem Bezugszeitraum mit der höheren Anzahl an Wochenarbeitsdagen als voller Monat berücksichtigt.

$$= 3/12 \text{ von } 24 \text{ Urlaubstagen } [30 / 5 \times 4], \text{ d. h. } 24 \times \frac{3 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

- 13,5 Urlaubstage stehen für Oktober bis Dezember unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Dreitageweche zu.

$$= 9/12 \text{ von } 18 \text{ Urlaubstagen } [30 / 5 \times 3], \text{ d. h. } 18 \times \frac{9 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

Ohne Rundung des Bruchteils betrüge der Jahresurlaubsanspruch insgesamt 19,5 Arbeitstage (6 + 13,5), wobei nur auf den zweiten Bezugszeitraum rechnerisch ein halber Arbeitstag entfielen.

Zweiter Berechnungsschritt (Rundung)

Im Rahmen der „fiktiven“ abschnittswisen Berechnung des Urlaubs hat sich lediglich für einen der beiden Bezugszeiträume ein Bruchteil ergeben. Im Beispielfall ist dies der zweite Bezugszeitraum, der nach dem Wechsel liegt. Somit ist die tarifliche Rundungsregel des § 26

Abs. 1 Satz 4 TVöD, nach der Bruchteile von mindestens einem halben Urlaubstag aufzurunden sind und Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag unberücksichtigt bleiben, entsprechend anzuwenden. Der Bruchteil beträgt 0,5 Arbeitstage und ist daher aufzurunden. D. h. der Urlaubsanspruch von 13,5 Arbeitstagen wird auf 14 Arbeitstage aufgerundet. In der Summe ergibt sich somit ein Jahresurlaubsanspruch von insgesamt 20 Arbeitstagen (6 + 14). Durch die Rundung wird die stundenweise Berechnung des Urlaubsentgelts für einen halben Urlaubstag entbehrlich.

Beispiel 3 (Erhöhung der Wochenarbeitsstage und der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit)

Ein an vier Arbeitstagen Teilzeitbeschäftigter kehrt im Laufe des Monats April zur Vollzeitbeschäftigung zurück und ändert dabei zeitgleich die Verteilung seiner wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage. Der Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt:

Erster Berechnungsschritt (Spitzberechnung)

- 6 Urlaubstage stehen für Januar bis März unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Viertageweche zu.

$$= 3/12 \text{ von } 24 \text{ Urlaubstagen } [30 / 5 \times 4], \text{ d. h. } 24 \times \frac{3 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

- 22,5 Urlaubstage stehen für April bis Dezember unter Berücksichtigung der Vollzeitbeschäftigung in der Fünftageweche zu. Im Rahmen der Zwölftelung wird der April, in dessen Verlauf der Wechsel stattfindet, beim zweiten Bezugszeitraum als voller Monat berücksichtigt, weil dieser mit der Vollzeitbeschäftigung die höhere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aufweist.

$$= 9/12 \text{ von } 30 \text{ Urlaubstagen, d. h. } 30 \times \frac{9 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

Ohne Rundung des Bruchteils betrüge der Jahresurlaubsanspruch insgesamt 28,5 Arbeitstage (6 + 22,5), wobei nur auf den zweiten Bezugszeitraum rechnerisch ein halber Arbeitstag entfielen.

Zweiter Berechnungsschritt (Rundung)

Im Rahmen der „fiktiven“ abschnittswise Berechnung des Urlaubs hat sich lediglich für einen der beiden Bezugszeiträume ein Bruchteil ergeben. Im Beispielfall ist dies der zweite Bezugszeitraum, der nach dem Wechsel liegt. Somit ist die tarifliche Rundungsregel des § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD, nach der Bruchteile von mindestens einem halben Urlaubstag aufzurunden sind und Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag unberücksichtigt bleiben, entsprechend anzuwenden. Der Bruchteil beträgt 0,5 Arbeitstage und ist daher aufzurunden. D. h. der Urlaubsanspruch von 22,5 Arbeitstagen wird auf 23 Arbeitstage aufgerundet. In der Summe ergibt sich somit ein Jahresurlaubsanspruch von insgesamt 29 Arbeitstagen (6 + 23). Durch die Rundung wird die stundenweise Berechnung des Urlaubsentgelts für einen halben Urlaubstag entbehrlich.

Hinweis:

In Fällen einer Erhöhung der individuellen Arbeitszeit sind als Urlaubsentgelt u. a. das Tabellenentgelt und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile in der zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs maßgebenden Höhe weiterzuzahlen (s. dazu unter Ziffer 2.2.2).

2.1.3 Inkrafttreten der Änderungen

Die unter Ziffer 2.1. 2 beschriebene übertarifliche Rundungsregelung zugunsten der Beschäftigten bitte ich ab sofort, also ab Veröffentlichung des Rundschreibens, auf **Neufälle** anzuwenden. Maßgebend ist insoweit der Änderungsstichtag für die Änderung des Beschäftigungsumfangs.

In **Altfällen** kann die neue übertarifliche Rundungsregelung hingegen nur dann Anwendung finden, wenn der Urlaubsanspruch aus sonstigen Gründen ohnehin neu festgesetzt werden muss (z. B. in Fällen der Neuberechnung bei Erhöhung der Arbeitszeit bis einschließlich 2018 (s.u. Ziffer 2.2.3)) oder ein nach Maßgabe des Rundschreibens vom 22. Januar 2016 spitz auf Stundenbasis errechneter anteiliger (Rest-)Urlaubstag noch nicht angetreten wurde.

2.2 Urlaubsentgelt

Zwischenzeitlich liegen auch BAG-Entscheidungen vor, in denen explizit die Berechnung des Urlaubsentgelts bei Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Streitgegenstand war. Zwar ergingen die Urteile zum Tarifrecht der Länder (TV-L) sowie dem der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA). Der Regelungsgehalt der dortigen Tarifnormen zum Erholungsurlaub wurde aber weitestgehend inhaltsgleich zum TVöD vereinbart. Deshalb können aus den beiden Entscheidungen auch für die Berechnung des Urlaubsentgelts nach § 26 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 21 TVöD allgemeine Folgerungen gezogen werden.

Der Urlaubssenat des BAG befasste sich dabei sowohl mit den Folgen einer unterjährigen Verringerung der Arbeitszeit als auch mit denen einer Erhöhung im Laufe des Urlaubsjahres:

- Zum TV-L: Urteil vom 20. März 2018 - 9 AZR 486/17 - Verringerung der Teilzeitquote von 87,5 % [35/40] auf 50 % [20/20] unter Beibehaltung der Fünftagewoche.
- Zum TV-BA: Urteil vom 20. November 2018 – 9 AZR 349/18 - Rückkehr zur Vollzeit [39 Wochenstunden] durch Erhöhung der Teilzeitquote von 84,61 % [33/39], ebenfalls unter Beibehaltung der Fünftagewoche.

Beide vorgenannten Entscheidungen des BAG betrafen die Weiterzahlung des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (im TVöD: § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1). Zur Berechnung des Tagesdurchschnitts der nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile nach dem Referenzprinzip (§ 21 Satz 2 und 3 TVöD) liegt für Fälle einer unterjährigen Veränderung des Beschäftigungsumfangs bislang noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung vor.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts bitte ich im Fall einer Änderung des Beschäftigungsumfangs im Laufe des Urlaubsjahres wie folgt zu verfahren:

2.2.1 Verringerung der Arbeitszeit

Aus der nunmehr vorliegenden BAG-Rechtsprechung zur Berechnung des Urlaubsentgelts bei einer im Laufe des Urlaubsjahres erfolgten Verringerung des Beschäftigungsumfangs wurde Folgendes deutlich: Eine richtlinienkonforme Umsetzung des

nach der Auslegung des EuGH im unionsrechtlichen Urlaubsrecht angelegten Gedankens eines erarbeiteten (vergangenheitsbezogenen) „Wertguthabens“ lässt sich auch mit der im deutschen Urlaubsrecht normierten Systematik einer gegenwartsbezogenen Betrachtung realisieren. Dazu reicht es aus, die in § 21 TVöD angelegte zweigeteilte Berechnungsweise des Urlaubsentgelts lediglich punktuell zu modifizieren. Die im Bezugsrundschreiben 2016 noch vorgesehene Günstigerprüfung mit einem weiteren vergangenheitsbezogenen Berechnungsschritt sowie einem abschließenden Vergleich kann daher entfallen.

Nach Auffassung des BAG kommt im Falle einer Arbeitszeitverringerung eine richtlinienkonforme Auslegung der Tarifnormen zur Berechnung des Urlaubsentgelts nicht in Betracht. In einer zum Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ergangenen Entscheidung hat der Urlaubssenat deshalb eine Teilnichtigkeit der betreffenden Tarifnormen des TV-L festgestellt. Die Entscheidungsgründe sind auf die insoweit vergleichbaren Bestimmungen des TVöD übertragbar. Demzufolge sind die Regelungen in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TVöD wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften (§ 4 Abs. 1 TzBfG) gemäß § 134 BGB unwirksam, s o w e i t sie für die Berechnung des Urlaubsentgelts auf das von den Beschäftigten zu beanspruchende Entgelt auch in den Fällen abstellen, in denen die Beschäftigten nach Verringerung ihrer wöchentlichen Regelarbeitszeit Urlaub nehmen, der aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt (zum TV-L vgl. BAG vom 20. März 2018 - 9 AZR 486/17 - [Juris-Rz. 11]).

Der Urlaubssenat führt in seinen Entscheidungsgründen dazu weiter aus, dass in diesen Fällen das Urlaubsentgelt nicht auf der Grundlage der während des jeweiligen Urlaubszeitraums geltenden Teilzeitquote zu gewähren ist, sondern auf der Grundlage der vor der Reduzierung der Regelarbeitszeit geltenden Parameter [Juris-Rz. 10 a. a. O.]. Daher wirkt sich im Fall einer individuellen Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit – abweichend vom Wortlaut der gesetzlichen und tariflichen Normen – die oben unter Ziffer 2.1 bei der Urlaubsdauer beschriebene „fiktive“ abschnittsbezogene Betrachtung auch bei der Berechnung des Urlaubsentgelts aus. Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts wird dem durch einen Rückgriff auf die vor dem Änderungsstichtag geltenden Berechnungsparameter – d. h. Vollzeitbeschäftigung bzw. höhere Teilzeitquote – Rechnung getragen (s. u. zum insoweit modifizierten „Zeitfaktor“).

Wegen der Anknüpfung am Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften gelten die Rechtsfolgen für den Gesamturlaubsanspruch und sind nicht nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub beschränkt.

2.2.1.1 Urlaubsentgelt für vor der Verringerung erworbene Urlaubstage

In Fällen einer unterjährigen Verringerung des Beschäftigungsumfangs ergeben sich für die Berechnung des Urlaubsentgelts für vor der Verringerung erworbene Urlaubstage daraus folgende Schlussfolgerungen:

- a) Damit Beschäftigte für ihre nicht verbrauchten Urlaubstage, die rechnerisch dem „fiktiven“ Abschnitt vor dem Änderungstichtag zuzuordnen sind (rechnerische Zuordnung), mindestens das Äquivalent des Urlaubsentgelts erhalten, das sie im Falle einer Urlaubsgewährung vor dem Änderungstichtag erhalten hätten, kann auf die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Urlaubsgewährung abgestellt werden, so wie in der Tarifnorm zur Berechnung des Urlaubsentgelts vorgesehen.
- b) Dadurch ist sichergestellt, dass zwischenzeitlich eingetretene Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur (allgemeine Tariferhöhungen, Höhergruppierungen und Stufensteigerungen) berücksichtigt werden. Die **Notwendigkeit einer Dynamisierung** folgt nicht aus den unionsrechtlichen Vorgaben des EuGH, sondern ergibt sich aus den innerstaatlichen Regelungen des deutschen Urlaubsrechts. Nach Feststellung des Urlaubssenats ist die Tarifregelung insoweit wirksam (vgl. zum TV-L: BAG vom 20. März 2018 - 9 AZR 486/17 - [Juris-Rz. 25]).
- c) Folgende Modifikation ist jedoch erforderlich, um den unionsrechtlichen Vorgaben gerecht zu werden: **Der auf der Grundlage des neuen Arbeitszeitvolumens**, das während des Urlaubs ausgefallen ist, **ermittelte Betrag (Geldfaktor), muss anschließend mittels eines modifizierten Zeitfaktors korrigiert werden.** Dazu sind die beiden Teilbeträge für sog. ständige und unständige Bezüge, die unter Anwendung der geltenden Tarifbestimmungen ermittelt wurden, per Dreisatz hochzurechnen; und zwar auf den höheren Beschäftigungsumfang, der im „fiktiven“ Abschnitt vor dem Änderungstichtag maßgeblich war. Notwendig ist diese Umrechnung also sowohl für den Teilbetrag aus dem Tabellenentgelt und den sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen nach § 21 Satz 1 TVöD als auch für den Teilbetrag aus den nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen nach § 21 Satz 2 und 3 TVöD (zu den sog. ständigen Bezügen nach § 21 Abs. 1 Satz 1 TV-L: BAG vom 20. März 2018 - 9 AZR 486/17 - [Juris-Rz. 22]).

Da es um die Bemessung des Urlaubsentgelts für vor dem Änderungstichtag erworbene Urlaubstage geht, muss stets **ein für den einzelnen Urlaubstag maßgeblicher Tagesdurchschnitt** ermittelt werden. Das gilt auch für den Fall, dass Beschäftigte ausschließlich Anspruch auf ständige Bezüge im Sinne des § 21 Satz 1 TVöD haben. Sofern daneben auch Anspruch auf sog. unständige Bezüge im Sinne des § 21 Satz 2 und 3 TVöD besteht, ergibt sich der für den einzelnen Urlaubstag maßgebliche Tagesdurchschnitt erst aus der Addition von zwei Teilbeträgen. Dabei ist Folgendes zu beachten:

- Für die Berechnung des Teilbetrags aus den nicht in Monatsbeträgen festgesetzten Entgeltbestandteilen (sog. **unständige Bezüge**) kann hier auf die in

§ 21 Satz 2 und 3 TVöD festgelegte Berechnungsmethode zurückgegriffen werden. Dabei handelt es sich um einen pauschalisierend berechneten Tagesdurchschnitt auf **arbeitstäglicher Basis**. In Abhängigkeit vom Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs nach dem Änderungstichtag ist ggf. der für Änderungen der individuellen Arbeitszeit geltende Ersatzberechnungszeitraum nach Nr. 1 Satz 3 der Protollerklärungen zu § 21 Sätze 2 und 3 TVöD zu berücksichtigen.

- Für die Berechnung des Teilbetrags aus dem Tabellenentgelt und den sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen nach § 21 Satz 1 TVöD (sog. **ständige Bezüge**), die nur hier im Rahmen der „fiktiven“ abschnittsweisen Berechnung notwendig ist, findet hingegen die Regelung des § 24 Abs. 3 Satz 1 TVöD Anwendung. Die auf die einzelnen Urlaubstage entfallenden Beträge sind danach auf **kalendertäglicher Basis** zu berechnen; maßgeblich ist die Anzahl der Kalendertage des Monats, in dem der Urlaub gewährt wird.

Das Zusammenspiel der vorstehenden Maßgaben soll das nachstehende Beispiel verdeutlichen.

Beispiel (Verringerung der Arbeitszeit)

Ein Vollzeitbeschäftigter, der in der Fünftagewoche arbeitet (regelmäßige Arbeitszeit von 39 Stunden wöchentlich) wechselt im Laufe des Monats September in Teilzeit. Die infolge der Halbtagsbeschäftigung verringerte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 19,5 Stunden wöchentlich ist weiterhin auf fünf Tage in der Woche verteilt. Infolge des bei der Urlaubsgewährung geltenden Tagesprinzips beträgt der Jahresurlaubsanspruch unverändert 30 Arbeitstage im Kalenderjahr, da trotz Teilzeitbeschäftigung weiterhin in der Fünftagewoche gearbeitet wird. Neben dem Tabellenentgelt (unterstellt 3.000 Euro) besteht Anspruch auf Zeit- und Erschwerniszuschläge (= nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile i. S. des § 21 Sätze 2 und 3 TVöD).

Unter Berücksichtigung des neuen vereinfachten Berechnungsverfahrens entfallen im Rahmen der „fiktiven“ abschnittsweisen Betrachtung rechnerisch anteilig 23 Urlaubstage auf den Bezugszeitraum vor dem Änderungstichtag; diese sind mit einem Urlaubsentgelt, das sich gemäß der vor dem Änderungstichtag ausgeübten Vollzeitbeschäftigung bemisst, zu bezahlen. Auf den „fiktiven“ Abschnitt nach dem Änderungstichtag entfallen 7 Urlaubstage; diese sind mit einem Urlaubsentgelt entsprechend dem zeitratierlich bemessenen Teilzeitentgelt gemäß § 24 Abs. 2 i. V. m. § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 TVöD zu bezahlen. Von dem Urlaubsanspruch von 23 Arbeitstagen, der rechnerisch noch während der Vollzeit erworben wurde, sind nur noch 5 Arbeitstage offen; bis zum Änderungstichtag (Wechsel in die Teilzeitbeschäftigung) wurden bereits 18 Arbeitstage in Anspruch genommen. Seine noch nicht verbrauchten 5 (Vollzeit-)Urlaubstage nimmt der Beschäftigte erst nach der Verringerung seiner Arbeitszeit im Laufe des Monats Dezember, also während der Teilzeitbeschäftigung.

a) Ermittlung der Anzahl der Urlaubstage

Zur Ermittlung der Anzahl der Urlaubstage, die bei der Bemessung des Urlaubsentgelts mit Vollzeit- oder Teilzeitentgelt zugrunde zu legen sind, findet die oben unter Ziffer 2.1.2 beschriebene „fiktive“ abschnittsbezogene Betrachtung Anwendung. Für die Ermittlung der rechnerisch anteilig vor und nach dem Änderungstichtag erworbenen Urlaubstage gilt somit ebenfalls die neue vereinfachte Berechnungsmethode.

Erster Berechnungsschritt (Spitzberechnung)

- 22,5 Urlaubstage stehen für Januar bis September unter Berücksichtigung der Fünftagewoche zu (hier Vollzeitbeschäftigung). Im Rahmen der Zwölfteilung wird der September, in dessen Verlauf der Wechsel stattfindet, bei dem Bezugszeitraum mit der höheren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit als voller Monat berücksichtigt.

$$= 9/12 \text{ von } 30 \text{ Urlaubstagen, d. h. } 30 \times \frac{9 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

- 7,5 Urlaubstage stehen für Oktober bis Dezember unter Berücksichtigung der Fünftagewoche zu (hier Teilzeitbeschäftigung).

$$= 3/12 \text{ von } 30 \text{ Urlaubstagen, d. h. } 30 \times \frac{3 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

Ohne Zwischenrundung der beiden Bruchteile betrüge der Jahresurlaubsanspruch insgesamt 30 Arbeitstage (22,5 + 7,5), wobei allerdings auf beide Bezugszeiträume rechnerisch jeweils ein halber Arbeitstag entfielen.

Zweiter Berechnungsschritt (Rundung)

- b) Im Rahmen der „fiktiven“ abschnittsweisen Berechnung des Urlaubsanspruchs haben sich für beide Bezugszeiträume Bruchteile ergeben. Da es sich bei dem ersten Bezugszeitraum von Januar bis September um den Bezugszeitraum mit der höheren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit handelt (Vollzeit), wird der Urlaubsanspruch von 22,5 Arbeitstagen auf 23 Arbeitstage aufgerundet. Im Gegenzug werden die 7,5 Urlaubstage für den zweiten Bezugszeitraum der Teilzeitbeschäftigung von Oktober bis Dezember auf 7 Urlaubstage abgerundet. Bei der **gegenwartsbezogenen Betrachtung** ist zur Ermittlung des Tagesdurchschnitts des Urlaubsentgelts auf die tatsächlichen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs abzustellen.

Die Berechnung des auf den einzelnen Urlaubstag entfallenden Urlaubsentgelts erfolgt entsprechend § 21 TVöD wiederum in **zwei Teilbeträgen**, die zu addieren sind:

- Für den **ersten Teilbetrag** aus dem Tabellenentgelt und den sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen ist der Kalendermonat Dezember mit 31 Kalendertagen maßgeblich. Der kalendertägliche Tagesdurchschnitt nach § 24 Abs. 3 Satz 1 TVöD ist somit mit dem Divisor 31 zu berechnen. Auf der Grundlage des Teilzeitentgelts von 1.500 Euro für die Halbtagsbeschäftigung (Teilzeitquote 50 % des Tabellenentgelts von 3.000 Euro) ergibt sich unter Berücksichtigung des § 24 Abs. 4 TVöD zunächst ein Tagesdurchschnitt i. H. von 48,39 Euro (= 1.500 Euro / 31 Kalendertage). Dieser Betrag ist per Dreisatz auf den im „fiktiven“ Abschnitt vor dem Änderungsstichtag maßgeblichen Beschäftigungsumfang umzurechnen. Als Teilbetrag für die ständigen Bezüge ist somit ein **auf Vollzeitbasis hochgerechneter Tagesdurchschnitt i. H. von 96,78 Euro** anzusetzen
(= 48,39 Euro $\times \frac{39 \text{ Wochenstunden}}{19,5 \text{ Wochenstunden}}$).
- Berechnungszeitraum für den **zweiten Teilbetrag** aus den nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen nach § 21 Satz 2 TVöD sind hier die letzten zwei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis vorausgehen (= Urlaubsbeginn im Laufe des Dezembers). Der Regelberechnungszeitraum nach § 21 Satz 2 TVöD kommt nicht zum Tragen, da zwischen der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem Urlaubsantritt als dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung keine vollen drei Kalendermonate liegen. Maßgeblich ist daher der Ersatzberechnungszeitraum nach Nr. 1 Satz 3 der Protokollerklärungen zu § 21 Sätze 2 und 3 TVöD. Danach sind für die Berechnung des Tagesdurchschnitts die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt. Da der Wechsel des Arbeitszeitmodells im Laufe des Septembers erfolgt und der Urlaub im Laufe des Dezembers angetreten wird, sind für die Berechnung des Tagesdurchschnitts daher die beiden volle Kalendermonate Oktober und November zugrunde zu legen.

Unterstellt, die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile in dem zweimonatigen Ersatzberechnungszeitraum hätte sich entsprechend des auf 50 % reduzierten Beschäftigungsumfangs auf 60 Euro halbiert, dann ergäbe sich nach § 21 Satz 2 i. V. m. Nr. 2 der Protokollerklärungen zu § 21 Sätze 2 und 3 TVöD für die Zeit- und Erschwerniszuschläge auf Teilzeitbasis wegen der Fünftageweche zunächst ein arbeitstäglicher Tagesdurchschnitt i. H. von 1,40 Euro (= 60 Euro x Faktor 1/43 [= 65 Arbeitstage x 2/3]).

Um dabei rechnerisch sicherzustellen, dass der Beschäftigte das Äquivalent des arbeitstäglichen Tagesdurchschnitts in der Höhe erhält, die seinem Arbeitszeitmodell vor dem Änderungsstichtag entspricht (hier Vollzeitbeschäftigung in der Fünftageweche), müssen rechnerisch folgende zwei Korrekturen vorgenommen werden:

- *Zum einen muss der für den Bezugszeitraum vor dem Änderungsstichtag geltende Berechnungsfaktor angewandt werden. Hier wäre dies der für die Fünftageweche geltende Faktor, der im Falle des dreimonatigen Regelbemessungszeitraums 1/65 beträgt (s. Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Sätze 2 und 3 TVöD). Infolge des verkürzten zweimonatigen Ersatzberechnungszeitraum gilt hier in der Fünftageweche der Faktor 1/43 (= 65 Arbeitstage x 2/3) – dazu siehe Ziffer 3.1.2.2 des Durchführungsrundschreibens zu § 21 TVöD vom 30. April 2019 – D5-31002/33#7). Im vorliegenden Beispielsfall ergibt sich insoweit kein Änderungsbedarf, weil in beiden Bezugszeiträumen jeweils in der Fünftageweche gearbeitet wird.*
- *Zum anderen ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile per Dreisatz auf die vor dem Änderungsstichtag geltende Arbeitszeit hochzurechnen. Wegen der früheren Vollzeitbeschäftigung ergibt sich hier somit ein auf Vollzeitbasis hochgerechneter arbeitstäglicher Tagesdurchschnitt i. H. von 2,80 Euro (= 1,40 Euro x $\frac{39 \text{ Wochenstunden}}{19,5 \text{ Wochenstunden}}$).*

Das tägliche Urlaubsentgelt für die nicht verbrauchten 5 Urlaubstage, die während der Vollzeitbeschäftigung erworben wurden, **beträgt nach Addition der beiden Teilbeträge somit 99,58 Euro** (= 96,78 + 2,80).

2.2.1.2 Urlaubsentgelt für nach dem Änderungsstichtag erworbene Urlaubstage

Für die Urlaubstage, die nach der „fiktiven“ abschnittsbezogenen Betrachtung rechnerisch anteilig erst nach dem Änderungsstichtag erworben werden (rechnerische Zuordnung), findet der Grundsatz der zeiträtierlichen Entgeltberechnung nach § 24 Abs. 2 TVöD weiterhin Anwendung (*Hinweis: Der EuGH verwendet den lateinischen Begriff „pro-rata-temporis“; das BAG spricht von „Quotierung“ oder „verhältnismäßiger Kürzung“*). Die tariflichen Regelungen zur Berechnung des Urlaubsentgelts sind also wirksam. Somit ist das Urlaubsentgelt nach Maßgabe des § 26 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 21 TVöD zu ermitteln, ggf. auf Grundlage des Ersatzberechnungszeitraums gemäß Nr. 2 Satz 2 und 3 der Protokollerklärung zu § 21 Sätze 2 und 3 TVöD.

Die im TVöD angelegte zweigeteilte Berechnungsweise des Urlaubsentgelts ist zu beachten. Wegen der näheren Einzelheiten wird auf die **Neufassung der Durchführungshinweise zu § 21 TVöD** – Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung verwiesen (Rundschreiben vom 30. April 2019 - D5-31002/33#7).

2.2.2 Erhöhung der Arbeitszeit

In Fällen einer Erhöhung der individuellen Arbeitszeit – gleich ob durch die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung der Teilzeitquote – sind die tariflichen Regelungen zur Berechnung des Urlaubsentgelts wirksam. Maßgeblich für die Berechnung des Urlaubsentgelts ist danach der Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs.

Hinweis:

An der bislang vertretenen Auffassung, dass infolge der unionsrechtlichen Vorgaben in konsequenter Umsetzung der „Greenfield“-Entscheidung und zur Vermeidung von Ungleichbehandlungen abweichend vom Normwortlaut eine richtlinienkonforme Auslegung der Tarifnormen geboten sei (im Bezugsrundschriften s. in Ziffer 2, fünfter Absatz), wird infolge der zwischenzeitlich vom Urlaubssenat des BAG getroffenen Feststellungen nicht mehr festgehalten. Nach der aktuellen BAG-Rechtsprechung ist es unzulässig, in Fällen einer Erhöhung des individuellen Beschäftigungsumfangs im Laufe des Urlaubsjahres abweichend von der tariflichen Regelung durch die rechnerische Bildung „fiktiver“ Abschnitte vor und nach dem Änderungsstichtag eine abschnittsbezogene Zuordnung von Urlaubstagen vorzunehmen.

Somit ist die im TVöD angelegte zweigeteilte Berechnungsweise des Urlaubsentgelts zu beachten. Wegen der näheren Einzelheiten wird auf die **Neufassung der Durchführungshinweise zu § 21 TVöD** – Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung verwiesen (Rundschriften vom 30. April 2019 - D5-31002/33#7).

- **Sogenannte ständige Bezüge**

Für die **Weiterzahlung des Tabellenentgelts (§ 15 TVöD) und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile** (z. B. Zulagen) gilt nach § 26 Abs. 1 Satz 1 i. V m. § 21 Satz 1 TVöD das [gegenwartsbezogene] Lohnausfallprinzip. Dieses bezieht sich auf das Entgelt, auf das die/der Beschäftigte unter Berücksichtigung des aktuellen Beschäftigungsumfangs Anspruch hat. Die Regelungen zur Berechnung des Urlaubsentgelts knüpfen dabei nicht unmittelbar an die Dauer der Arbeitszeit an. Anknüpfungspunkt ist vielmehr das Entgelt, das zustände, wenn die/der Beschäftigte ihre/seine Arbeitsleistung erbracht hätte. Maßgeblich ist daher der höhere Beschäftigungsumfang während des Urlaubszeitraums (BAG vom 20. März 2018 - 9 AZR 486/17 - [Juris-Rz. 15, 19]).

Berechnete man das Urlaubsentgelt hingegen auf der Grundlage einer im Vergleich dazu geringeren [vergangenheitsbezogenen] Beschäftigungsquote, würde dadurch nach Feststellung des Urlaubssenats das Entgelt für den Urlaubszeitraum gemindert. Ein Rückgriff auf Entgeltansprüche aus vergangenen Zeiträumen stünde jedoch dem in der Tarifnorm angelegten Verstetigungszweck entgegen (vgl. BAG vom 20. November 2018 – 9 AZR 349/18 – [Juris-Rz. 26 bis 28]).

- **Sogenannte unständige Bezüge**

Die **nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile** (z. B. Zeitzuschläge in Stundensätzen oder Erschwerniszuschläge in Tagessätzen) werden nach dem Referenzprinzip in Form eines arbeitstäglichen Tagesdurchschnitts auf der Grundlage eines tarifvertraglich bestimmten Berechnungszeitraums gezahlt; Basis sind grundsätzlich die letzten drei vollen Kalendermonate vor dem Urlaubsbeginn (§ 26 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 21 Satz 2 und 3 TVöD). In Abhängigkeit vom Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs nach dem Änderungsstichtag ist ggf. der für Änderungen der individuellen Arbeitszeit geltende Ersatzberechnungszeitraum nach Nr. 1 Satz 3 der Protokollerklärungen zu § 21 Sätze 2 und 3 TVöD zu berücksichtigen.

2.2.3 Inkrafttreten der Änderungen

In Fällen der **Verminderung der Arbeitszeit** (s. o. Ziffer 2.2.1.1) bitte ich, das vereinfachte Verfahren bei der Berechnung des *Urlaubsentgelts für vor der Verringerung erworbene Urlaubstage* nur in **Neufällen** anzuwenden. Maßgebend ist insoweit der Antritt des Urlaubs als das für die Entgeltfortzahlung maßgebende Ereignis im Sinne des § 21 TVöD. Neufälle liegen somit auch vor, wenn Urlaubstage, die rechnerisch anteilig auf den „fiktiven“ Abschnitt vor dem Änderungsstichtag entfallen, erst nach der Bekanntgabe der vorliegenden Neufassung der Durchführungshinweise in Anspruch genommen werden. Sollte der Wechsel des Arbeitszeitmodells selbst bereits zu einem früheren Zeitpunkt erfolgt sein, so ist dies unschädlich. In **Altfällen** kann das neue vereinfachte Berechnungsverfahren hingegen nur dann Anwendung finden, wenn das Urlaubsentgelt aus sonstigen Gründen ohnehin neu festgesetzt werden muss.

In Fällen der **Erhöhung der Arbeitszeit** bitte ich, die Neufestsetzung des Urlaubsentgelts nach Maßgabe der vorstehenden Ziffer 2.2.2 rückwirkend ab dem Kalenderjahr 2018 vorzunehmen. Eine Neufestsetzung von Ansprüchen für davorliegende Kalenderjahre ist nur möglich, soweit diese rechtzeitig nach § 37 TVöD geltend gemacht wurden und noch nicht verjährt sind (dreijährige Verjährungsfrist gemäß §§ 195, 199 BGB).

3. Hinweise zum Anwendungsbereich

Ich weise darauf hin, dass die vorstehenden Ausführungen nur für die in den unterschiedenen Rechtsstreitigkeiten zugrundeliegenden Fallgestaltungen eines Wechsels des Arbeitszeitmodells im Laufe des Urlaubsjahres Anwendung finden. Für flexibilisierte Arbeitszeitsysteme, in denen die individuelle Arbeitszeit nicht mehr gleichmäßig auf eine bestimmte Anzahl von Arbeitstagen in der Woche verteilt ist (z. B. Freischichtsysteme), sodass die Gesamtjahresarbeitszeit als Berechnungsgrundlage für den Urlaubsanspruch herangezogen wird, ist dieses Rundschreiben hingegen nicht einschlägig.

Auch auf Urlaubsansprüche, die aus der Zeit eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell stammen, finden die Hinweise keine Anwendung. Altersteilzeitbeschäftigte treten in der Arbeitsphase mit ihrer höheren Arbeitsleistung im Hinblick auf die sich anschließende Freistellungsphase in Vorleistung. Ein Teil des so erarbeiteten Arbeitsentgelts wird nicht im Monat der Arbeitsleistung, sondern erst in der Freistellungsphase ausgezahlt. Dies gilt sowohl für Zeiten der Arbeitsleistung als auch für Zeiten des Urlaubs, in denen der Arbeitgeber das Entgelt zu zahlen hat, obwohl die/der Beschäftigte nicht gearbeitet hat. Die Stundung des betreffenden Anteils des Urlaubsentgelts führt lediglich dazu, dass ein Teil des Urlaubsentgelts nicht im Urlaubszeitraum zur Verfügung steht (zum Sabbatjahrmittel: BAG vom 18. September 2018 – 9 AZR 159/18 – [Juris-Rz. 24 ff.]). Im Jahr des Übergangs von der Arbeits- zur Freistellungsphase findet für die zeitanteilige Kürzung des Urlaubsanspruchs die Zwöftelungsregelung nach § 10 Satz 2 des Tarifvertrages zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte Anwendung.

Lediglich für „Alturlaub“, der in der Zeit vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erworben wurde und erst nach Beginn des Altersteilzeitverhältnisses gewährt wird, sind die Hinweise in diesem Rundschreiben maßgeblich. Das heißt, das Urlaubsentgelt ist insoweit nicht auf der Grundlage der während der Altersteilzeit maßgeblichen Teilzeitquote zu ermitteln, sondern auf der Grundlage der vor Beginn der Altersteilzeit geltenden Regelarbeitszeit (zum Sabbatjahrmittel: BAG vom 18. September 2018 – 9 AZR 159/18 – [Juris-Rz. 16]). Der daraus resultierende Unterschiedsbetrag ist nicht aufzustocken. Bemessungsgrundlage für die Aufstockungsleistungen ist nur das Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber im Rahmen des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses regelmäßig zu erbringen hat.

Im Auftrag

Dr. Hanebeck

Weitere Rundschreiben finden Sie in der Rundschreibendatenbank. Mit unserem Newsletter informieren wir Sie über die Veröffentlichung von aktuellen Rundschreiben.