

Urlaubsvergnügen?

Wie die Rechtsprechung den Urlaubsanspruch neu ausgestaltet

EINFÜHRUNG

Die Phase des „Frühbucherrabattes“ neigt sich langsam dem Ende zu und die Urlaubswünsche werden beim Arbeitgeber kundgetan. Genau die richtige Zeit, um wieder einmal einen Blick auf die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Urlaubsrecht zu werfen. Mit Urteil vom 10. Februar 2015 (Az.: 9 AZR 53/14 (F)) hat das BAG nun die Frage neu beantwortet, wie der Urlaubsanspruch zu bestimmen ist, wenn ein Arbeitnehmer während des laufenden Kalenderjahres seine Arbeitszeit verändert, insbesondere an weniger Wochentagen als bislang arbeitet.

SACHVERHALT

BAG, URTEIL VOM 10. FEBRUAR 2015 9 AZR 53/14

Anlass der Entscheidung war ein vordergründig unverdächtig Der Arbeitnehmer war bis zum 15. Juli 2010 in Vollzeit an fünf Tagen in der Woche beschäftigt. Urlaub nahm er in dieser Zeit nicht, der Grund hierfür ist nicht bekannt. Ab dem 16. Juli 2010 wechselte er in eine Teilzeittätigkeit mit Vier-Tage-Woche. Laut anwendbarem Tarifvertrag standen dem Arbeitnehmer bei einer Fünf-Tage-Woche 30 Urlaubstage zu. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit sieht der Tarifvertrag eine entsprechende Anpassung des Urlaubsanspruchs vor. Die Arbeitgeberin gewährte dem Arbeitnehmer nach seinem Wechsel in die Teilzeittätigkeit für das Kalenderjahr 2010 24 Urlaubstage (30:5x4=24 Urlaubstage).

Der Arbeitnehmer klagte auf Feststellung, dass ihm für das Jahr 2010 ein noch nicht erfüllter Urlaubsanspruch in Höhe von drei Tagen zustehe (15 Urlaubstage aus Vollzeit-/12 Urlaubstage aus Teilzeitbeschäftigung, insgesamt 27 Urlaubstage). Das Arbeitsgericht gab der Klage statt.

Gegen das Urteil legte die Arbeitgeberin – erfolgreich – Berufung beim Landesarbeitsgericht Hessen (LAG) ein (Urteil vom 30.10.2012 – 13 Sa 590/12). Das LAG vertrat die Ansicht, dass dem Arbeitnehmer nur 24 Urlaubstage zustünden. Das BUrlG sehe eine anteilige Berechnung des Urlaubs vor, wenn teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer regelmäßig an weniger Arbeitstagen pro Woche als in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer arbeiteten. Nach Änderung der Arbeitszeit und ihrer Verteilung sei die Zahl der Urlaubstage entsprechend der dann geltenden Arbeitszeitverteilung zu berechnen, unabhängig davon, ob der Urlaubsanspruch ganz oder teilweise vor der Änderung erworben wurde. Dadurch würde unter Berücksichtigung des Gleichheitssatzes sichergestellt, dass die Arbeitnehmer unabhängig von der Verteilung ihrer Arbeitszeit denselben Urlaubszeitraum

im Sinne derselben Ruhezeit (Wochen pro Urlaubsjahr) zur Verfügung hätten.

Der EuGH hatte hingegen zuvor in seiner „Tirol“-Entscheidung (Urteil vom 22.04.2010 – C-486/08) eine anteilige Kürzung des Urlaubs und des Urlaubsentgelts bei Arbeitnehmern, die ihren Urlaub aus Zeiten der Vollzeitbeschäftigung nicht vor dem Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung genommen haben, wegen des Verbots der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten als unzulässig erachtet. Nach Ansicht des EuGH steht die Inanspruchnahme dieses Jahresurlaubs zu einem späteren Zeitpunkt in keiner Beziehung zum späteren, dann relevantem Umfang der Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Eine Veränderung, insbesondere eine Verringerung der Arbeitszeit beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung könne daher zu keiner Verminderung des Urlaubsanspruchs führen, den der Arbeitnehmer in Zeiten der Vollzeitbeschäftigung erworben habe und dessen Ausübung ihm in dieser Zeit nicht möglich war. Ebenfalls scheidet es aus, dass der Arbeitnehmer für diesen Urlaub ein geringeres Urlaubsentgelt erhalte. Der „pro rata temporis“-Grundsatz könne daher nachträglich auf den Anspruch auf Jahresurlaub aus Zeiten der Vollzeitbeschäftigung nur eingeschränkt angewandt werden.

Nach der Entscheidung des LAG hat der EuGH dies in der „Brandes“-Entscheidung (Beschluss vom 13.06.2013 – C-415/12), der eine Rechtssache aus Deutschland zugrunde lag, bestätigt. Die Arbeitnehmerin wechselte nach einer Elternzeit aus einer Fünf- in eine Drei-Tage-Woche, ohne dass sie den Urlaub aus der Zeit ihrer Vollzeitbeschäftigung hatte vollständig nehmen können. Der EuGH wiederholte, dass wegen des Verbots der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter und der Unmöglichkeit, den Urlaub vor dem Wechsel in die Teilzeitbeschäftigung zu nehmen, eine Verminderung des Urlaubsanspruchs und des Urlaubsentgelts ausscheidet. Erhalte ein Arbeitnehmer nach dem Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung eine „Woche“ Urlaub, werde er *offensichtlich* nur für die eigentlichen Arbeitstage von seiner Arbeitspflicht freigestellt. Die weiteren Tage dieser Woche, an denen der Arbeitnehmer per se nicht arbeiten müsse („normale berufliche Inaktivität“), seien hingegen Urlaubstagen nicht gleichzusetzen. Um den ursprünglich erworbenen Anspruch zu erfüllen, müssten dem Arbeitnehmer daher weitere Urlaubstage zwecks tatsächlicher Arbeitsbefreiung gewährt werden. Arbeits- und Landesarbeitsgericht entschieden anschließend zugunsten der Klägerin; die Revision ist noch beim BAG anhängig.

ENTSCHEIDUNG DES BAG

Die Entscheidungen des EuGH bereits aufgreifend, hat das BAG jetzt seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben. Bislang hatte es bei einer Änderung der Verteilung der Arbeitszeit auf mehr oder weniger Arbeitstage in der Woche im Verlaufe eines Kalenderjahres eine entsprechende Veränderung der Anzahl der dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage angenommen (Urteil vom 28. April 1998 – 9 AZR 314/97). Begründet wurde dies damit, dass sich die individuelle Dauer des einem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubs nicht nach seiner bereits erbrachten Arbeitsleistung und seiner bisherigen Verteilung der Arbeitszeit richte, sondern vielmehr nach der nach dem BUrlG maßgeblichen Arbeitszeitverteilung. Verändere sich die Verteilung der Arbeitszeit, indem ein Arbeitnehmer an weniger Werktagen als bisher arbeite, so sei sein Urlaubsanspruch dementsprechend zu reduzieren. Eine Benachteiligung von Teilzeitarbeitnehmern erfolge so nicht, da in allen Arbeitsverhältnissen eine Verteilung der Arbeitszeit auf mehr oder weniger Werktage vorkommen könne.

Dies sieht das BAG nun anders. Ausweislich der vorliegenden Pressemitteilung leitet es aus der Rechtsprechung des EuGH ab, dass es wegen des Verbots der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter nicht ausreiche, wenn der erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub in Urlaubswochen ausgedrückt nicht vermindert werde. Der vor einem Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeits Tagen erworbene Urlaubsanspruch dürfe daher nicht nachträglich verhältnismäßig gekürzt werden. Die Tarifnorm sei bezüglich der nachträglichen Verminderung der Urlaubstage unwirksam. Dem Arbeitnehmer stünden daher weitere drei Urlaubstage zu.

PRAKTISCHE BEDEUTUNG DER ENTSCHEIDUNG

Soweit bislang ersichtlich, beantwortet die Entscheidung zwar grundsätzlich die Frage nach der „Umrechnung“ des Urlaubsanspruchs bei einer Verringerung der Arbeitszeit und der Anzahl der Wochenarbeitsstage. Weitere Fragen bleiben allerdings wohl – zunächst – unbeantwortet.

Auch der EuGH geht davon aus, dass Teilzeitarbeitnehmer grundsätzlich einen entsprechend ihrer Arbeitszeit geringeren Urlaubsanspruch haben können. Problematisch ist die nachträgliche Anpassung bei einer Änderung der Arbeitszeit und ihrer Verteilung. Dies gilt vor allem, wenn der Arbeitnehmer vor der Änderung nicht die Möglichkeit hatte, den Urlaub zu nehmen. Im vom BAG entschiedenen Fall gab es jedoch – soweit ersichtlich – keine Anzeichen, dass der Arbeitnehmer den Urlaub nicht vor der Änderung nehmen konnte, sondern er wollte es wohl nicht. Dennoch

wurde die Umrechnung als nicht zulässig bewertet. Beachtet werden sollte auch eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg (Urteil vom 12. Juni 2014 – 21 Sa 221/14; vgl. auch BAG, Urteil vom 24. März 2009 – 9 AZR 983/07), welche den Arbeitgeber in der Pflicht zur Urlaubsgewährung sieht. Auf einen Urlaubsantrag des Arbeitnehmers komme es nicht an. Eine Jahresurlaubsplanung mit entsprechend frühzeitiger Urlaubszuweisung dürfte daher der „gefühlten“ Mehrung des Urlaubsanspruchs bei einer Änderung der Arbeitszeitverteilung zumindest in Teilen entgegenwirken. Bei angekündigter Änderung der Arbeitszeit und ihrer Verteilung sollte auf eine Urlaubsgewährung noch vor dem Wechsel hingewirkt werden. Dies dürfte zumindest die Argumentation des Arbeitnehmers erschweren, er habe den Urlaub vor der Änderung nicht mehr nehmen können. Grenzfälle bleiben Änderungen der Arbeitszeit und ihrer Verteilung unmittelbar nach langandauernder Abwesenheit ohne Arbeitsleistung.

Relativ unbeachtet blieb bislang zudem, dass der EuGH die Freistellung und das Urlaubsentgelt als Teil eines einheitlichen Anspruchs ansieht. Die spätere Urlaubsnahme soll daher keine Verringerung des Urlaubsentgeltes nach sich ziehen dürfen. Hat ein Arbeitnehmer also nach einer Änderung der Arbeitszeit und ihrer Verteilung noch „nachwirkende“ Urlaubstage, sind diese wohl mit dem Urlaubsentgelt aus der Zeit vor der Änderung zu vergüten.

Offen ist zudem die Frage, wie mit einer umgekehrten Änderung umzugehen ist, also einer Erhöhung der Arbeitszeit und/oder einer Änderung ihrer Verteilung auf mehr Arbeitstage. Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG fand bezüglich der Anzahl der Urlaubstage eine Anpassung statt, ebenso wurde das Urlaubsentgelt nach dem neuen Arbeitszeitmodell berechnet. Dies erscheint nicht mehr zwingend. Gleichwohl wird darauf zu achten sein, dass zumindest der gesetzliche Mindesturlaub gewährt wird. ■

ANSPRECHPARTNER

Christoph Frieling, LL.M.
c.frieling@justem.de



Martina Schmid
m.schmid@justem.de

www.justem.de