



Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilung Z und B  
- im Hause -

nachrichtlich:  
Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT  
Alt-Moabit 140  
10557 Berlin

POSTANSCHRIFT  
11014 Berlin

TEL  
FAX

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 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - (ausgefertigt am 21. Juli 2015) sowie des EuGH vom 11. November 2015 - C-219/14 („Greenfield“)

Bezug:     Rundschreiben vom 21. Februar 2011  
          - D 5 - 220 210-2/26 -

Aktenzeichen: D5-31001/3#8

Berlin, 22. Januar 2016

Seite 1 von 15

## 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) gibt das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit seiner 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]). Einen Vertrauensschutz in die bisherige Senatsrechtsprechung lehnt das BAG ab.

Der aktuell entschiedene Rechtsstreit betrifft einen Beschäftigten des Bundes, auf dessen Arbeitsverhältnis aufgrund vertraglicher Bezugnahme der TVöD Anwendung findet. Der bis zum 15. Juli 2010 in der Fünftagewoche Vollzeitbeschäftigte, wechselte ab dem 16. Juli 2010 in eine Teilzeitbeschäftigung und verteilte die verringerte Ar-

beitszeit auf nur noch vier Arbeitstage in der Woche. Der Kläger nahm während seiner Vollzeitbeschäftigung im Jahr 2010 keinen Erholungsurlaub in Anspruch. Der Arbeitgeber rechnete gemäß § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD i. d. F 2010 den bisherigen Vollurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen im Kalenderjahr aufgrund der geänderten Arbeitszeitverteilung im neuen Arbeitszeitmodell auf 24 Arbeitstage um. Der Arbeitgeber wies darauf hin, dass dem Kläger eine Inanspruchnahme des Urlaubs vor dem Wechsel in die Teilzeitbeschäftigung möglich gewesen sei. Der Kläger vertrat die Auffassung, dass ihm aufgrund seiner Vollzeitbeschäftigung für das erste Halbjahr 2010 15 Urlaubstage und für das zweite Halbjahr 2010 wegen seiner infolge Teilzeitbeschäftigung geänderten Arbeitszeitverteilung 12 Urlaubstage zustehen. Streitgegenstand war allein der tarifliche Mehrurlaub gemäß § 26 TVöD, da zwischenzeitlich bereits 24 Urlaubstage in Anspruch genommen wurden. Der Urlaubssenat des BAG gab dem Kläger Recht und billigte ihm für das Jahr 2010 einen Ersatzurlaubsanspruch im Umfang von drei Arbeitstagen zu. Zusammen mit den ihm bereits gewährten 24 Urlaubstagen ergibt sich für das Jahr 2010 somit insgesamt ein Anspruch von 27 Urlaubstagen. Das Gericht lehnte darüber hinaus eine Verpflichtung des Klägers ab, vor dem Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung mit wöchentlich weniger Arbeitstagen den während der Vollzeitbeschäftigung erworbenen Erholungsurlaub ganz oder teilweise in Anspruch nehmen zu müssen.

Der bisherigen Rechtsauffassung, an der das BAG nunmehr nicht mehr festhält, lag der Gedanke zu Grunde, dass sich der Urlaubsanspruch nicht nach den bereits erbrachten Arbeitsleistungen richtet, sondern nach der bei Inanspruchnahme des Urlaubs maßgebenden Arbeitszeitverteilung (s. Juris-Rz. 30 a. a. O.). Der Urlaubssenat des BAG passt nunmehr seine neue 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 Urlaubsanspruchs anteilig jeweils „fiktiven“ Abschnitten vor und nach dem Änderungsstichtag zu (dazu s. u. Ziffer 1.2).

In den Entscheidungsgründen vom 10. Februar 2015 verweist das BAG auf die in den beiden o. g. EuGH-Entscheidungen „Tirol“ und „Brandes“ erfolgte Auslegung des einschlägigen Unionsrechts. Insbesondere nimmt es dabei Bezug auf das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten nach § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, das in Deutschland durch § 4 Abs. 1 TzBfG in nationales Recht umgesetzt wurde. Der Senat kommt in Folge dessen zu dem Schluss, dass die Re-

gelung des § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD i. d. F 2010 gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften verstößt, soweit sie eine Minderung der Anzahl der während einer Vollzeitätigkeit erworbener Urlaubstage vorsieht. Tarifliche Regelungen müssten mit § 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vereinbar sein und stünden gemäß § 22 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien. Eine richtlinienkonforme Auslegung der Tarifnorm sei nicht möglich. Der Senat folgert daraus, dass die tarifliche Regelung gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG i. V. m. § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam ist, soweit sie die Anzahl der während einer Vollzeitätigkeit erworbenen Urlaubstage mindert. Wegen der Anknüpfung am Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften gelten die Rechtsfolgen für den Gesamturlaubsanspruch und sind nicht nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub beschränkt.

In seinen Entscheidungsgründen führt das Gericht weiter aus, dass § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD i. d. F. 2010 (jetzt Satz 3) keine Obliegenheit der Beschäftigten begründet, ihren in Vollzeit erworbenen Urlaubsanspruch vor dem Wechsel des Arbeitszeitmodells in Anspruch zu nehmen. Eine Kürzung des Urlaubsanspruchs sei deshalb nicht zulässig, auch wenn eine Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs vor dem Wechsel des Arbeitszeitmodells möglich gewesen sei (s. Juris-Rz. 28 a. a. O.).

Zwischenzeitlich hat der EuGH mit Urteil vom 11. November 2015 - C-219/14 (Rechtssache „Greenfield“) seine unionsrechtlichen Vorgaben zur Berechnung der Urlaubsansprüche nun in einem Fall der Erhöhung der Arbeitszeit weiter präzisiert. Naturgemäß konnte der Urlaubssenat des BAG die „Greenfield“-Entscheidung in seinem Urteil vom 10. Februar 2015 noch nicht berücksichtigen. Gleichwohl wird in den nachstehenden Hinweisen jeweils themenbezogen ergänzend auf diese neuen unionsrechtlichen Gesichtspunkte eingegangen.

Bis zur Anpassung der urlaubsrechtlichen Bestimmungen bitte ich im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bei der Umsetzung der aktuellen Rechtsprechung wie folgt zu verfahren; die folgenden Hinweise gelten entsprechend für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX:

## **1. Folgerungen für die Urlaubsdauer**

Der in § 26 Abs. 1 Satz 3 TVöD angelegte Grundsatz der zeiträtierlichen Berechnung bei einer von der Fünftageweche abweichenden Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist weiterhin anzuwenden, und zwar auch auf die Gewährung des Jahresurlaubs für eine Zeit der Teilzeitbeschäftigung. 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 nachträgliche Anwendung dieses Grundsatzes auf den Anspruch des Anteils des Jahresurlaubs, der in einer Zeit der Vollbeschäftigung erworben wurde (s. „Tirol“ Rz. 33, „Brandes“ Rz. 31). Bei einer die Zahl der wöchentlichen Arbeitstage betreffenden Änderung der Arbeitszeit-

verteilung im Laufe des Urlaubsjahres, ist für den Zeitraum nach Beginn der neuen Arbeitszeitverteilung die Urlaubsdauer daher weiterhin nach Maßgabe des § 26 Abs. 1 Satz 3 TVöD neu zu bestimmen.

Ich weise darauf hin, dass sich der Umfang von 20 Arbeitstagen des nach Art. 7 der EU-Arbeitszeitrichtlinie gewährleisteten und nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs auf Arbeitszeitmodelle in der Fünftageweche bezieht. Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt, ist daher für den Zeitraum nach Beginn des neuen Arbeitszeitmodells eine verhältnismäßige Kürzung der Mindesturlaubstage unionsrechtlich sachgerecht. Es sind also durchaus Fallkonstellationen möglich, in denen - auch unter Berücksichtigung des gesetzlichen Mindesturlaubs - der Jahresurlaubsanspruch insgesamt 20 Arbeitstage unterschreitet.

### **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 1.2). Wegen des im deutschen Urlaubsrecht geltenden Tagesprinzips ist es 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 vergleichbare 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).

### **1.2 Änderung der Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche**

Soweit im Rahmen der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit die Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche im laufenden Urlaubsjahr geändert wird, ist nach neuer Rechtsprechung der Urlaubsanspruch abschnittsbezogen neu zu berechnen.

In seiner „Greenfield“-Entscheidung hat der EuGH 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, voneinander zu unterscheiden und 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 Änderungstichtag „fiktive“ Abschnitte gebildet werden). Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub, die in Vollzeit erworben wurden, behalten demnach ihre Wertigkeit, auch wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt in Teilzeit in Anspruch genommen werden. Dies gilt auch für den Umkehrschluss, also für Ansprüche, die in Teilzeit erworben wurden und später, in einem Beschäftigungsmodell mit höherer Stundenzahl in Anspruch genommen werden (vgl. Rz. 41 a. a. O.). Diese abschnittsbezogene Berechnung der Höhe des Urlaubsanspruchs wirkt sich zugleich auf die Berechnung der Höhe des Urlaubsentgelts aus (vgl. Rz. 47 a. a. O.); dazu s. u. Ziffer 2.

Dabei verlangt das Unionsrecht eine Nachberechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nur in Bezug auf Zeiträume, in denen der Beschäftigungsumfang erhöht wurde. In diesen Fällen muss eine Nachberechnung für den „fiktiven“ Abschnitt nach dem Änderungstichtag vorgenommen werden (vgl. „Greenfield“ Rz. 44). Im deutschen Urlaubsrecht gilt dies in Bezug auf die Urlaubsdauer für alle Beschäftigungsmodelle, die eine Erhöhung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage zur Folge haben. Zugleich hat der EuGH jedoch ausdrücklich bestätigt, dass in Fällen einer Erhöhung des Arbeitszeitumfangs keine unionsrechtliche Verpflichtung einer Nachberechnung der bereits vor dem Änderungstichtag - also noch auf Basis des Arbeitszeitmodells mit geringerem Beschäftigungsumfang - erworbenen Urlaubsansprüche besteht (Tenor 1 a. a. O.).

Auf den TVöD angewandt bedeutet dies Folgendes: Die Zahl der Urlaubstage, die auf die „fiktiven“ Abschnitte vor und nach dem Änderungstichtag entfallen, bemisst sich nach der für den jeweiligen Abschnitt vereinbarten Anzahl der Wochenarbeitsstage (Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit i. S. des § 26 Abs. 1 Satz 2 und 3 TVöD). Diese dem jeweiligen Beschäftigungsmodell (*Hinweis: Der EuGH spricht insoweit von dem „im Arbeitsvertrag vorgesehenen Arbeitsrhythmus“, s. „Greenfield“ Rz. 29*) entsprechende abschnittsbezogene Betrachtung gilt unabhängig davon, ob dadurch das Arbeitszeitvolumen vermindert, beibehalten oder aber erhöht wird. Vor dem Änderungstichtag bereits gewährter Urlaub ist in Abzug zu bringen (vgl. „Greenfield“-Entscheidung Rz. 43); jedoch scheidet eine vorgriffweise Anrechnung auf erst in folgenden Urlaubsjahren entstehende Urlaubsansprüche 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 Änderungstichtag für die in der Viertageweche erworbenen Urlaubstage 4 Kalendermonate.*

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung ist bei der Berechnung des anteiligen Urlaubsanspruchs die zur Berechnung von Teilurlaubsansprüchen normierte tarifliche Zwöftelungsregelung nach § 26 Abs. 2 Buchst. b TVöD anzuwenden. Erfolgt die Änderung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage nicht zum Monatsersten ist zugunsten der Beschäftigten jeweils der Monat, in dessen Verlauf die Änderung erfolgt, bei demjenigen Bezugszeitraum mit der höheren Anzahl an Wochenarbeitsdagen als voller Kalendermonat zu berücksichtigen. Zur Vermeidung von Verwerfungen sind beide Teilansprüche spitz zu berechnen. Bei den Bruchteilen, die sich aufgrund der „fiktiven“ abschnittsbezogenen Berechnung ergeben, handelt es sich wegen des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses weiterhin um (Voll-) Urlaubsansprüche; daher findet die Rundungsregelung nach § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD insoweit keine Anwendung.

Beispiel 1:

Ein an fünf Arbeitstagen Teilzeitbeschäftigter ändert ab 14. September 2015 die Verteilung seiner wöchentlichen Arbeitszeit auf drei Arbeitstage; die individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit wird unverändert beibehalten. Der Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt:

- 22,5 Urlaubstage stehen für Januar bis September unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Fünftageweche zu.

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

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

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

Somit beträgt der Jahresurlaubsanspruch insgesamt 27 Arbeitstage (22,5 + 4,5).

Beispiel 2:

Ein an drei Arbeitstagen Teilzeitbeschäftigter ändert ab 28. September 2016 die Verteilung seiner wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage; die individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit wird unverändert beibehalten. Der Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt:

- 12 Urlaubstage stehen für Januar bis August unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Dreitageweche zu.

$$= 8/12 \text{ von } 18 \text{ Urlaubstagen } [30 / 5 \times 3], \text{ d. h. } 18 \times \frac{8 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

- 10 Urlaubstage stehen für September bis Dezember unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Fünftageweche zu.

$$= 4/12 \text{ von } 30 \text{ Urlaubstagen, d. h. } 30 \times \frac{4 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

Der Jahresurlaubsanspruch beträgt somit insgesamt 22 Arbeitstage (12 + 10).

### 1.3 Inkrafttreten der Änderungen

In Fällen der **Verminderung der Anzahl der Arbeitstage** in der Kalenderwoche ist die Urlaubsdauer für das **Kalenderjahr 2015** von den zuständigen Urlaubsstellen neu festzusetzen. Eine Neufestsetzung von Ansprüchen für davor liegende Kalender-

jahre ist nur möglich, soweit diese rechtzeitig schriftlich geltend gemacht wurden und noch nicht verjährt sind (dreijährige Verjährungsfist gemäß §§ 195, 199 BGB).

Beispiel:

Ein an fünf Arbeitstagen tätiger Vollbeschäftigter mit einem Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen vermindert im Laufe des Jahres seine Arbeitszeit und gleichzeitig auch die Anzahl seiner Wochenarbeitstage. Er ist ab 1. Mai mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nur noch jeweils an drei Arbeitstagen in der Woche tätig. Im Januar hat er bereits 5 Arbeitstage Erholungsurlaub in Anspruch genommen. Mit der Veränderung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage ist der Urlaubsanspruch entsprechend dem jeweiligen Arbeitszeitmodell abschnittsbezogen anteilig neu zu berechnen.

- 10 Urlaubstage stehen für Januar bis April unter Berücksichtigung der Vollzeitbeschäftigung in der Fünftageweche zu.

$$= 4/12 \text{ von } 30 \text{ Urlaubstagen, d. h. } 30 \times \frac{4 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

- 12 Urlaubstage stehen für Mai bis Dezember stehen unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Dreitageweche zu.

$$= 8/12 \text{ von } 18 \text{ Urlaubstagen } [30 / 5 \times 3], \text{ d. h. } 18 \times \frac{8 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

Somit beträgt der Jahresurlaubsanspruch insgesamt 22 Arbeitstage (10 + 12).

Nach Abzug der vor der Änderung des Beschäftigungsumfangs bereits gewährten 5 Urlaubstage verbleibt dem Beschäftigten ein Resturlaubsanspruch in Höhe von 17 Arbeitstagen (22 - 5). Zur Berechnung des Urlaubsentgelt s. Ziffer 2.

In Fällen der **Erhöhung der Anzahl der Arbeitstage** in der Kalenderwoche bitte ich die Neufestsetzung der Urlaubsdauer erstmals ab dem **Kalenderjahr 2016** vorzunehmen.

Beispiel:

Ein an vier Arbeitstagen tätiger Teilzeitbeschäftigter mit einem Urlaubsanspruch von 24 Arbeitstagen ( $30 / 5 \times 4$ ) erhöht die Anzahl seiner wöchentlichen Arbeitstage ohne Veränderung seines Arbeitszeitvolumens ab 1. August 2016 auf 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche.

- 14 Urlaubstage stehen für den „fiktiven“ Abschnitt der Viertageweche im Zeitraum von Januar bis Juli 2016 zu.

$$= 7/12 \text{ von } 24 \text{ Urlaubstagen } [30 / 5 \times 4], \text{ d. h. } 24 \times \frac{7 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

- 12,5 Urlaubstage stehen für den „fiktiven“ Abschnitt der Fünftageweche im Zeitraum von August bis Dezember zu.

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

Der Jahresurlaubsanspruch beträgt somit insgesamt 26,5 Arbeitstage (14 + 12,5). Da es sich um einen Vollurlaubsanspruch für das gesamte Kalenderjahr handelt, findet die Rundungsregelung des 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD keine Anwendung (s. oben Ziffer 1.2).

## 2. Folgerungen für das Urlaubsentgelt

Der Urlaubssenat des BAG hat in den Entscheidungsgründen zu seiner neuen Rechtsprechung keine eigenen Ausführungen zur Umsetzung im Hinblick auf das

Urlaubsentgelt getroffen. Das BAG beschränkte sich darauf, lediglich die Ausführungen zur Bemessung des Urlaubsentgelts aus Rz. 35 der Urteilsbegründung der o. g. „Tirol“-Entscheidung des EuGH zu wiederholen (s. Juris-Rz. 28 der BAG-Entscheidung). Darin führt der EuGH aus, dass es dem einschlägigen Unionsrecht entgegensteht, wenn „bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs in der Weise angepasst wird, dass der von einem Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht möglich war, reduziert wird oder der Arbeitnehmer diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann...“

In Rz. 38 der o. a. „Brandes“-Entscheidung präzisiert der EuGH dahin gehend, dass Arbeitnehmer das Äquivalent der vor dem Änderungsstichtag auf Grundlage des bisherigen Beschäftigungsumfangs erworbenen Urlaubstage, erhalten sollen. Ferner steht nach Feststellung des EuGH „...die Inanspruchnahme des Jahresurlaubs zu einer späteren Zeit als dem Bezugszeitraum in keiner Beziehung zu der in dieser späteren Zeit vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitszeit ...“ (s. „Tirol“ Rz. 32 und „Brandes“ Rz. 30).

Demnach scheint dem unionsrechtlichen Verständnis des EuGH, soweit die Berechnung des Urlaubsentgelts von der individuell vereinbarten Arbeitszeit abhängt, der Gedanke eines erworbenen „Wertguthabens“ zugrunde zu liegen; dieses ist bei der späteren Urlaubsgewährung wertgleich wieder auszuführen. Für die nicht verbrauchten Urlaubstage bleiben die im Zeitraum des Erwerbs („fiktiver“ Abschnitt vor dem Änderungsstichtag) zugrunde liegenden Berechnungsfaktoren (Zeit- und Geldfaktor) maßgebend. Zur Berücksichtigung von späteren Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur hat der EuGH keine Aussagen getroffen.

Beispiel 1:

*Ein an fünf Arbeitstagen Vollzeitbeschäftigter vermindert ab 1. September 2015 seine Arbeitszeit um 50 % und verteilt diese Arbeitszeit auf drei Wochenarbeitsstage. Ab 11. Oktober 2015 nimmt er seinen gesamten Jahresurlaub in Anspruch.*

*Der Urlaubsanspruch errechnet sich im Kalenderjahr des Wechsels wie folgt:*

- 20 Urlaubstage für Januar bis August (Vollzeit in Fünftagewoche)

$$= 8/12 \text{ von } 30 \text{ Urlaubstagen, d. h. } 30 \times \frac{8 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

*sind mit einem Urlaubsentgelt, das sich gemäß der vor dem Änderungsstichtag ausgeübten Vollzeitbeschäftigung bemisst, zu bezahlen und*

- 6 Urlaubstage für September bis Dezember (Teilzeit in Dreitagewoche)

$$= 4/12 \text{ von } 18 \text{ Urlaubstagen } [30 / 5 \times 3], \text{ d. h. } 18 \times \frac{4 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

*sind mit einem Urlaubsentgelt, das sich gemäß der nach dem Änderungsstichtag ausgeübten Teilzeitbeschäftigung bemisst, zu bezahlen.*



Beispiel 2:

Ein an fünf Arbeitstagen Teilzeitbeschäftigter mit einer Arbeitszeit von 30 Wochenstunden vermindert - unter Beibehaltung der Fünftagewoche - ab 19. Oktober 2015 seine individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit erneut auf dann insgesamt 20 Wochenstunden. Der Urlaubsanspruch beträgt unverändert 30 Urlaubstage, lediglich das Urlaubsentgelt ist im Kalenderjahr des Wechsels wie folgt neu zu berechnen:

- 25 Urlaubstage für Januar bis Oktober (Teilzeit mit 30 Wochenstunden)

$$= 10/12 \text{ von } 30 \text{ Urlaubstagen, d. h. } 30 \times \frac{10 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

sind mit einem Urlaubsentgelt, das sich gemäß der vor dem Änderungstichtag ausgeübten Teilzeitbeschäftigung mit 30 Wochenstunden bemisst, zu bezahlen und

- 5 Urlaubstage für November bis Dezember (Teilzeit mit 20 Wochenstunden)

$$= 2/12 \text{ von } 30 \text{ Urlaubstagen, d. h. } 30 \times \frac{2 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

sind mit einem Urlaubsentgelt, das sich gemäß der nach dem Änderungstichtag ausgeübten Teilzeitbeschäftigung mit 20 Wochenstunden bemisst, zu bezahlen.

Infolge dieser unionsrechtlichen Vorgaben des EuGH sind die innerstaatlichen Rechtsnormen zur Bemessung des Urlaubsentgelts nach § 11 Abs. 1 BUrlG und § 26 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 21 TVöD in Fällen einer Änderung des Beschäftigungsumfangs im Laufe des Urlaubsjahres richtlinienkonform auszulegen. Daher ist – abweichend vom Wortlaut dieser Normen – auch beim Urlaubsentgelt die abschnittsbezogene Betrachtung entsprechend dem jeweiligen Beschäftigungsumfang maßgeblich (s. Ziffer 1.2). Soweit im laufenden Urlaubsjahr eine Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit in der Kalenderwoche erfolgt, unterscheidet sich nach neuer Rechtsprechung die Bemessungsgrundlage des Urlaubsentgelts für die Zahl der Urlaubstage, die in den „fiktiven“ Abschnitten vor und nach dem Änderungstichtag anteilig erworben wurden. Die richtlinienkonforme Auslegung der vorgenannten Bestimmungen bezieht sich auf den kausalen Zusammenhang in Bezug auf die Änderung des Beschäftigungsumfangs (Zeitfaktor) im laufenden Urlaubsjahr. Nur insoweit ist der Rechenweg für die Bemessung des Urlaubsentgelts zu modifizieren. Infolge der innerstaatlichen Vorgaben sind – über die unionsrechtlichen Vorgaben des EuGH hinaus – zwischenzeitlich eingetretene Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur (allgemeine Tarifierhöhungen, Höhergruppierungen und Stufensteigerungen) – nach wie vor – bei der Bemessung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen.

In konsequenter Umsetzung der unionsrechtlichen Vorgaben (vgl. auch „Greenfield“ Tenor 1) und zur Vermeidung von Ungleichbehandlungen von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten zu Lasten der Vollzeitbeschäftigten muss diese Zuordnung bei der Bemessung des Urlaubsentgelts bei jeder Änderung des Arbeitszeitvolumens Anwendung finden, also sowohl bei einer Reduzierung als auch bei einer Erhöhung der individuellen täglichen Arbeitszeit.

Eine richtlinienkonforme Umsetzung des im unionsrechtlichen Urlaubsrecht laut EuGH angelegten Gedanken eines erarbeiteten (vergangenheitsbezogenen) „Wertguthabens“ lässt sich mit der im deutschen Urlaubsrecht normierten Systematik einer

(gegenwartsbezogenen) Fortschreibung des Urlaubsentgelts im Wege einer Günstigkeitsprinzip realisieren. Vergleichsmaßstab ist dabei jeweils der für den einzelnen Urlaubstag zustehende Tagesdurchschnitt. Dabei ist Folgendes zu beachten. Die in § 21 TVöD geregelte Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung, die nach § 26 Abs. 1 Satz 1 TVöD auch für das Urlaubsentgelt maßgeblich ist, stellt eine Kombination aus dem (gegenwartsbezogenen) Lohnausfallprinzip und dem (vergangenheitsbezogenen) Referenzprinzip dar; dabei wird nach der Art der Entgeltbestandteile differenziert:

- Das Tabellenentgelt (§ 15 TVöD) und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (z. B. Zulagen) werden nach dem Lohnausfallprinzip weitergezahlt (§ 21 Satz 1 TVöD).
- 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 (§ 21 Sätze 2 und 3).

Infolge dieser im TVöD angelegten zweigeteilten Berechnungsweise des Urlaubsentgelts kann sich der für den einzelnen Urlaubstag maßgebliche Tagesdurchschnitt erst aus der Addition von zwei Teilbeträgen ergeben.

- 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. 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 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**) findet 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.

## 2.1 Urlaubsentgelt für vor dem Änderungsstichtag erworbene Urlaubstage

Damit Beschäftigte nach Änderung ihres Beschäftigungsumfangs im laufenden Kalenderjahr für die nicht verbrauchten Urlaubstage, die bereits in dem „fiktiven“ Abschnitt vor dem Änderungsstichtag erworben wurden, mindestens das Äquivalent des Urlaubsentgelts erhalten, das sie im Falle einer Gewährung vor dem Änderungsstichtag erhalten hätten, bitte ich wie folgt zu verfahren:

Im Rahmen des Günstigkeitsprinzips sind auf der Grundlage der Tarifvorschriften des § 26 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 21 TVöD zur Ermittlung des maßgeblichen Urlaubsentgelts zwei getrennte Berechnungen durchzuführen. Anschließend sind die beiden Ergebnisse zu vergleichen und der höhere Betrag ist für die bereits vor dem Änderungsstichtag erworbenen Urlaubstage als Urlaubsentgelt auszuzahlen. Die vorgenannte Verfahrensweise bedingt die folgenden drei Berechnungsschritte.

### 2.1.1 Erster Berechnungsschritt (vergangenheitsbezogen)

Für die Berechnung des Urlaubsentgelts ist fiktiv auf den Berechnungszeitraum abzustellen, der sich ergeben hätte, wenn die nicht verbrauchten Urlaubstage unmittelbar vor dem Änderungsstichtag in Anspruch genommen worden wären. Dazu sind die Urlaubstage vom Änderungsstichtag an rückwärts gerechnet, auf die entsprechende Anzahl an Kalendertagen, an denen Pflicht zur Arbeitsleistung bestand, zu verteilen. Maßgeblich für die Berechnung des Urlaubsentgelts sind die damaligen Verhältnisse (Zeit- und Geldfaktor).

#### Beispiel (1. Teil):

*Eine Vollzeitbeschäftigte, die in der Fünftageweche von Montag bis Freitag arbeitet, vermindert ab Dienstag, dem 1. März 2016, ihre Arbeitszeit um 50 % (von 39 auf 19,5 Wochenstunden) und verteilt diese Arbeitszeit auf nur noch drei Wochenarbeitstage (Montag bis Mittwoch). Neben dem Tabellenentgelt (unterstellt 3.000 Euro) hat sie Anspruch auf Zeit- und Erschwerungszuschläge (= nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile i. S. des § 21 Sätze 2 und 3 TVöD). Bis zum Änderungsstichtag (Wechsel in die Teilzeitbeschäftigung) hat sie noch keine Urlaubstage in Anspruch genommen. In dem „fiktiven“ Abschnitt vor der Verringerung des Beschäftigungsumfangs wurden 5 Urlaubstage erworben.*

*Der Urlaubsanspruch errechnet sich im Kalenderjahr des Wechsels in die Teilzeitbeschäftigung wie folgt:*

- 5 Urlaubstage für Januar bis Februar (Vollzeit in Fünftageweche)

$$= 2/12 \text{ von } 30 \text{ Urlaubstagen, d. h. } 30 \times \frac{2 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

*sind mit einem Urlaubsentgelt, das sich gemäß der vor dem Änderungsstichtag ausgeübten Vollzeitbeschäftigung bemisst, zu bezahlen und*

- 15 Urlaubstage für März bis Dezember (Teilzeit in Dreitageweche)

$$= 10/12 \text{ von } 18 \text{ Urlaubstagen } [30 / 5 \times 3], \text{ d. h. } 18 \times \frac{10 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

*sind mit einem Urlaubsentgelt entsprechend dem Teilzeitentgelt gemäß § 24 Abs. 2 i. V. m. § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 TVöD zu bezahlen.*

*Bei dem **vergangenheitsbezogenen ersten Berechnungsschritt** ist zur Ermittlung des Tagesdurchschnitts des Urlaubsentgelts für die noch nicht verbrauchten 5 Urlaubstage, die anteilig noch während der Vollzeitbeschäftigung erworben wurden, fiktiv davon auszugehen, dass diese 5 Urlaubstage in dem Zeitraum vom Dienstag, dem 23. Februar 2016, bis zum Montag, dem 29. Februar 2016, genommen worden wären. Dabei handelt es sich vom Änderungsstichtag 1. März 2016 an rückwärts gerechnet um die letzten 5 Arbeitstage an denen in dem konkreten Arbeitszeitmodell (Fünftageweche von Montag bis Freitag) Pflicht zur Arbeitsleistung bestanden hat.*

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

- Für den **ersten Teilbetrag** aus dem Tabellenentgelt (und ggf. den sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen) ist der Kalendermonat Februar 2016 maßgeblich (29 Kalendertage wegen Schaltjahr). Der kalendertägliche Tagesdurchschnitt nach § 24 Abs. 3 Satz 1 TVöD ist daher mit dem Divisor 29 zu berechnen. Somit ergibt sich für das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Rundungsvorschrift des § 24 Abs. 4 TVöD ein **Tagesdurchschnitt i. H. von 103,45 Euro** (= 3.000 Euro / 29 Kalendertage).
- Berechnungszeitraum für den **zweiten Teilbetrag** aus den nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen nach § 21 Satz 2 TVöD sind die letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis (= Urlaubsbeginn am 23. Februar 2016) vorausgehen. Maßgeblich sind insoweit somit die Kalendermonate November und Dezember 2015 sowie Januar 2016. Die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile in dem dreimonatigen Berechnungszeitraum beträgt 180 Euro. Nach § 21 Satz 2 i. V. m. Nr. 2 der Protokollerklärungen zu § 21 Sätze 2 und 3 TVöD ergibt sich für die Zeit- und Erschwerniszuschläge somit ein **arbeitsständlicher Tagesdurchschnitt i. H. von 2,77 Euro** (= 180 Euro x Faktor 1/65).

**Das tägliche Urlaubsentgelt** für die nicht verbrauchten 5 Urlaubstage, die während der Vollzeitbeschäftigung erworben wurden, **beträgt nach Addition der beiden Teilbeträge somit 106,22 Euro** (= 103,45 + 2,77).

## 2.1.2 Zweiter Berechnungsschritt (gegenwartsbezogen)

Für die Berechnung des Urlaubsentgelts ist – so wie in den Tarifnormen vorgesehen – auf die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Urlaubsgewährung abzustellen. Dadurch werden zwischenzeitlich erfolgte allgemeine Tarifierhöhungen, Höhergruppierungen, Stufenaufstiege berücksichtigt. Um den unionsrechtlichen Vorgaben gerecht zu werden, muss der so auf der Grundlage des neuen Arbeitszeitvolumens, das während des Urlaubs ausgefallen ist, ermittelte Betrag (Geldfaktor), nachträglich mit einem modifizierten Zeitfaktor korrigiert werden. Dazu sind beide unter Anwendung der geltenden Tarifbestimmungen ermittelten Teilbeträge per Dreisatz auf den im „fiktiven“ Abschnitt vor dem Änderungsstichtag maßgeblichen Beschäftigungsumfang umzurechnen; diese Umrechnung gilt 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.

### Beispiel (2. Teil):

Fortsetzung des oben im 1. Teil des Beispiels geschilderten Sachverhalts.

Die vormalig in der Fünftageweche Vollbeschäftigte nimmt ihre noch nicht verbrauchten 5 Urlaubstage, die sie noch vor der Verringerung ihres Beschäftigungsumfangs erworben hat, während des neuen Arbeitszeitmodells in der Dreitageweche im Zeitraum von Montag, dem 20. Juni, bis Mittwoch, dem 22. Juni 2016, und von Montag, dem 27. Juni, bis Dienstag, dem 28. Juni 2016.

Bei dem **gegenwartsbezogenen zweiten Berechnungsschritt** ist zur Ermittlung des Tagesdurchschnitts des Urlaubsentgelts auf die tatsächlichen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der noch nicht verbrauchten 5 Urlaubstage, die anteilig noch während der Vollzeitbeschäftigung erworben wurden, 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 Juni 2016 mit 30 Kalendertagen maßgeblich. Der kalendertägliche Tagesdurchschnitt nach § 24 Abs. 3 Satz 1 TVöD ist somit mit dem Divisor 30 zu berechnen. Auf der Grundlage des Teilzeitentgelts von 1.500 Euro für die Halbtagsbeschäftigung in der Dreitageweche (50 % des Tabellenentgelts von 3.000 Euro) ergibt sich unter Berücksichtigung des § 24 Abs. 4 TVöD zunächst ein Tagesdurchschnitt i. H. von 50,00 Euro (= 1.500 Euro / 30 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 100,00 Euro** anzusetzen  
(= 50 Euro x  $\frac{39 \text{ Wochenstunden}}{19,5 \text{ Wochenstunden}}$ ).
- Berechnungszeitraum für den **zweiten Teilbetrag** aus den nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen nach § 21 Satz 2 TVöD sind die letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis (= Urlaubsbeginn am 20. Juni 2016) vorausgehen. Maßgeblich sind insoweit somit die Kalendermonate März, April und Mai 2016. Es kommt also der Regelberechnungszeitraum nach § 21 Satz 2 TVöD zum Tragen, da nach der individuellen Änderung der Arbeitszeit für die Berechnung des Tagesdurchschnitts drei volle Kalendermonate i. S. der Nr. 1 der Protokollerklärungen zu § 21 Sätze 2 und 3 TVöD zur Verfügung stehen. Unterstellt, die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile in dem dreimonatigen Berechnungszeitraum hätte sich entsprechend dem auf 50 % reduzierten Beschäftigungsumfang auf 90 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 Drei-Tage-Woche zunächst ein arbeitstäglicher Tagesdurchschnitt i. H. von 2,31 Euro (= 90 Euro x Faktor 1/39 [= 13 Wochen x 3 Arbeitstage]).

Um dabei rechnerisch sicherzustellen, dass die Beschäftigte das Äquivalent des arbeitstäglichen Tagesdurchschnitts entsprechend ihrem Arbeitszeitmodell vor dem Änderungsstichtag erhält (Vollzeitbeschäftigung in der Fünftageweche) muss zum einen der für die Fünftageweche geltende (Regel-)Faktor von 1/65 angewandt werden (s. Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Sätze 2 und 3 TVöD). Zum anderen ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile per Dreisatz auf die frühere Vollzeitbeschäftigung hochzurechnen; dabei ergeben sich 180 Euro (= 90 Euro x  $\frac{39 \text{ Wochenstunden}}{19,5 \text{ Wochenstunden}}$ ). Nach der Hochrechnung ergibt sich für die Zeit- und Erschwerniszuschläge somit ein **arbeitstäglicher Tagesdurchschnitt i. H. von 2,77 Euro** (= 180 Euro x Faktor 1/65).

**Das tägliche Urlaubsentgelt** für die nicht verbrauchten 5 Urlaubstage, die während der Vollzeitbeschäftigung erworben wurden, **beträgt nach Addition der beiden Teilbeträge somit 102,77 Euro** (= 100,00 + 2,77).

#### Variante mit zwischenzeitlicher Höhergruppierung

Die Beschäftigte wird zum 1. Juni 2016 höhergruppiert. Das Tabellenentgelt auf Vollzeitbasis erhöht sich dadurch um 200 Euro auf 3.200 Euro. Unter Berücksichtigung des individuell maßgeblichen Teilzeitquotienten von 50 % beläuft sich das Tabellenentgelt ab 1. Juni 2016 somit auf 1.600 Euro. Da im Rahmen des (gegenwartsbezogenen) zweiten Berechnungsschritts auf die tatsächlichen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs abzustellen ist, wirkt sich die Höhergruppierung auf die Berechnung des **Teilbetrags** für die ständigen Bezüge nach § 21 Satz 1 TVöD aus (hier Tabellenentgelt). Für die noch nicht verbrauchten Urlaubstage, die sie bereits in dem „fiktiven“ Abschnitt vor dem Änderungsstichtag 1. März 2016 erworben hat, jedoch erst nach der zum 1. Juni 2016 erfolgten Höhergruppierung in Anspruch nimmt, ist nach § 26 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 21 Satz 1 TVöD das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung des individuellen Karriereverlaufs auf Grundlage des höheren Entgeltgruppe weiterzuzahlen. Auf der Grundlage des neuen Teilzeitentgelts nach erfolgter Höhergruppierung i. H. von 1.600 Euro für die Halbtagsbeschäftigung in der Dreitageweche

(50 % des Tabellenentgelts von 3.200 Euro) ergibt sich unter Berücksichtigung des Divisors 30 gemäß § 24 Abs. 4 TVöD zunächst ein Tagesdurchschnitt i. H. von 53,33 Euro (= 1.600 Euro / 30 Kalendertage). Dieser Betrag ist per Dreisatz auf den im „fiktiven“ Abschnitt vor dem Änderungsstichtag maßgeblichen Beschäftigungsumfang umzurechnen. **Als erster Teilbetrag ist für die ständigen Bezüge somit ein auf Vollzeitbasis hochgerechneter Tagesdurchschnitt i. H. von 106,66 Euro anzusetzen** ( $= 53,33 \text{ Euro} \times \frac{39 \text{ Wochenstunden}}{19,5 \text{ Wochenstunden}}$ ).

Aus Vereinfachungsgründen wird für den Sachverhalt im Beispiel unterstellt, dass sich durch die Höhergruppierung der **zweite Teilbetrag i. H. von 2,77 Euro** für die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile nach § 21 Sätze 2 und 3 TVöD nicht ändert.

**Unter Berücksichtigung** der nicht nur vorübergehenden Verdiensterhöhungen infolge der Höhergruppierung **beträgt das tägliche Urlaubsentgelt** für die nicht verbrauchten 5 Urlaubstage, die während der Vollzeitbeschäftigung erworben wurden, **nach Addition der beiden Teilbeträge dann 109,43 Euro** (= 106,66 + 2,77).

### 2.1.3 Dritter Berechnungsschritt (Vergleich)

Die Ergebnisse aus dem ersten und zweiten Berechnungsschritt sind zu vergleichen. Der höhere Betrag wird für die bereits vor der Änderung des Beschäftigungsumfangs erworbenen Urlaubstage als Urlaubsentgelt gezahlt.

Beispiel (3. Teil):

Fortsetzung des oben im 1. und 2. Teil des Beispiels geschilderten Sachverhalts.

Im Rahmen des Günstigkeitsprinzips sind die Ergebnisse aus dem ersten Berechnungsschritt (106,22 Euro) und zweite Berechnungsschritt (102,77 Euro) zu vergleichen. Demzufolge kommt der höhere Betrag aus dem ersten Berechnungsschritt zum Tragen. **Das Urlaubsentgelt** für die im Zeitraum vom 20. Juni bis 22. Juni 2016 und vom 27. Juni bis 28. Juni 2016 gewährten fünf Urlaubstage **beträgt somit insgesamt 531,10 Euro** (= 106,22 Euro x 5 Arbeitstage).

Bei der Variante mit der zwischenzeitlichen Höhergruppierung käme der Betrag von 109,43 Euro aus dem zweiten Berechnungsschritt zum Tragen. **Das Urlaubsentgelt** für die vom 20. bis 22. Juni 2016 und vom 27. Juni bis 28. Juni 2016 gewährten fünf Urlaubstage **beträgt dann insgesamt 547,15 Euro** (= 109,43 Euro x 5 Arbeitstage).

## 2.2 Urlaubsentgelt für nach dem Änderungsstichtag erworbene Urlaubstage

Für die Urlaubstage, die anteilig erst nach dem Änderungsstichtag erworben werden, 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“*). Das Urlaubsentgelt ist 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.

## 2.3 Inkrafttreten der Änderungen

In Fällen der **Verminderung** des Arbeitszeitumfangs ist das Urlaubsentgelt für das **Kalenderjahr 2015** neu festzusetzen, soweit die Urlaubstage bereits in dem „fiktiven“ Abschnitt vor dem Änderungsstichtag erworben wurden. Eine Neufestsetzung von Ansprüchen für davor liegende Kalenderjahre ist nur möglich, soweit diese rechtzeitig

Berlin, 22.01.2016

Seite 15 von 15

schriftlich geltend gemacht wurden und noch nicht verjährt sind (dreijährige Verjährungsfist gemäß §§ 195, 199 BGB).

In Fällen der Erhöhung des Arbeitszeitumfangs bitte ich die Neufestsetzung des Urlaubsentgelts für Urlaubstage, die in einem „fiktiven“ Abschnitt vor dem Änderungsstichtag der Erhöhung erworben wurden, erstmals ab dem Kalenderjahr 2016 vorzunehmen.

Ich weise darauf hin, dass die vorstehenden Ausführungen nur für die in den entschiedenen Rechtsstreiten zugrunde liegenden 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 herangezogen wird, ist dieses Rundschreiben hingegen nicht einschlägig.

Mein Rundschreiben vom 21. Februar 2011 - D 5 - 220 210-2/26 – sowie die beiden ergänzenden E-Mails zur „Brandes“-Entscheidung vom 7. August 2013 und vom 18. März 2014, Az.: D 5 - 20202/1#11, werden aufgehoben.

Im Auftrag

Bürger