



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

Senatsämter
Fachbehörden
Bezirksämter
Landesbetriebe
Rechnungshof der Freien und Hansestadt
Hamburg

Nachrichtlich:
Bürgerschaft
Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e. V.

Dienst- und Tarifrecht

Arbeits- und Tarifrecht
P 121
Steckelhörn 12
20457 Hamburg
Telefon +49 40 428 31-1572
Telefax +49 40 428 31-2643

Ansprechpartnerin Frau Bärbel Schmidt
Zimmer 715
E-Mail Baerbel.Schmidt@personalamt.hamburg.de
Az. 126.10-26.0004
15. Juli 2014

EuGH-Beschluss zu Urlaubsansprüchen bei Änderung der Arbeitszeit

Betroffener Personenkreis: Tarifbeschäftigte, die eine Änderung ihrer Arbeitszeit beantragen

Wesentlicher Inhalt: Überarbeitete Hinweise zur pragmatischeren Umsetzung der Berechnung von Urlaubsansprüchen bei einer Arbeitszeitänderung

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Herbst vergangenen Jahres hatte das Personalamt Sie über den Beschluss des EuGH im Fall „Brandes“ informiert, in dem es um die Urlaubsansprüche einer Tarifbeschäftigten beim Wechsel von einer Voll- in eine Teilzeitarbeit ging, und Hinweise gegeben, welche unmittelbaren Konsequenzen aus dieser akuten Rechtslage gezogen werden müssen. Ziel war dabei die größtmögliche Vermeidung von Prozess- und Kostenrisiken, zumal der EuGH-Beschluss sowohl hinsichtlich des Ausgangssachverhaltes als auch in Hinblick auf seine Begründungen nicht immer klar und eindeutig nachvollziehbar ist und deshalb nicht prognostiziert werden kann, wie die nationale arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in der Folge entscheiden wird.

Viele Dienststellen haben uns in der Zwischenzeit Fälle beschrieben, in denen die Einhaltung der Hinweise erhebliche Probleme bereitet. Von solchen Problemen haben auch andere Länder anlässlich einer Klausurtagung der TdL-Mitgliederversammlung berichtet.

Daraus resultierend hat sich das Personalamt nach eingehender Prüfung entschlossen, die Vorgehensweise bei der Berechnung von Urlaubsansprüchen bei einem Arbeitszeitwechsel aus Gründen der Praktikabilität zu modifizieren, indem es sich ausschließlich an den Kernaussagen des EuGH-Beschlusses orientiert und Bedenken hinsichtlich weiterhin bestehender Prozessrisiken in graduell abweichend gelagerten Fällen zurückstellt.

Öffentliche Verkehrsmittel:
Buslinien 3, 4 und 6 Bei St. Annen
U1 Meißberg



Diese Kernpunkte sind:

- Im Fall Brandes liegt eine **Reduzierung der Arbeitszeit** durch den **Wechsel von einer Voll- zu einer Teilzeitarbeit** vor und der EuGH hat seinen Beschluss mit dem Verbot der Diskriminierung von Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten (Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit) begründet.
- Der EuGH hat sich in seinem Beschluss aber auch auf die Richtlinie des Europäischen Parlaments über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung mit ihrem Artikel 7 „Jahresurlaub“ bezogen und hervorgehoben, dass der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub (Urlaubsentgelt und Urlaubsdauer) als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen ist und deshalb nicht restriktiv ausgelegt werden darf.
- Die bzw. der Beschäftigte muss **tatsächlich nicht die Möglichkeit gehabt haben**, den aus der Vollzeitbeschäftigung entstandenen Urlaub in der Phase der Vollzeitbeschäftigung zu nehmen.
- Der Urlaubsanspruch, der dem Bezugszeitraum der Vollzeitarbeit zuzuordnen ist, darf **weder in der Anzahl der Tage noch in seiner Entgeltwertigkeit** auf das neue (Teilzeit-) Beschäftigungsmaß umgerechnet werden.

Unter Beachtung nur dieser Aspekte ist das Personalamt zur höheren Praxistauglichkeit mit folgendem Umgang mit Urlaubsansprüchen bei einem Wechsel der Arbeitszeit einverstanden:

A. Erhöhung der Arbeitszeit

In allen Fällen der Erhöhung der individuellen Arbeitszeit (mit oder ohne Änderung der Anzahl der Arbeitstage) greift die tarifliche Regelung des § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L, so dass Urlaubsansprüche aus der Zeit des geringeren Beschäftigungsumfanges entsprechend dem neuen Beschäftigungsumfang „hochgerechnet“ werden.

B. Keine Änderung des Beschäftigungsumfanges, aber andere Verteilung auf Arbeitstage

Der EuGH-Beschluss bezieht sich auf einen Fall der Arbeitszeitreduzierung. Der EuGH beruft sich auf das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten und auf den Schutz des „in einem Bezugszeitraum erworbenen“ bezahlten Jahresurlaubs.

Wird der Umfang der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit nicht geändert, so wird keiner dieser Aspekte berührt und der EuGH-Beschluss kommt nicht zum Tragen.

Deshalb wird die Anzahl der Urlaubstage nach § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L berechnet und das Urlaubsentgelt verändert sich zwar im Wert des einzelnen Urlaubstages, nicht aber in der Summe.

C. Verringerung der Arbeitszeit

Dies sind die Fälle, die unmittelbar vom EuGH-Beschluss betroffen sind: Wird die tägliche Arbeitszeit reduziert (weniger Stunden pro Tag, egal, ob dabei zusätzlich die Anzahl der Arbeitstage verändert wird oder nicht), so ist der Urlaub, der bis zur Arbeitszeitänderung erworben worden ist, von der bzw. dem Beschäftigten vor der Arbeitszeitänderung zu nehmen. Auch wenn der EuGH in seinem Beschluss die Voraussetzung zugrunde gelegt hat, dass die Beschäftigte „tatsächlich nicht die Möglichkeit gehabt hatte, den aus der Vollzeitbeschäftigung entstandenen Urlaub in der Phase der Vollzeitbeschäftigung zu

nehmen“, so ist die Rechtsunsicherheit groß, an die „Unmöglichkeit“ eigene Maßstäbe anzulegen (so befand sich im Beschlussfall die Beschäftigte vor der Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit, ein Hinausschieben des Beginns der Teilzeitbeschäftigung um die Zeit des aus der Vollzeitphase vorhandenen Urlaubsanspruchs war ihr aus Sicht des Personalamts nicht „unmöglich“).

Wird dagegen nur die Anzahl der Arbeitstage reduziert, ohne dass die Zahl der täglichen Arbeitsstunden verändert wird, ist das Personalamt aus praktischen Erwägungen damit einverstanden, dass vor der Arbeitszeitänderung (z.B. Verringerung zum 1.7.2014 von fünf auf drei Tage pro Woche mit unverändert täglich sechs Stunden Arbeitszeit) nur der Urlaub genommen werden muss, der den neuen Anspruch übersteigt: Der einzelne Urlaubstag behält seinen finanziellen Wert (hier: sechs Stunden), die zwei „Mehr-Tage“ vom Januar bis einschließlich Juni 2014 entsprechen $[30 : 5 \times 2 : 6/12 =]$ 6 Urlaubstagen, die bis zum 30.6.2014 genommen werden müssen. Dazu beträgt der Urlaubsanspruch im Jahr 2014 $[30 : 5 \times 3 =]$ 18 Urlaubstage, weil im ganzen Jahr (sozusagen zusätzlich zu den zwei Arbeitstagen pro Woche vom Januar bis Juni) immer an drei Tagen gearbeitet worden ist.

Hinweis für Beamtinnen und Beamte:

Aus dem Beschluss des EuGH vom 13.6.2013 in der Rechtssache C-415/12 (Brandes) sind für den Beamtenbereich keine unmittelbaren Konsequenzen zu ziehen. Etwaige Anträge sind nach wie vor abzulehnen. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Bärbel Schmidt