

**Bund, TdL und VKA**  
**Alle Beschäftigten**

**Berlin, 13.08.2010**  
**Nr. 042/2010**

## **Keine Verminderung des nicht verbrauchten Urlaubsanspruchs nach Verkürzung der Arbeitszeit**

**Bei einer Verkürzung der Arbeitszeit mit Verteilung auf weniger Tage je Woche ist der nicht verbrauchte Urlaubsanspruch aus der Zeit vor der Arbeitszeitverkürzung nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) C-486/08 vom 22.04.2010 entgegen der bisherigen nationalen Rechtsprechung nicht anteilig zu vermindern. Dies gilt auch für das Urlaubsentgelt.**

Nach der bisherigen Rechtsprechung verminderte sich der nicht verbrauchte Urlaubsanspruch aus der Zeit vor einer Arbeitszeitverkürzung, wenn diese zu einer Verteilung der Arbeitszeit auf weniger Tage je Woche führte.

Beispiel: Eine Beschäftigte nach vollendetem 40. Lebensjahr war bis zum 30. Juni 2010 vollbeschäftigt bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage je Woche. Nach der Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf 24 Wochenstunden ab 1. Juli 2010 verteilt sich ihre Arbeitszeit auf drei Tage je Woche. Ihr anteiliger Urlaubsanspruch bis zum 30. Juni 2010 betrug 15 Tage, von denen sie zehn Tage nehmen konnte. Ebenso wie sich der anteilige neue Urlaubsanspruch ab 1. Juli 2010 wegen der Verteilung der Arbeitszeit auf weniger Tage je Woche auf neun Tage (15 Tage : 5 x 3) reduziert, verminderte sich nach der bisherigen Rechtsprechung in Deutschland auch der nicht verbrauchte Rest von fünf Tagen entsprechend auf drei Tage.

In dem Urteil vom 22.04.2010 hat der EuGH festgestellt, dass diese Praxis insbesondere gegen § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit verstößt, wonach Ansprüche Teilzeitbeschäftigter zeitanteilig bestehen, wo dies angemessen ist. Dieser Grundsatz kann aber nicht nachträglich auf einen Anspruch auf Jahresurlaub angewandt werden, der in einer Zeit der Vollbeschäftigung erworben wurde.

Das gleiche gilt auch für das während des Urlaubs weiterzuzahlende Urlaubsentgelt. Nach §§ 21 Satz 1 TVöD/TV-L sind während des Erholungs- und Zusatzurlaubs das Tabellenentgelt und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weiterzuzahlen.

Beispiel: Im obigen Beispiel wurde der in der Zeit bis zum 30. Juni 2010 nicht verbrauchte Urlaubsanspruch bisher nicht nur von fünf auf drei Tage vermindert, sondern wurde bisher während dieser drei Tage das Urlaubsentgelt auch nur in Höhe des Teilzeitentgelts weitergezahlt.

Diese Praxis verstößt nach dem EuGH-Urteil ebenfalls gegen § 4 Abs. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit. Dies gilt auch dann, wenn sich der Urlaubsanspruch nicht vermindert, weil die Arbeitszeit zwar verkürzt wird, aber weiterhin auf die bisherige Anzahl von Tagen je Woche verteilt bleibt.

Beispiel: Die Arbeitszeit wird wie im obigen Beispiel auf 24 Wochenstunden verkürzt, doch verteilt sie sich weiterhin auf fünf Tage je Woche. In diesem Fall verminderte sich auch bisher der nicht verbrauchte anteilige Urlaubsanspruch nicht, doch wurde das Urlaubsentgelt für diese Tage nur auf der Basis des Teilzeitentgelts, also z.B. im Bereich des Bundes und der VKA im Tarifgebiet West im Anteil von 24 zu 39 des Vollzeitentgelts (vergl. §§ 24 Abs. 2 TVöD/TV-L) weitergezahlt.

Der EuGH hebt allerdings hervor, dass seine Feststellungen nur dann gelten, wenn es den Beschäftigten nicht möglich war, den anteiligen Urlaub vor der Arbeitszeitverkürzung in Anspruch zu nehmen.

Weiter hat der EuGH ausgeführt, dass die Reduzierung des Urlaubsanspruchs für die Zeit der Teilzeitbeschäftigung bei Verteilung der Arbeitszeit auf weniger Tage je Woche (vergl. §§ 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD und 26 Abs. 1 Satz 5 TV-L) nicht zu beanstanden ist.

Weil die tariflichen Vorschriften über den Zusatzurlaub auf die für den Erholungsurlaub geltenden Grundsätze verweisen (vergl. §§ 27 Abs. 5 TVöD/TV-L), gelten die Feststellungen des EuGH auch für die Ansprüche auf Zusatzurlaub.

Wegen der vergleichbaren Vorschriften im TV-V und in den TV-N sind die Aussagen in diesen Bereichen entsprechend gültig.

---

**Darum:** <https://mitgliedwerden.verdi.org>