



Finanzministerium | Postfach 7127 | 24171 Kiel

Nur per E-Mail!

Tarifverteiler 1
Land Schleswig-Holstein

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht vom:
Mein Zeichen: VI 115 -
0340.20.26 - 004
Meine Nachricht vom:

Hans-Heinrich Kühl
Hans-
Heinrich.Kuehl@fimi.landsh.de
Telefon: 0431 988-4016
Telefax: 0431 988-6164016

09. Oktober 2013

Umsetzung der Rechtsprechung des EuGH zu Urlaub und Teilzeit („Tirol“ und „Brandes“)

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Anlage übersende ich Ihnen

- das nicht rechtskräftige Urteil des LAG Hessen vom 30.10.2012 -13 Sa 590/12- zur Frage der Umrechnung des Urlaubsanspruches bei einem Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit unter Verminderung der wöchentlichen Arbeitstage sowie den
- Beschluss des EuGH vom 13.06.2013 in der Rechtssache Brandes (Rs. C-415/12). Hier hatte eine Beschäftigte des Landes Niedersachsen geklagt und das ArbG Nürnberg ein Vorabentscheidungsverfahren angestrengt.

Das LAG hat festgestellt, dass auch unter Berücksichtigung der Entscheidung des EuGH vom 22.04.2010 (sog. Tirol-Entscheidung C 486/08) der Jahresurlaub eines Vollzeitbeschäftigten, der unterjährig in ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit weniger Arbeitstagen pro Woche wechselt, pro rata im Verhältnis der Zahl der Wochenarbeitstage zu der Zahl der Wochenarbeitstage eines Vollzeitbeschäftigten umzurechnen ist. Gegen diese Entscheidung ist Revision beim BAG (Az. 9 AZR 1103/12) eingelegt.

Der EuGH hat in dem Vorabentscheidungsverfahren entschieden, dass die anteilige Kürzung des Urlaubs bei einem Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit unter gleichzeitiger Verringerung der wöchentlichen Arbeitstage unzulässig ist.

Der EuGH hat zwar bestätigt, dass der Pro-Rata-temporis-Grundsatz grundsätzlich auf die Gewährung des Urlaubs für die Zeit der Teilzeitbeschäftigung anzuwenden ist (Rz 31 des beigefügten Beschlusses), jedoch nicht nachträglich auf einen Urlaubsanspruch angewendet werden kann, der

- in einer Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben wurde, wenn
- der Arbeitnehmer tatsächlich nicht die Möglichkeit hatte, diesen Anspruch auszuüben.

In diesem Fall darf der Urlaubsanspruch nicht reduziert oder ein geringeres Urlaubsentgelt gewährt werden.

Hinsichtlich der praktischen Umsetzung der Vorgaben des EuGH ergeben sich mehrere Fragen:

1. Wann hatte eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter konkret tatsächlich nicht die Möglichkeit, den Urlaub vor dem Wechsel in Teilzeit zu nehmen?
2. Wie sollen die Vorgaben des EuGH (keine Reduzierung des Urlaubsanspruches, kein geringeres Urlaubsentgelt) praktisch umgesetzt werden?
3. Sind die Vorgaben auch auf die Erhöhung der individuellen Arbeitszeit anzuwenden (also zu Ungunsten der Beschäftigten)?

Eine abschließende Beantwortung der o.a. Fragen wird wohl erst mit Abschluss der laufenden Verfahren (Urteile ArbG Nienburg im Anschluss an die Vorlageentscheidung des EuGH sowie des BAG in der Sache 9 AZR 1103/12) möglich sein.

Bis dahin ist durch die personalbearbeitenden Dienststellen sicherzustellen, dass den Beschäftigten vor einem Wechsel zu einer Teilzeitbeschäftigung Gelegenheit zu geben ist, den zu Vollzeitkonditionen „erworbenen“ Urlaub vollständig zu nehmen.

Beispiel: Ein Beschäftigter (Vollzeit) beantragt am 07.02.2013 eine befristete Teilzeitbeschäftigung (50%) für die Zeit vom 01.07.2013 bis 31.12.2015. Bis zum Beginn der Teilzeitbeschäftigung am 01.07.2013 werden 15 Urlaubstage in Vollzeit „erworben“. Es ist daher sicherzustellen, dass dem Beschäftigten bis zum 01.07.2013 Gelegenheit gegeben wird, mindestens diese 15 Urlaubstage zu nehmen.

Zum Zwecke der späteren Beweisbarkeit ist dies schriftlich zu fixieren. Ein entsprechendes Muster ist als Anlage beigefügt.

Sollte z.B. im Zusammenhang mit Mutterschutz und anschließender Elternzeit vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung in Ausnahmefällen nicht die Gelegenheit zur Urlaubsnahme bestanden haben, ist diese Gelegenheit vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung zu geben. Sollte die bzw. der Beschäftigte diese Gelegenheit nicht nutzen wollen (z.B. weil er andere Urlaubspläne hat), ist dies ebenfalls schriftlich zu dokumentieren und zur Akte zu nehmen. Zur Verdeutlichung möge folgendes Beispiel dienen:

Eine Beschäftigte (Vollzeit) darf unmittelbar nach Anzeige ihrer Schwangerschaft aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses nicht mehr beschäftigt werden. Nach der Entbindung beantragt die Beschäftigte zunächst Elternzeit und unmittelbar nach der Elternzeit Teilzeitbeschäftigung mit 50%. Dieser Beschäftigten ist zum Ablauf der Elternzeit zunächst Gelegenheit zu geben, ihren vor Beginn der Eltern-

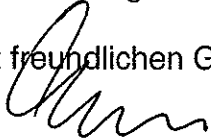
zeit in Vollzeit erworbenen Urlaubsanspruch unmittelbar zu nehmen und erst danach ihre Beschäftigung in Teilzeit wieder aufzunehmen. Sollte die Beschäftigte die ihr angebotene Gelegenheit zur Urlaubsnahme nicht nutzen wollen, ist dies schriftlich zu fixieren. Die (Rest)Urlaubsnahme erfolgt dann nach den bisherigen Regularien.

Für die Fälle der Erhöhung der individuellen Arbeitszeit werden arbeitgeberseitig bis zur abschließenden Entscheidung des BAG zunächst keine Konsequenzen gezogen.

Dieser Erlass nebst Anlage wird im SHIP unter *Personal* → *Tarifangelegenheiten* → *Hinweise zum Erholungsurlaub* eingestellt.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Hans-Heinrich Kühl