

Ermittlung und Umsetzung der korrekten Urlaubsdauer

Immer wieder gibt es in jüngerer Zeit Urteile zur Urlaubsdauer, die auf den ersten Blick verwirren. So hat das Bundesarbeitsgericht im Juli 2015 einem Mitarbeiter Recht gegeben, der deshalb mehr Urlaubstage gefordert hatte, weil er Nachtschichten leistet, die sich über zwei Kalendertage erstrecken (Urteil vom 21.7.2015, 9 AZR 145/14), und der Europäische Gerichtshof hat im November 2015 in Fortsetzung seiner Rechtsprechung aus 2013 zur Berechnung der Urlaubsdauer bei Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit¹ entschieden, dass dieselben Prinzipien grundsätzlich auch bei Verlängerung der Vertragsarbeitszeit gelten (Urteil vom 11.11.2015, C-219/14).

Beginnen wir mit dem BAG-Urteil. Der auf mehr Urlaubstage klagende Arbeitnehmer arbeitet in einem vollkontinuierlichen Schichtsystem mit der 9-Tage-Schichtenfolge

F F S S N N – – –.

Für ihn gilt der TV Versorgungsbetriebe (TV-V), der den Urlaubsanspruch in Tagen bemisst, ohne – wie dies andere Tarifverträge tun – die Nachtschichten dem Tag zuzuordnen, an dem sie beginnen, oder gleich ganz auf Schichten abzustellen. Damit hatte das BAG keine andere Wahl, als den Kalendertag zu Grunde zu legen – womit der Mitarbeiter im obigen Schichtplan aber nicht mehr an 6 von 9 Tagen, sondern an 7 von 9 Tagen arbeitet. Damit hat er dann tatsächlich, wie von ihm gefordert, einen Anspruch in Höhe von 33 statt vorher von 28 Urlaubstagen pro Kalenderjahr. Diese Ansprüche können auf Grundlage des tarifvertraglichen 30-Tage-Anspruchs bei 5-Tage-Woche leicht wie folgt ermittelt werden:

- Wird an 6 von 9 Tagen gearbeitet, entspricht dies einer durchschnittlichen $[6 : 9 \times 7 =]$ 4,67-Tage-Woche, so dass der Urlaubsanspruch $[30 : 5 \times 4,67 =]$ 28 Tage pro Kalenderjahr beträgt.



- Wird dagegen an 7 von 9 Tagen gearbeitet, entspricht dies einer durchschnittlichen $[7 : 9 \times 7 =]$ 5,44-Tage-Woche, so dass der Urlaubsanspruch $[30 : 5 \times 5,44 =]$ 32,64 Tage pro Kalenderjahr beträgt, die das BAG deshalb auf 33 Tage aufgerundet hat, weil der Urlaub gemäß TV-V in ganzen Tagen zu gewähren ist.

Allerdings profitiert der Kläger letztlich nicht von seinen zusätzlichen Urlaubstagen, weil er nun ja auch an 7 von 9 Tagen Urlaub nehmen muss – weshalb mir der Grund seiner Klage auch nicht wirklich klar ist. Dahinter lauert jedoch das eigentliche Problem, dass nämlich im obigen Schichtrhythmus an den einzelnen Kalendertagen ggf. ganz unterschiedlich lange urlaubsbedingte Freistellungen erfolgen (und vielleicht zielte die Klage ja darauf ab, diesen Tatbestand ausnutzen zu wollen): Am 1.–4. Tag sind es bei 8h-Schichten einschließlich bezahlter Pausenzeit von 06.00–14.00–22.00–06.00 8h, am 5. Tag 2h, am 6. Tag 8h und am 7. Tag 6h. In vergleichbaren Situationen hat es schon Mitarbeiter gegeben, die an den Tagen mit geringem Freistellungsumfang Freizeitausgleich genommen haben und nur an den Tagen mit hohem Freistellungsumfang Urlaub – und die so das persönliche Freistellungsvolumen auf Grund von Urlaub nach oben getrieben haben. Ihren „Erfolg“ kann man dann daran ablesen, wie weit sie über dem korrekten urlaubsbedingten Freistellungsvolumen von z.B. bei 30 Tagen = 6 Wochen und (wie im obigen Schichtplan) 37,33h-Woche $[6 \times 37,33h =]$ 224h pro Jahr liegen.

Wie kann man nun solche unerfreulichen und eventuell auch kostenträchtigen Manipulationen ausschließen?

- Sicher, aber aufwendig ist die Quotierung der Urlaubstage. In unserem Beispiel-Fall enthalten 5 aus 7 Arbeitstagen (71,4 %) 8h Arbeitszeit und jeweils 1/7 der Arbeitstage (14,3 %) 6h bzw. 2h Arbeitszeit. Von den 33 Tagen Urlaub pro Kalenderjahr müssten dementsprechend 23,56 8h-Tage und jeweils 4,72 6h- und 2h-Tage sein, was sich dadurch am besten annähern lässt, dass an 23 8h-Tagen und jeweils 5 6h- und 2h-Tagen Urlaub zu gewähren ist; die Gesamtfreistellungsdauer entspräche damit genau den oben ermittelten 224h pro Kalenderjahr.
- Einfach, allerdings (noch) nicht herrschende juristische Meinung (siehe aber z.B., mit weiteren Nachweisen, BeckOK ArbR/Lampe BUrlG § 3 Rn. 8-10) – nichtsdestotrotz aber schon in vielen Unternehmen praktiziert – ist das sogenannte Urlaubsstundenkonto. Diesem wird zunächst der in Stunden umgerechnete Urlaubsanspruch – in unserem Beispiel-Fall sind dies 224h pro Kalenderjahr – gutgeschrieben. Anschließend werden ihm dann die einzelnen Urlaubstage mit der hierauf entfallenden Vertragsarbeitszeit belastet – in unse-

Arbeitszeitgesetz klinisch tot?

Statement von Dr. Andreas Hoff

In der Wirtschaftswoche vom 22.1.16 (auf Seite 68) habe ich gelesen, dass das Arbeitszeitgesetz „klinisch tot“ sei. Vor der Weihnachtspause – wie auch schon vor dem Sommerloch 2015 – sind Arbeitgeberverbände Sturm gegen einen „starrten 8h-Tag“ gelaufen, den es in diesem Gesetz aber überhaupt nicht gibt: Die gesetzliche Tages-Höchst Arbeitszeit beträgt grundsätzlich 10h und die wöchentliche Höchst Arbeitszeit grundsätzlich 48h im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten, sodass bei einer 5-Tage-Woche völlig legal praktisch jeden Arbeitstag 10h gearbeitet werden darf.

Da stellt sich mir schon die Frage, was an einem Gesetz falsch sein soll, das z.B. bei „Work-Life-Blending“ (also der fortlaufenden Durchmischung von Arbeits- und Privatzeit) die arbeitsgebundene Zeit auf 13h pro Arbeitstag (10h Arbeitszeit, 3h gesetzliche Pausenzeit und sonstige Arbeitsunterbrechungen) begrenzt und wegen des wöchentlichen Ruhetags auf grundsätzlich $[6 \times 13h =]$ 78h pro Woche – und so ein wenig zu einem gesundheitsförderlichen Rhythmus von Anspannung und Entspannung beiträgt und dazu, dass die abhängige Erwerbsarbeit nicht das gesamte Leben bestimmt.

Mit dem Arbeitszeitgesetz können Arbeitgeber wie Arbeitnehmer gut leben, siehe meinen aktuellen Beitrag auf www.arbeitszeitsysteme.com unter „Arbeitszeitflexibilisierung“.

rem Beispiel-Fall also mit 8h, 6h bzw. 2h. Damit bleibt dann unabhängig von der tatsächlichen Verteilung der Urlaubstage die Gesamt-Freistellungsdauer gleich, weshalb der Arbeitgeber auch dann keinen Nachteil hat, wenn der Mitarbeiter die Zahl seiner Urlaubstage dadurch steigert, dass er überproportional häufig an Tagen mit geringer Freistellungsdauer Urlaub nimmt.

Auch im zweiten hier behandelten Urteil bekam die Arbeitnehmerin Recht. Sie hatte² im Juli 2012 7 Tage bezahlten Urlaub genommen und in den 12 Wochen vorher jeweils 1 Tag pro Woche gearbeitet, was ihr Arbeitgeber als 7 Wochen Urlaub wertete – womit er ihren Urlaubsanspruch von 5,6 Wochen pro Jahr erfüllt sah. Danach arbeitete sie jedoch durchschnittlich 6 Tage pro Woche und klagte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in 2013 auf finanzielle Abgeltung des nicht gewährten Urlaubs. Der EuGH hat vor diesem Hintergrund in Fortsetzung seiner Rechtsprechungslinie entschieden, dass „die Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer nach verschiedenen Arbeitsrhythmen arbeitete, voneinander zu unterscheiden sind, wobei die Zahl der entstandenen Einheiten an jährlicher Ruhezeit im Vergleich zur Zahl der geleisteten Arbeitseinheiten für jeden Zeitraum getrennt zu berechnen ist“ (Rz. 35). Dabei ver-

lange das Unionsrecht, „dass eine Nachberechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nur in Bezug auf den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer die Anzahl seiner Arbeitsstunden erhöht hat, vorgenommen wird. Die Einheiten bezahlten Jahresurlaubs, die bereits im Zeitraum der Teilzeitbeschäftigung genommen wurden und über die in diesem Zeitraum entstandenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub hinausgingen, sind von den Ansprüchen abzuziehen, die in dem Arbeitszeitraum, in dem der Arbeitnehmer die Zahl seiner Arbeitsstunden erhöht hat, neu entstanden sind“ (Rz. 43).

Ein Rechenbeispiel zur Erläuterung, bei dem ich vereinfachend annehme, dass die Arbeitstage der betroffenen Arbeitnehmerin im gesamten Jahr 2012 gleich lang waren und sie in den ersten sieben Monaten dieses Jahres 1 Tag pro Woche und in den restlichen Monaten 6 Tage pro Woche gearbeitet hat (sonst würde in diesem Fall nur ein Urlaubsstundenkonto helfen):

- In den Monaten Januar bis Juli hat die Arbeitnehmerin 7/12 ihres Jahresurlaubsanspruchs erworben – in Höhe von $[5,6 \text{ Wochen} \times 1 \text{ Tag} \times 7 : 12 =]$ 3,27 Tage;
- in den Monaten August bis Dezember hat sie 5/12 ihres Jahresurlaubsanspruchs erworben – in Höhe von $[5,6 \text{ Wochen} \times 6 \text{ Tage} \times 5 : 12 =]$ 14 Tage.

Damit beträgt der Jahresurlaubsanspruch 17,27 Tage und geht sehr deutlich über die gewährten 7 Tage hinaus.

Fazit

Immer dann, wenn es bei der Urlaubsberechnung kompliziert wird (aber natürlich auch sonst!), hilft ein Rückgriff auf den in Stunden umgerechneten Freistellungsanspruch auf Grund von Urlaub. Weichen – wie dies in der betrieblichen Praxis häufig der Fall ist – tatsächlich gewährte Urlaubs-Freistellungen hiervon ab, muss nachgearbeitet werden, wobei jedenfalls bei unterschiedlich langen Tages-Vertragsarbeitszeitdauern die Einführung eines Urlaubsstundenkontos die bei weitem einfachste Lösung ist.

¹ Siehe hierzu (mit weiteren Nachweisen) Andreas Hoff, Sabbaticals ohne Zeitwertkonto, in: HR Performance 1/2014, S. 26f. sowie unter www.arbeitszeitsysteme.com

² Die Fallbeschreibung habe ich von Frank Merten übernommen – siehe seine Anmerkung zu EuGH: Berechnung der Anzahl der Urlaubstage, FD-ArbR 2015, 374124.



Autor:
DR. ANDREAS HOFF,
Potsdam,
E-Mail: hoff@arbeitszeitsysteme.com