

20. Oktober 2010, von Michael Schöfer Bleibt der Resturlaub tatsächlich erhalten?

"Urlaubsansprüche, die vor einer Elternzeit angesammelt wurden, bleiben Müttern und Vätern auch nach der Rückkehr in den Beruf vollständig erhalten. Das hat der Europäische Gerichtshof entschieden. Ansprüche auf Resturlaub bleiben demnach auch dann in vollem Umfang bestehen, wenn die Wochenarbeitszeit nach einer Erziehungspause reduziert wird." [1] Die Betonung liegt hier auf "in vollem Umfang".

Normalerweise haben Arbeitnehmer die 5-Tage-Woche, und dann erhalten sie laut Tarifvertrag je nach Alter zwischen 26 und 30 Urlaubstage. Im deutschen Arbeitsrecht sind die Urlaubstage allerdings strikt an die Arbeitstage gekoppelt. Weichen die Arbeitstage von der üblichen Verteilung (= 5-Tage-Woche) ab, werden folglich auch die Urlaubstage entsprechend angepasst. "Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend." (TV-L § 26 Abs. 1 Satz 5) [2] Das kommt beispielsweise im Wechselschichtdienst vor, aber unter Umständen ebenso bei Teilzeitkräften.

Beispiel: Eine 45-jährige Teilzeitkraft mit einem Arbeitszeitanteil von 50 Prozent arbeitet montags, dienstags und mittwochs. Sie hat somit die 3-Tage-Woche. Ihr Urlaubsanspruch von 30 Tagen wird demzufolge auf 18 Tage gekürzt. Das ist aber bloß eine rechnerische Angleichung. Da man nur für Arbeitstage Urlaub einreichen muss, hat die Teilzeitkraft genauso wie eine gleichaltrige Vollzeitkraft pro Jahr sechs Wochen Urlaub. Bei der 5-Tage-Woche muss man für sechs Wochen Urlaub 30 Urlaubstage beantragen, bei der 3-Tage-Woche lediglich 18. Die Teilzeitkraft wird durch die rechnerische Anpassung weder bevorzugt noch benachteiligt.

In seinem Urteil vom 22. April 2010 (Az: C-486/08) hat der Europäische Gerichtshof festgelegt, dass es gegen das europäische Recht verstößt, wenn der Erholungsurlaub bei einem Wechsel von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung angepasst wird, sofern der Arbeitnehmer diesen Erholungsurlaub - etwa wegen Elternzeit - vorher nicht verbrauchen konnte. Kehrt eine Vollzeitkraft nach der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurück und arbeitet mit reduziertem Arbeitszeitanteil, bleibt der Resturlaub in vollem Umfang erhalten.

Die vorherrschende Auslegung des EuGH-Urteils überträgt das Ganze freilich auch auf die Abweichung von der 5-Tage-Woche. [3] Nach dieser Lesart dürfte der noch nicht verbrauchte Urlaub einer ehemaligen Vollzeitkraft bei einer Abweichung von der 5-Tage-Woche ebenfalls nicht gekürzt werden. Das würde in der Praxis allerdings bedeuten, dass diese Teilzeitkraft dadurch für den relevanten Zeitraum doppelt so viel Urlaub bekäme wie eine vergleichbare Vollzeitkraft, weil ja im deutschen Urlaubsrecht nur Arbeitstage zugrunde gelegt werden. Urlaub gibt es nur tageweise, nicht in Stunden.

Beispiel: Helga Musterfrau arbeitet Vollzeit, bekommt ein Kind und nimmt drei Jahre Elternzeit. Vor ihrer Elternzeit hatte sie noch einen Resturlaub von 10 Tagen, dieser bleibt ihr erhalten. Arbeitet Helga Musterfrau nach ihrer Elternzeit nur noch an drei Tagen Teilzeit (= 3-Tage-Woche), wurden ihr bislang die 10 Resturlaubstage auf 6 Tage gekürzt ($10 : 5 \times 3 = 6$). Damit konnte sie dann zwei Wochen Urlaub machen. Folgt man nun der vorherrschenden Auslegung des EuGH-Urteils, könnte sie mit den ungekürzten 10 Urlaubstagen mehr als 3 Wochen Urlaub nehmen, eine Vollzeitkraft hingegen nur zwei Wochen. Die Teilzeitkraft wäre klar bevorteilt.

Nun ist das zwar schön, zumindest für sie, und als Gewerkschafter kann man eigentlich nicht viel dagegen sagen, wenn jemand mehr Urlaubstage erhält, aber ich zweifle ein bisschen daran, ob die Auslegung des EuGH-Urteils korrekt ist. Der EuGH hat sich nämlich mit einer Regelung aus Österreich auseinandergesetzt. Es ging um § 55 Abs. 5 des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes von Tirol. Dieser Passus sagt: "Bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes an das neue Beschäftigungsausmaß aliquot anzupassen." Aliquot heißt anteilmäßig (ich musste auch erst im Lexikon nachschauen). So weit, so gut.

Die Zweifel an der korrekten Auslegung des EuGH-Urteils kamen auf, als ich mir die Urlaubsregelung in § 55 Abs. 1 näher ansah:

Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, in jedem Kalenderjahr

a) bis zum vollendeten 45. Lebensjahr 200 Dienststunden,

b) ab dem vollendeten 45. Lebensjahr 240 Dienststunden.

Und genau das ist hierzulande absolut unüblich. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gibt es in Deutschland Urlaub nur tageweise, nicht in Stunden. Das gilt jedenfalls für Arbeitnehmer, Beamte sind - wie so oft - ein Spezialfall. Beschäftigte können (von besonderen Ausnahmefällen abgesehen) nur ganze Urlaubstage nehmen, keine halben und schon gar nicht stundenweise. In Österreich ist das offenbar anders. Da aber der EuGH nur über das Tiroler Gesetz geurteilt hat, sind m.E. davon auch nur analoge Urlaubsregelungen betroffen (solche, die stundenweise Urlaub zulassen). Die EU ist ja mittlerweile riesengroß.

In Tirol bekommt eine Teilzeitkraft die Urlaubsstunden immer gekürzt. An welchen Tagen sie arbeitet, ist dabei vollkommen unerheblich. In Deutschland bekommt eine Teilzeitkraft, die die 5-Tage-Woche beibehält (z.B. Montag bis Freitag den halben Tag), überhaupt nichts gekürzt. Nur wenn sie ihren Arbeitszeitanteil auf bestimmte Tage verteilt und dadurch von der 5-Tage-Woche abweicht, wird ebenfalls gekürzt. Doch das ist ein ganz anderer Fall, und über den hat der EuGH gar nicht geurteilt. Man sollte sich stets die strittige Regelung ansehen, bevor man Urteile auslegt. Ob das EuGH-Urteil tatsächlich auf die Abweichung von der 5-Tage-Woche anzuwenden ist (so schön das für die Betroffenen sein mag), wage ich zu bezweifeln. Immer mit dem einschränkenden Hinweis: Ich bin kein Jurist und könnte mich daher irren.

Jetzt bleibt zunächst die Änderung der nationalen Gesetzgebungen der EU-Mitgliedstaaten abzuwarten. Und in diesem Prozess werden wir sehen, wie der Urteilsspruch in Deutschland konkret anzuwenden ist.

[1] Polizeispiegel, Oktober 2010, Seite 29, PDF-Datei mit 4,8 MB

[2] TV-L, PDF-Datei mit 318 kb

[3] siehe Verdi, Bericht vom 13.08.2010, PDF-Datei mit 47 kb