

18.04.2019

## Urlaubsentgelt bei Wechsel der wöchentlichen Arbeitszeit im Lauf des Urlaubsjahres

- Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.11.2018 (BAG, 9 AZR 349/18) zur Höhe Urlaubsentgelts bringt Vorteile

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass für die Zahlung des Gehalts während des Erholungsurlaubs das Entgeltausfallprinzip gilt. Das bedeutet, dass genau wie in § 29 TV-BA geregelt, Beschäftigte Anspruch auf Erholungsurlaub bei Fortzahlung des Gehalts haben und zwar so, wie es gezahlt werden würde ohne Urlaub.

Bisher wurde in Anwendung eines BMI Rundschreibens aus 2016 bei Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres bei der Frage nach der Höhe des Urlaubsentgelts eine sogenannte abschnittsbezogene Betrachtung vorgenommen. Wenn Urlaubsanspruch aus einem Zeitabschnitt mit geringerer wöchentlicher Arbeitszeit in einem Abschnitt mit höherer wöchentlicher Arbeitszeit eingebracht wurde, so war das Urlaubsentgelt für diesen Urlaub nur nach der geringeren Arbeitszeit zu bemessen. Dieser Auffassung lag der Gedanke eines erworbenen Wertguthabens zu Grunde. Dies resultierte aus Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes zu Fragen bei Änderung des Beschäftigungsumfangs und Beschäftigungsmodells im Lauf des Urlaubsjahres.

### Beispiel:

Wöchentliche Arbeitszeit von 1.1. bis 31.8. 20 Stunden, 1.9. bis 31.12. 30 Stunden:

8/12 von 30 Urlaubstagen = 20 Tage Urlaub mit Urlaubsentgelt nach 20 Stunden

4/12 von 30 Urlaubstagen = 10 Tage Urlaub mit Urlaubsentgelt nach 30 Stunden

Wenn im vorliegenden Beispiel Urlaub aus dem Anspruch der 20 Tage nach dem 1.9. eingebracht wurde, so wurde Urlaubsentgelt für diese Tage nur in Höhe der Arbeitszeit von 20 Stunden gewährt, obwohl die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit bereits 30 Stunden beträgt.

Dies ist nach der Entscheidung des BAG nun anders. Es gilt jetzt das Prinzip, dass das zum Zeitpunkt der Urlaubsgewährung zustehende Gehalt weitergezahlt wird.

Die Internen Services Personal werden diese Änderung ab sofort berücksichtigen.

Bei in der Vergangenheit vorgenommenen Kürzungen können schriftliche Anträge auf Korrektur und Nachzahlung gestellt werden. Dabei gilt die tarifliche Ausschlussfrist von 6 Monaten.