

Rundschreiben des Senators für Finanzen

Nummer 09/2021 vom 06.07.2021

Berechnung von Urlaubsansprüchen und -entgelten bei Veränderung der Arbeitszeit

Verteiler: Alle Dienststellen

Über Verteilerlisten:

- organisation@dienststelle.bremen.de
- personal@dienststelle.bremen.de
- dienststellenleitung@dienststelle.bremen.de
- it-stelle@dienststelle.bremen.de
- haushalt@dienststelle.bremen.de

Adressatenkreis:

- alle Beschäftigten
- Personalstellen
- anderer zu spezifizierender Personenkreis (sofern zutreffend bitte hier nennen)

Bezug (Rechtsnorm):

BAG-Rechtsprechung - Außer-Kraft-Setzung des Rundschreibens Nr. 15/2016

Mit Rundschreiben Nr. 15/2016 hatte ich über die zeitabschnittsweise Berechnung von Urlaubsansprüchen bei Teilzeitbeschäftigung informiert. Die europäische und nationale Rechtsprechung zum Erholungsurlaub entwickelt sich jedoch stetig fort und eine Reihe bisheriger Grundsätze wurden aufgegeben. Grundlegende Veränderungen ergaben sich insbesondere hinsichtlich der Auswirkungen von Änderungen bei der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Ermittlung und Bezahlung des Urlaubsanspruchs. Während es bisher beim Urlaubsanspruch nicht auf den Umfang der jeweils erbrachten Arbeitsleistungen ankam, ist dieser Ansatz wegen damit verbundener Teilzeitdiskriminierung vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) und auch vom Bundesarbeitsgericht (BAG) mittlerweile aufgegeben worden.

Dieses Rundschreiben ersetzt mein Rundschreiben Nr. 15/2016, denn das bisherige Berechnungsmodell wird für die Ermittlung der Urlaubsansprüche modifiziert und ergänzt, um die möglichen Folgerungen für das jeweilige Urlaubsentgelt berücksichtigen zu können. Die Berechnungsverfahren und Abläufe werden in den in der Anlage beigefügten Durchführungshinweisen mit konkreten Beispielen näher erläutert und sollen bei der Umsetzung der neuen Rechtsprechung in der Praxis unterstützen. Wegen der weitgehend

inhaltsgleichen Regelungen beziehen sich die Hinweise sowohl auf den TV-L als auch den TVöD.

Hinweis: Dieses Rundschreiben regelt die zeitabschnittsweise Berechnung von Urlaubsansprüchen sowie die Urlaubsentgeltberechnung ausschließlich für die Tarifbeschäftigten im TV-L bzw. TVöD.

Für die bremischen Beamt:innen und Richter:innen findet dieses Rundschreiben keine Anwendung. Die im Rundschreiben Nr. 07/2018 vom 03.05.2018 dargestellte Verfahrensweise zur zeitabschnittweisen Berechnung des Urlaubsanspruchs gemäß § 6 Bremische Urlaubsverordnung hat für diesen Personenkreis weiterhin Gültigkeit.

Kontakt

Martina Schumacher
Der Senator für Finanzen
Referat 31
Schillerstraße 1
28195 Bremen
Telefon: 0421 361 4896
E-Mail: tarifrecht@finanzen.bremen.de

Anlagen

- Anlage 1: Durchführungshinweise für die Berechnung von Urlaubsansprüchen und -entgelten bei Veränderung der Arbeitszeit
- Anlage 2: Zahlungsanweisung

Durchführungshinweise für die Berechnung von Urlaubsansprüchen und -entgelten bei Veränderung der Arbeitszeit

Inhalt

1	Einführung	2
2	Ermittlung des Urlaubsanspruchs	3
2.1	Zeitabschnittsweise Berechnung des Urlaubsanspruchs.....	3
2.2	Berechnungsmethode	3
2.3	Anwendung der tariflichen Rundungsregelung	3
2.4	Auswirkungen auf das Urlaubsentgelt	4
2.5	Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen	4
3	Berechnungsbeispiele für den Urlaubsanspruch	5
3.1	Beispiel 1: Arbeitszeit gleich – Anzahl der Arbeitstage unterschiedlich.....	5
3.2	Beispiel 2: Arbeitszeit reduziert – Anzahl der Arbeitstage gleich.....	5
3.3	Beispiel 3: Arbeitszeit reduziert – Anzahl der Arbeitstage unterschiedlich	6
3.4	Beispiel 4: Mehrfache Änderungen bei Arbeitszeit und Arbeitstagen.....	7
3.5	Beispiel 5: Arbeitszeit erhöht – Anzahl der Arbeitstage gleich	8
3.6	Beispiel 6: unregelmäßige Verteilung der Arbeitstage	8
4	Berechnung des Urlaubsentgelts	9
4.1	Grundsatz	9
4.2	Verringerung der Arbeitszeit.....	9
4.2.1	Ständige Entgeltbestandteile auf kalendertäglicher Basis ermitteln	9
4.2.2	Unständige Entgeltbestandteile auf arbeitstäglicher Basis ermitteln	10
4.2.3	Berechnungsbeispiel: Urlaubsentgelt	10
4.3	Erhöhung der Arbeitszeit.....	12
5	Nutzung technischer Arbeitsmittel (PuMa, MiP)	12
6	Weitere Hinweise	12
6.1	Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr	12
6.2	Bereits gewährter Urlaub des laufenden Jahres	13
6.3	Inanspruchnahme des Urlaubs vor Veränderung des Arbeitszeitmodells	13

1 Einführung

Der EuGH hat in seinem Urteil vom 11. November 2015 – C-219/14 („Greenfield“) klargestellt, dass Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub im Hinblick auf den im Arbeitsvertrag vorgesehenen Arbeitsrhythmus erworben werden und dementsprechend zu berechnen sind. Zeiträume, in denen Beschäftigte nach verschiedenen Arbeitsrhythmen arbeiten, sind bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs voneinander zu unterscheiden und die Urlaubsansprüche sind für jeden Zeitraum getrennt zu berechnen.

Aus dieser vom BAG zwischenzeitlich bestätigten Rechtsprechung ergibt sich die Notwendigkeit, Urlaubsansprüche zeitabschnittsweise zu berechnen, sofern sich der Arbeitsrhythmus, also die Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitstage in der Woche, innerhalb eines Kalenderjahres ändert. Erfolgt also z.B. innerhalb des Kalenderjahrs ein Wechsel von der Fünf-Tage-Woche in die Vier-Tage-Woche, ist die jeweilige Urlaubsdauer für den Zeitabschnitt mit der Fünf-Tage-Woche und den Zeitabschnitt mit der Vier-Tage-Woche getrennt zu berechnen.

Neben den Auswirkungen auf die Urlaubsdauer ergeben sich weitere Folgerungen für die Höhe des Urlaubsentgelts. Das BAG hat in mehreren Entscheidungen zu den Folgerungen aus dem Greenfield-Urteil des EuGH festgestellt, dass „die Regelungen in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L [gilt ebenfalls für den TVöD] wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften (§ 4 Abs. 1 TzBfG) gemäß § 134 BGB nichtig sind, soweit sie für die Berechnung des Urlaubsentgelts auf das im Urlaubszeitraum vom Arbeitnehmer zu beanspruchende Entgelt auch in den Fällen abstellen, in denen der Arbeitnehmer nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit Urlaub nimmt, der aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt“.

Die tariflichen Regelungen zum Urlaubsentgelt sehen im TV-L und TVöD jeweils vor, dass bei Inanspruchnahme des Urlaubs das jeweilige Entgelt fortzuzahlen ist. Wie hoch die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit war, als der Urlaubsanspruch entstand, ist dabei unerheblich. Nach der neueren BAG-Rechtsprechung sind aber diese tariflichen Regelungen in den Fällen nichtig, in denen die Urlaubsansprüche in einem Zeitraum mit einer höheren durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit „erworben“ wurden, als der Arbeitszeit zu dem Zeitpunkt der tatsächlichen Inanspruchnahme des Urlaubs. Die Rechtsprechung hat für diese Fälle eine unzulässige Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigung festgestellt. Liegt der Fall dagegen anders herum und die Urlaubsansprüche wurden in einem Zeitraum mit einer niedrigeren durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit „erworben“ als der Arbeitszeit zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme, verbleibt es bei der tariflichen Regelung, wonach das jeweilige Entgelt zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme fortzuzahlen ist.

Für die Praxis bedeutet dies einen deutlichen höheren Aufwand bei der Berechnung von Urlaubsansprüchen, sofern sich Änderungen in der Arbeitszeit ergeben, da neben der Berechnung der Urlaubstage nun ggf. auch die Höhe des Urlaubsentgeltes zu berücksichtigen ist.

Die nachfolgenden Hinweise greifen eine Reihe von Detailfragen zum Verfahren und zur Berechnungsmethode auf, auf die in den jeweiligen Fallbeispielen näher eingegangen wird. Auf jede denkbare Fallgestaltung kann dabei naturgemäß nicht eingegangen werden, sehr besondere Einzelfälle bedürfen ggf. auch einer besonderen Einzelfalllösung.

Die nachstehenden Hinweise sollten auf die Urlaubsansprüche ab dem Jahr 2021 (und ggf. bestehende Ansprüche aus Vorjahren) angewendet werden.

2 Ermittlung des Urlaubsanspruchs

2.1 Zeitabschnittsweise Berechnung des Urlaubsanspruchs

Der in § 26 TV-L bzw. TVöD bestimmte Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen bezieht sich auf die Fünf-Tage-Woche. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Ändert sich die Verteilung der Arbeitszeit im Kalenderjahr, ist (ggf. auch mehrfach) ein neuer Zeitabschnitt zu bilden. Für jeden Zeitabschnitt ist dann der Urlaubsanspruch gesondert zu berechnen.

Ändert sich nur die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, nicht aber deren Verteilung auf die Arbeitstage in der Woche, hat dies keine Auswirkungen auf die Urlaubsdauer. In der Fünf-Tage-Woche haben auch Teilzeitbeschäftigte einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. Es ist aber künftig auch in diesen Fällen eine zeitabschnittsweise Urlaubsberechnung vorzunehmen, denn nur so kann sichergestellt werden, dass das Urlaubsentgelt auch mindestens auf der Basis der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gezahlt wird, mit der der Urlaubsanspruch „erworben“ wurde.

2.2 Berechnungsmethode

Insbesondere zur Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Urlaubsentgelts kommt es auf eine sehr genaue Betrachtung an. Anstelle der bisher in der Praxis vorherrschenden monatsweisen Betrachtung soll daher künftig eine kalendertägliche Berechnung vorgenommen werden. Diese Berechnungsmethodik liefert genaue Ergebnisse und die jeweiligen Kalendertage in den Zeitabschnitten lassen sich z.B. in einer Excel-Tabelle schnell ermitteln.

Grundlage für die Ermittlung der Urlaubsansprüche für jeden Zeitabschnitt ist folgende Berechnung:

tariflicher Urlaubsanspruch	X	$\frac{\text{individuelle Arbeitstage/Woche}}{\text{Arbeitstage/Woche}}$	X	$\frac{\text{Kalendertage/Abschnitt}}{\text{Kalendertage/Jahr}}$	=	individueller Urlaubsanspruch
--------------------------------	---	--	---	--	---	----------------------------------

Ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche ist der tarifliche Urlaubsanspruch in § 26 TV-L bzw. TVöD normiert und beträgt 30 Arbeitstage. Die Arbeitstage/Woche sind mit 5 anzugeben. Die jeweiligen individuellen Arbeitstage/Woche sind entsprechend des Einzelfalls einzugeben. Ein Kalenderjahr hat 365 (bzw. 366) Kalendertage/Jahr. Die Anzahl der Kalendertage im jeweiligen Abschnitt ist wiederum entsprechend des Einzelfalls zu ermitteln. Für die Zeit vom 01.01.2021 bis 30.06.2021 in einer Drei-Tage-Woche würde die Formel somit z.B. lauten:

$30 \times 3/5 \times 181/365 = 8,93$

2.3 Anwendung der tariflichen Rundungsregelung

Die Rundungsregelung des § 26 Abs. 1 Satz 5 TV-L bzw. § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD, wonach ein Bruchteil von mindestens 0,5 auf einen ganzen Urlaubstag aufzurunden ist, niedrigere Bruchteile dagegen unberücksichtigt bleiben, ist nur nach der Summierung aller Bruchteile aus den jeweiligen Zeitabschnitten eines Kalenderjahres anzuwenden. Dieser gerundete Urlaubsanspruch stellt dann die Obergrenze für das gesamte Kalenderjahr dar.

Mit Blick auf das im deutschen Urlaubsrecht verankerte Tagesprinzip, vor allem aber wegen der Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Urlaubsentgelts sollten den einzelnen

Zeitabschnitten aber nur ganze Urlaubstage zugeordnet werden. Für die regelmäßig notwendigen Rundungen bei den einzelnen Zeitabschnitten finden die o.g. tariflichen Rundungsregelungen keine Anwendung. Um eine Benachteiligung in jedem Fall auszuschließen, erfolgt vielmehr immer eine Aufrundung des Zeitabschnitts mit der jeweils höchsten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, unabhängig davon, ob ein Bruchteil von mindestens 0,5 erreicht wird. Die Bruchteile für Zeitabschnitte mit einer niedrigeren durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit werden dann regelmäßig abgerundet, auch wenn der Bruchteil 0,5 oder mehr betragen sollte. Nach den Rundungen der Urlaubsansprüche aus den Zeitabschnitten muss aber in jedem Fall der (ggf. gerundete) Gesamturlaubsanspruch des Kalenderjahres erreicht werden (siehe Berechnungsbeispiele unter Ziffer 3).

Sofern sich die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nicht geändert hat und sich daher keine Auswirkungen auf das Urlaubsentgelt ergeben, gilt ausschließlich die tarifliche Regelung, wonach eine Rundung erst nach Summierung der Bruchteile aus allen Zeitabschnitten erfolgt.

2.4 Auswirkungen auf das Urlaubsentgelt

Nach den tariflichen Regelungen des TV-L bzw. TVöD wird bei Inanspruchnahme des Urlaubs das zu diesem Zeitpunkt jeweils maßgebliche Entgelt fortgezahlt. Gegebenenfalls ist ein Aufschlag für nicht in Monatsbeträgen festgelegte (sog. unständige) Entgeltbestandteile zu zahlen. Sofern aber der in Anspruch genommene Urlaub einem Zeitabschnitt mit einer höheren durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zuzuordnen ist, würde die tarifliche Entgeltfortzahlung eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigung darstellen, so dass die Tarifregelung insofern nichtig ist.

Vermindert sich die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Kalenderjahr, ist daher immer zu ermitteln, welcher Urlaubsanspruch auf den Zeitabschnitt mit der höheren durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit entfällt und welcher Anteil davon bereits in Anspruch genommen wurde. Für den noch nicht in Anspruch genommenen Teil des Urlaubs ist dann zum Zeitpunkt der tatsächlichen Inanspruchnahme sicherzustellen, dass für diese Urlaubstage mindestens das Entgelt gezahlt wird, das der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit des Zeitabschnitts entspricht, in dem der Urlaub entstanden ist. Zwischenzeitlich eingetretene Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur (z.B. allgemeine Tarifierhöhungen, Höhergruppierungen oder Stufensteigerungen) werden in jedem Fall auch berücksichtigt. Nachdem der Urlaub in Anspruch genommen wurde (um etwaige Störfälle z.B. wegen Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs auszuschließen), ist dann bei der Entgeltabrechnung ggf. für einige Urlaubstage ein höheres Urlaubsentgelt zu zahlen.

Um ein diskriminierungsfreies Urlaubsentgelt wie vorstehend dargestellt erreichen zu können, wird es in der Praxis notwendig sein, die für die jeweiligen Zeitabschnitte berechneten Urlaubsansprüche jeweils einer Arbeitszeitquote zuzuordnen. Darüber kann dann jeweils beurteilt werden, ob bei Inanspruchnahme des Urlaubs die „Wertigkeit“ der jeweiligen Urlaubstage durch das Entgelt mindestens erreicht wird (siehe die Hinweise unter Ziffer 4).

2.5 Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

Der § 208 SGB IX regelt den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen und tritt neben die tariflichen Urlaubsansprüche. Die gesetzlichen Regelungen im § 208 SGB IX unterscheiden sich nicht wesentlich von den tariflichen Regelungen, so dass die nachfolgenden Beispiele zur Berechnung der Urlaubsdauer sinngemäß übertragen werden können. Aus Gründen der Nachvollziehbarkeit und Transparenz sollte die Berechnung aber gesondert vorgenommen und dokumentiert werden.

Beim Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen sind Bruchteile von Zusatzurlaubstagen, die im Zeitraum eines Kalenderjahres mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Zusatzurlaubstage aufzurunden. Es gilt aber die Besonderheit, dass geringere Bruchteile des

Zusatzurlaubs nicht abzurunden, sondern in der konkret errechneten Summe zu gewähren sind. Unterhäftige Urlaubsbruchteile sind dann ggf. durch teilweise Freistellung oder entsprechende Zeitgutschriften z.B. auf etwaigen Gleitzeit- oder Arbeitszeitkonten zu gewähren.

3 Berechnungsbeispiele für den Urlaubsanspruch

3.1 Beispiel 1: Arbeitszeit gleich – Anzahl der Arbeitstage unterschiedlich

In der Zeit vom 01.01.2021 bis zum 31.05.2021 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 20 Stunden in der Fünf-Tage-Woche. Ab dem 01.06.2021 erfolgt ohne Änderung der Arbeitszeit ein Wechsel in eine Vier-Tage-Woche. Im April werden 5 Tage Urlaub gewährt. Es bestehen keine Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr.

Berechnung Urlaubsanspruch:

Abschnitt 1: 01.01.2021 bis 31.05.2021 = 151 Kalendertage
 $30 \times 5/5 \times 151/365 = \underline{12,41}$ Tage Urlaubsanspruch

Abschnitt 2: 01.06.2021 bis 31.12.2021 = 214 Kalendertage
 $30 \times 4/5 \times 214/365 = \underline{14,07}$ Tage Urlaubsanspruch

Rundung des Urlaubsanspruchs:

Auf Grund der durchgehend gleichbleibenden Arbeitszeit ergeben sich keine Auswirkungen beim Urlaubsentgelt. Die Bruchteile der Zeitabschnitte werden daher erst nach ihrer Summierung nach den tariflichen Regelungen gerundet. Hier ergibt sich ein Gesamturlaubsanspruch von 26,48 Tage, der somit auf 26 Tage abzurunden ist.

Berechnung Urlaubsentgelt pro Urlaubstag:

Da sich die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im ganzen Kalenderjahr nicht ändert, wird unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit durchgehend ein Entgelt auf der Basis von 20 Wochenstunden gezahlt. In welchen Abschnitten der Urlaub genommen wird, ist insofern für das Urlaubsentgelt unerheblich.

3.2 Beispiel 2: Arbeitszeit reduziert – Anzahl der Arbeitstage gleich

In der Zeit vom 01.01.2021 bis zum 31.07.2021 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden in der Fünf-Tage-Woche. Sie verringert sich ab dem 01.08.2021 auf 20 Stunden, weiterhin in einer Fünf-Tage-Woche. Im April werden 10 Tage Urlaub und im September werden 15 Tage Urlaub gewährt. Es bestehen keine Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr.

Berechnung Urlaubsanspruch:

Abschnitt 1: 01.01.2021 bis 31.07.2021 = 212 Kalendertage
 $30 \times 5/5 \times 212/365 = \underline{17,42}$ Tage Urlaubsanspruch

Abschnitt 2: 01.08.2021 bis 31.12.2021 = 153 Kalendertage
 $30 \times 5/5 \times 153/365 = \underline{12,58}$ Tage Urlaubsanspruch

Auf Grund der durchgängigen Fünf-Tage-Woche beträgt der tarifliche Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage. Davon fallen 17,42 Tage auf den 1. Abschnitt und 12,58 Tage auf den 2. Abschnitt.

Rundung auf volle Tage je Zeitabschnitt:

Für Abschnitt 1 (höhere Arbeitszeit) wird der Urlaubsanspruch auf 18 volle Arbeitstage aufgerundet (die Höhe des Bruchteils ist dabei unerheblich) und für Abschnitt 2 (niedrigere Arbeitszeit) wird der Urlaubsanspruch auf 12 Arbeitstage abgerundet. Der Gesamturlaubsanspruch von 30 Urlaubstagen wird somit erreicht.

Berechnung Urlaubsentgelt pro Urlaubstag:

Für die Berechnung des Urlaubsentgelts wird der jeweilige Anspruch pro Urlaubstag ermittelt (VZ = Vollzeit nach den jeweiligen tariflichen Regelungen).

	Arbeitszeitquote	Urlaubsanspruch/Tage
Abschnitt 1:	35/VZ	18
Abschnitt 2:	20/VZ	12

Im April sind 10 Tage Urlaub mit jeweils einem Anspruch auf 35/VZ im Abschnitt 1 gewährt worden, so dass ein nicht in Anspruch genommener Teil von 8 Urlaubstagen mit einer Arbeitszeitquote von 35/VZ verbleibt.

In den 15 Tagen Urlaub im September sind 8 Tage aus dem Abschnitt 1 mit einer Arbeitszeitquote von 35/VZ enthalten, so dass für diese 8 Urlaubstage das entsprechend höhere Entgelt zu zahlen ist. Die restlichen 7 Tage sind in Höhe von 20/VZ des Entgelts fortzuzahlen.

3.3 Beispiel 3: Arbeitszeit reduziert – Anzahl der Arbeitstage unterschiedlich

In der Zeit vom 01.01.2021 bis zum 30.06.2021 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 34 Stunden in der Fünf-Tage-Woche. Die Arbeitszeit verringert sich ab dem 01.07.2021 auf 20 Stunden in einer Drei-Tage-Woche. Im März werden 10 Tage und im August 8 Tage Urlaub gewährt. Es bestehen keine Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr.

Berechnung Urlaubsanspruch:

Abschnitt 1: 01.01.2021 bis 30.06.2021 = 181 Kalendertage
 $30 \times 5/5 \times 181/365 = \underline{14,88}$ Tage Urlaubsanspruch
 Abschnitt 2: 01.07.2021 bis 31.12.2021 = 184 Kalendertage
 $30 \times 3/5 \times 184/365 = \underline{9,07}$ Tage Urlaubsanspruch

Für beide Abschnitte besteht ein Anspruch auf 23,95 Urlaubstage, der gemäß den tariflichen Regelungen auf 24 Urlaubstage aufzurunden ist.

Rundung auf volle Tage je Zeitabschnitt:

Für Abschnitt 1 (höhere Arbeitszeit) wird der Urlaubsanspruch auf 15 Urlaubstage aufgerundet und für Abschnitt 2 (niedrige Arbeitszeit) wird der Urlaubsanspruch auf 9 Urlaubstage abgerundet. Der Gesamturlaubsanspruch von 24 Urlaubstagen wird somit erreicht.

Berechnung Urlaubsentgelt pro Urlaubstag:

Für die Berechnung des Urlaubsentgelts wird der jeweilige Anspruch pro Urlaubstag ermittelt. (VZ = Vollzeit nach den jeweiligen tariflichen Regelungen).

	Arbeitszeitquote	Urlaubsanspruch/Tage
Abschnitt 1:	34/VZ	15
Abschnitt 2:	20/VZ	9

Im März sind 10 Tage Urlaub mit jeweils einem Anspruch auf 34/VZ im Abschnitt 1 gewährt worden, so dass ein nicht in Anspruch genommener Teil von 5 Urlaubstagen mit einer Arbeitszeitquote von 34/VZ verbleibt.

In den 8 Tagen Urlaub im August, sind 5 Urlaubstage aus dem Abschnitt 1 mit einer Arbeitszeitquote von 34/VZ enthalten, so dass für diese 5 Urlaubstage das entsprechend höhere Entgelt zu zahlen ist. Die restlichen 3 Tage sind in Höhe von 20/VZ des (aktuellen) Tabellenentgelts fortzuzahlen.

3.4 Beispiel 4: Mehrfache Änderungen bei Arbeitszeit und Arbeitstagen

In der Zeit vom 01.01.2021 bis zum 19.07.2021 handelt es sich um ein Vollzeitarbeitsverhältnis in einer Fünf-Tage-Woche. Ab dem 20.07.2021 bis zum 31.10.2021 verringert sich das Arbeitszeitmodell auf 24 Stunden in einer Drei-Tage-Woche und ab dem 01.11.2021 erfolgt bis 31.12.2021 eine weitere Veränderung des Arbeitszeitmodells auf 30 Stunden in einer Vier-Tage-Woche. Im Februar werden 5 Tage, im August 15 Tage und im Dezember 6 Tage Urlaub gewährt. Es bestehen keine Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr.

Berechnung Urlaubsanspruch:

Es ergeben sich drei Urlaubsabschnitte mit jeweils folgenden Berechnungen:

Abschnitt 1:	01.01.2021 bis 19.07.2021	= 200 Kalendertage	
	$30 \times 5/5 \times 200/365$	= <u>16,44</u> Tage Urlaubsanspruch	
Abschnitt 2:	20.07.2021 bis 31.10.2021	= 104 Kalendertage	
	$30 \times 3/5 \times 104/365$	= <u>5,13</u> Tage Urlaubsanspruch	
Abschnitt 3:	01.11.2021 bis 31.12.2021	= 61 Kalendertage	
	$30 \times 4/5 \times 61/365$	= <u>4,01</u> Tage Urlaubsanspruch	

In der Summe besteht für die drei Abschnitte ein tariflicher Urlaubsanspruch von 25,58 Arbeitstagen, der gemäß den tariflichen Regelungen auf 26 Arbeitstage aufzurunden ist.

Rundung auf volle Tage je Zeitabschnitt:

Für Abschnitt 1 (höchste Arbeitszeit) wird der Urlaubsanspruch auf 17 volle Arbeitstage aufgerundet, für Abschnitt 2 (niedrige Arbeitszeit) wird der Urlaubsanspruch auf 5 Arbeitstage abgerundet und für Abschnitt 3 (höhere Arbeitszeit als Abschnitt 2) wird der Urlaubsanspruch auf 4 Arbeitstage abgerundet. Der Gesamturlaubsanspruch von 26 Urlaubstagen wird somit erreicht.

Berechnung Urlaubsentgelt pro Urlaubstag:

Für die Berechnung des Urlaubsentgelts wird der jeweilige Anspruch pro Urlaubstag ermittelt. (VZ = Vollzeit nach den jeweiligen tariflichen Regelungen).

	Arbeitszeitquote	Urlaubsanspruch/Tage
Abschnitt 1:	Vollzeitbeschäftigung (VZ/VZ)	17
Abschnitt 2:	24/VZ	5
Abschnitt 3:	30/VZ	4

Im Februar sind 5 Tage Urlaub in Vollzeit (VZ/VZ) gewährt worden, so dass ein nicht in Anspruch genommener Teil von 12 Urlaubstagen mit einer Arbeitszeitquote in Vollzeit verbleibt.

In den 15 Tagen Urlaub im August sind 12 Tage aus dem Abschnitt 1 mit der Arbeitszeitquote in Vollzeit enthalten, so dass für diese 12 Tage das entsprechend höhere Entgelt zu zahlen ist. Die restlichen 3 Tage sind in Höhe von 24/VZ des Entgelts fortzuzahlen.

In den 6 Tagen Urlaub im Dezember sind 2 Tage mit der niedrigeren Arbeitszeitquote aus Abschnitt 2 enthalten. Diese 2 Tage sind, ebenso wie die 4 Tage aus Abschnitt 3, auf Grund der tariflichen Regelung in Höhe von 30/VZ des Entgelts fortzuzahlen.

3.5 Beispiel 5: Arbeitszeit erhöht – Anzahl der Arbeitstage gleich

In der Zeit vom 01.01.2021 bis zum 31.05.2021 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 30 Stunden in der Fünf-Tage-Woche. Sie erhöht sich ab dem 01.06.2021 auf Vollzeit weiterhin in der Fünf-Tage-Woche. Es bestehen keine Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr.

Berechnung Urlaubsanspruch:

Auf Grund der durchgängigen Fünf-Tage-Woche beträgt der tarifliche Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage. Eine zeitabschnittsweise Berechnung des Urlaubsanspruchs ist nicht notwendig.

Berechnung Urlaubsentgelt pro Urlaubstag:

In diesem Fall greifen die tariflichen Regelungen zur Fortzahlung des Entgelts. Da sich die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit erhöht, ist sichergestellt, dass immer mindestens das Entgelt fortgezahlt wird, das der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Zeitraum der Entstehung des Urlaubs entspricht. Eine zeitabschnittsweise Berechnung ist daher auch hinsichtlich des Urlaubsentgelts nicht erforderlich.

3.6 Beispiel 6: unregelmäßige Verteilung der Arbeitstage

Sofern die Arbeitstage nicht gleichbleibend auf eine Kalenderwoche verteilt sind (z.B. Schichtbetrieb), kann der Urlaubsanspruch weiterhin jahresbezogen anhand der individuellen Arbeitstage ermittelt werden.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist für die Berechnung ein repräsentativer Zeitabschnitt heranzuziehen (BAG, Urteile vom 15. März 2011 - 9 AZR 799/09 - und vom 21. Juli 2015 - 9 AZR 145/14 -). Dabei muss die Gleichwertigkeit der Urlaubsdauer gewahrt werden. Es ist somit von den konkreten Arbeitstagen im Kalenderjahr (261 bzw. 262) Tage auszugehen.

Die danach maßgebliche Umrechnungsformel lautet:

$$\frac{\text{Urlaubstage} \times \text{tatsächliche Arbeitstage im Kalenderjahr}}{\text{Arbeitstage im Kalenderjahr bei einer Fünf-Tage-Woche (261 bzw. 262)}}$$

Beispiel:

Im Kalenderjahre 2021 wird innerhalb des Schichtbetriebs an 245 Arbeitstagen gearbeitet.

$$\frac{30 \text{ (Urlaubstage)} \times 245 \text{ (tatsächliche Arbeitstage im Kalenderjahr)}}{261 \text{ (Arbeitstage im Kalenderjahr bei einer Fünf-Tage-Woche)}} = \mathbf{28,16}$$

Der Urlaubsanspruch beträgt in diesem Kalenderjahr somit 28 Arbeitstage.

Sofern sich bei der unregelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres reduziert, sind unter Beachtung der

vorstehenden Berechnungsformel die Hinweise zur zeitabschnittsweisen Berechnung des Urlaubsanspruchs und -entgelts sinngemäß heranzuziehen.

4 Berechnung des Urlaubsentgelts

Die nachfolgend detaillierte Darstellung der Berechnung des Urlaubsentgelts dient der besseren Nachvollziehbarkeit in der Methodik. Die genaue Umsetzung erfolgt durch die Gehaltsstelle bei Performa Nord.

4.1 Grundsatz

Bei Inanspruchnahme von Urlaub wird nach den tariflichen Regelungen des TV-L bzw. TVöD (§ 26 i.V.m. § 21) das Entgelt fortgezahlt. Um eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten auszuschließen, ist nach höchstrichterlicher Rechtsprechung aber sicherzustellen, dass das fortzuzahlende Entgelt mindestens der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht, die im Zeitraum der Entstehung des Urlaubsanspruchs maßgeblich war. Es ist daher zwischen den Fallgestaltungen einer unterjährigen Verringerung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und denen einer Erhöhung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Laufe des Urlaubsjahres zu unterscheiden.

4.2 Verringerung der Arbeitszeit

Verringert sich die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Laufe des Urlaubsjahres, muss für etwaige Urlaubstage, die im Zeitraum vor der Arbeitszeitreduzierung erworben wurden, aber erst nach dem Zeitpunkt der Arbeitszeitreduzierung in Anspruch genommen werden (siehe Berechnungsbeispiele unter Ziffer 3) die in § 21 TV-L bzw. TVöD angelegte Berechnungsweise des Urlaubsentgelts dahingehend modifiziert werden, dass das Urlaubsentgelt mit einem Zeitfaktor nach oben angepasst wird.

Durch das Anknüpfen an die Tarifnorm wird zunächst sichergestellt, dass zwischenzeitlich eingetretene Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur (allgemeine Tarifierhöhungen, Höher- oder Herabgruppierungen sowie Stufensteigerungen) für die Berechnung des Urlaubsentgelts berücksichtigt werden. Es ist also auf das während des Urlaubszeitraums maßgebliche Entgelt abzustellen, so dass zunächst eine rein gegenwartsbezogene Betrachtung vorzunehmen ist. Zur Ermittlung des Tagesdurchschnitts ist somit auf die tatsächlichen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs abzustellen.

Zur Ermittlung des Entgelts für einen Urlaubstag ist ein Tagesdurchschnitt zu bilden, der sich aus ständigen Entgeltbestandteilen und ggf. unständigen Entgeltbestandteilen zusammensetzt. Der Durchschnittsbetrag für einen Urlaubstag (ggf. nach Addition der Teilbeträge für ständige und unständige Entgeltbestandteile) ist dann mit einem korrigierenden Zeitfaktor per Dreisatz hochzurechnen. Dieser Korrekturfaktor ergibt sich aus der höheren (vergangenheitsbezogenen) durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, die im Zeitraum vor dem Stichtag der Arbeitszeitreduzierung maßgeblich war. Erfolgte z.B. eine Arbeitszeitreduzierung von 30 auf 20 Stunden wöchentlich, ergäbe sich ein Korrekturfaktor von 30/20.

4.2.1 Ständige Entgeltbestandteile auf kalendertäglicher Basis ermitteln

Für die Berechnung des Teilbetrags aus dem Tabellenentgelt und den sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen nach § 21 Satz 1 TV-L bzw. TVöD kommt die Regelung des § 24 Abs. 3 Satz 1 TV-L bzw. TVöD zur Anwendung. Die auf den einzelnen Urlaubstag entfallenden Beträge sind danach auf kalendertäglicher Basis zu berechnen. Im

Zuge der gegenwartsbezogenen Betrachtung ist auf den Kalendermonat der tatsächlichen Inanspruchnahme des Urlaubs abzustellen. Als Tagesdurchschnitt stehen somit 1/28, 1/29, 1/30 oder 1/31 der sogenannten ständigen Entgeltbestandteile zu.

4.2.2 Unständige Entgeltbestandteile auf arbeitstäglicher Basis ermitteln

Für die Berechnung des Teilbetrags aus den nicht in Monatsbeträgen festgesetzten Entgeltbestandteilen kann auf die in § 21 Satz 2 und 3 TV-L bzw. TVöD festgelegte Berechnungsmethode zurückgegriffen werden. Dabei handelt es sich um einen pauschalierend berechneten Tagesdurchschnitt auf arbeitstäglicher Basis. Maßgebendes Ereignis für den Berechnungszeitraum ist auch hier die tatsächliche Inanspruchnahme des Urlaubs. In Abhängigkeit vom Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs und dem Änderungsstichtag ist ggf. ein Ersatzberechnungszeitraum nach Nr. 1 Satz 3 und Nr. 3 der Protokollerklärungen zu § 21 Sätze 2 und 3 TV-L bzw. TVöD zu berücksichtigen.

4.2.3 Berechnungsbeispiel: Urlaubsentgelt

In der Zeit vom 01.01.2021 bis zum 14.09.2021 handelt es sich um ein Vollzeitarbeitsverhältnis in einer Fünf-Tage-Woche. Ab dem 15.09.2021 halbiert sich die Arbeitszeit, jedoch wird weiterhin in einer Fünf-Tage-Woche gearbeitet. Im Juni werden 17 Tage Urlaub und im Dezember werden 10 Tage Urlaub gewährt. Es bestehen keine Ansprüche aus dem Vorjahr.

Neben dem Tabellenentgelt (fiktiv unterstellt 3.000 Euro) besteht Anspruch auf Zeit- und Erschwerniszuschläge (fiktiv unterstellt 120 Euro pro Monat). Bei Zeit- und Erschwerniszuschlägen handelt es sich um nicht in Monatsbeträgen festgelegte, sogenannte „unständige“ Entgeltbestandteile im Sinne des § 21 Satz 2 und 3 TV-L bzw. TVöD.

Berechnung Urlaubsanspruch:

Abschnitt 1: 01.01.2021 bis 14.09.2021 = 257 Kalendertage
 $30 \times 5/5 \times 257/365 = \underline{21,12}$ Tage Urlaubsanspruch

Abschnitt 2: 15.09.2021 bis 31.12.2021 = 108 Kalendertage
 $30 \times 5/5 \times 108/365 = \underline{8,88}$ Tage Urlaubsanspruch

Auf Grund der durchgängigen Fünf-Tage-Woche beträgt der tarifliche Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage. Davon fallen 21,12 Tage auf den 1. Abschnitt und 8,88 Tage auf den 2. Abschnitt.

Rundung auf volle Tage je Zeitabschnitt:

Für Abschnitt 1 (höhere Arbeitszeit) ist der Urlaubsanspruch auf 22 volle Arbeitstage aufzurunden und für Abschnitt 2 (niedrige Arbeitszeit) wird der Urlaubsanspruch auf 8 Arbeitstage abgerundet. Der Gesamturlaubsanspruch von 30 Urlaubstagen wird somit erreicht.

Berechnung Urlaubsentgelt pro Urlaubstag:

Für die Berechnung des Urlaubsentgelts wird der jeweilige Anspruch pro Urlaubstag ermittelt.

	Arbeitszeitquote	Urlaubsanspruch/Tage
Abschnitt 1:	Vollzeit (100 %)	22
Abschnitt 2:	Halbtags (50 %)	8

Im Juni sind 17 Tage Urlaub mit jeweils einem Anspruch auf Vollzeitentgelt (100 %) im Abschnitt 1 gewährt worden, so dass ein nicht in Anspruch genommener Teil von 5 Urlaubstagen mit einer Arbeitszeitquote von 100 % verbleibt.

In den 10 Tagen Urlaub im Dezember sind 5 Tage aus dem Abschnitt 1 mit der Arbeitszeitquote von 100 % enthalten, so dass für diese 5 Urlaubstage das entsprechend höhere Entgelt zu zahlen ist. Die restlichen 5 Tage sind in Höhe der Arbeitszeitquote von 50 % (Halbtags) des Entgelts fortzuzahlen.

Ermittlung des Tagesdurchschnitts:

Da in diesem Beispiel neben dem regulären monatlichen Tabellenentgelt auch sogenannte „unständige“ Entgeltbestandteile zu zahlen sind, erfolgt die Berechnung des auf den einzelnen Urlaubstag entfallenden Urlaubsentgelts entsprechend § 21 TV-L bzw. TVöD in zwei Teilbeträgen, die anschließend zu addieren sind. Der erste Teilbetrag bezieht sich auf die „ständigen“ Bezüge; der zweite Teilbetrag auf die „unständigen“ Bezüge.

Erster Teilbetrag (ständige Bezüge):

Zunächst erfolgt die Berechnung für den Kalendermonat Dezember, bei dem 31 Kalendertage maßgeblich sind. Der kalendertägliche Durchschnitt ist nach § 24 Abs. 3 TV-L bzw. TVöD daher mit dem Divisor 31 zu berechnen. Auf der Grundlage des Teilzeitentgelts in Höhe von 1.500 Euro für die Halbtagsbeschäftigung (50 %) ergibt sich unter Berücksichtigung des § 24 Absatz 4 TV-L bzw. TVöD zunächst ein Tagesdurchschnitt von 48,39 Euro (1.500 Euro/31 Kalendertage).

Dieser Betrag ist für die 5 Urlaubstage aus dem Abschnitt 1 hochzurechnen, da diese 5 von den jetzt beanspruchten 10 Urlaubstagen in Vollzeit erworben wurden. Der Korrekturfaktor beträgt hier $1 / 0,5$ (also höhere Arbeitszeit / niedrigere Arbeitszeit). Als erster Teilbetrag für die ständigen Entgeltbestandteile ist somit ein Betrag von **96,78** Euro festzuhalten (48,39 Euro $\times 1 / 0,5$).

Zweiter Teilbetrag (unständige Bezüge):

Maßgeblich sind für die nach § 21 Satz 2 TV-L bzw. TVöD nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, sogenannte „unständige Bezüge“, die letzten zwei vollen Kalendermonate, die dem maßgeblichen Ereignis (Urlaubsbeginn im Laufe des Dezembers) vorausgehen. Der Regelberechnungszeitraum nach § 21 Satz 2 TV-L bzw. TVöD kommt nicht zum Tragen, da zwischen der Änderung der individuellen Arbeitszeit (September) und dem Urlaubsantritt (Dezember) keine vollen drei Kalendermonate liegen. Maßgeblich ist deshalb der Ersatzberechnungszeitraum nach Nr. 1 Satz 3 und Nr. 3 der Protokollerklärung zu § 21 Sätze 2 und 3 TV-L bzw. TVöD. Danach sind für die Berechnung des Tagesdurchschnitts, die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde zu legen. Da der Wechsel des Arbeitszeitmodells im Laufe des Septembers erfolgt und der Urlaub im Laufe des Dezembers angetreten wird, sind für die Berechnung des Tagesdurchschnitts die beiden vollen Kalendermonate Oktober und November zu Grunde zu legen.

Unterstellt, die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile in dem zweimonatigen Ersatzberechnungszeitraum hätte sich entsprechend des auf 50% reduzierten Beschäftigungsumfangs auf 60 Euro halbiert, ergäbe sich nach § 21 Satz 2 in Verbindung mit Nr. 2 der Protokollerklärung zu § 21 Sätze 2 und 3 TV-L bzw. TVöD für die Zeit- und Erschwerniszuschläge auf Teilzeitbasis wegen der Fünf-Tage-Woche zunächst ein arbeitstäglicher Tagesdurchschnitt in Höhe von 1,38 Euro (60 Euro $\times (1/43,33)$). Der Divisor von 43,33 ergibt sich aus dem Zweimonatszeitraum (65 Arbeitstage $\times 2/3 = 43,33$).

Der Betrag ist anschließend auf den im Abschnitt vor dem Änderungsstichtag maßgeblichen Beschäftigungsumfang umzurechnen. Somit ist als zweiter Teilbetrag für die unständigen Entgeltbestandteile ein Betrag von **2,76** Euro festzuhalten (1,38 Euro $\times 1 / 0,5$).

Das tägliche Urlaubsentgelt für die noch nicht verbrauchten, während der Vollzeitbeschäftigung erworbenen 5 Urlaubstage beträgt nach der Addition der beiden Teilbeträge somit **99,54** Euro (96,78 + 2,76).

4.3 Erhöhung der Arbeitszeit

In Fällen einer Erhöhung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit (z.B. Rückkehr zur Vollbeschäftigung oder Erhöhung der Teilzeitquote) sind die tariflichen Regelungen zur Berechnung des Urlaubsentgelts ohne Einschränkung wirksam. Maßgeblich für die Berechnung des Urlaubsentgelts ist der Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung darf entsprechend den tariflichen Regelungen im TV-L bzw. TVöD zur Entgeltfortzahlung in die Berechnung des Urlaubsentgelts keine geringere als die aktuelle Beschäftigungsquote eingestellt werden. Die Fort- bzw. Weiterzahlung im Tarifsinn bezieht sich auf das Entgelt, auf das Beschäftigte unter Berücksichtigung des aktuellen Beschäftigungsumfanges Anspruch haben. Das entsprechend § 21 TV-L bzw. TVöD ermittelte Urlaubsentgelt ist folglich nicht zu kürzen. Würde man das Urlaubsentgelt auf der Grundlage einer im Vergleich zum aktuellen Beschäftigungsumfang geringeren Beschäftigungsquote berechnen, würde das Entgelt nicht „weitergezahlt“, sondern für den Urlaubszeitraum verringert werden.

Bei Arbeitszeiterhöhungen ergeben sich hinsichtlich des Urlaubsentgelts somit keine Neuerungen durch die aktuelle Rechtsprechung.

5 Nutzung technischer Arbeitsmittel (PuMa, MiP)

Eine technische Hilfestellung für die Personalstellen in dem Personalprogramm (PuMa) bzw. in dem Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP) ist in Planung. Angedacht wird zurzeit eine Erinnerungsfunktion in PuMa bezüglich der Neuberechnung von Urlaubsansprüchen bei einer Arbeitszeitveränderung und eine Tabelle im MiP zur Übersichtlichkeit der einzelnen Zeitabschnitte bei Arbeitszeitreduzierungen. Eine darüber hinaus gehende automatisierte Berechnung wird ebenfalls angestrebt. Die Umsetzbarkeit dieser technischen Hilfsstellungen muss jedoch noch abschließend geprüft werden.

Im Anschluss an die Gewährung von Urlaubstagen mit höherem Urlaubsentgelt ist es notwendig, dass die Gehaltsstelle bei Performa Nord sämtliche für die Berechnung des höheren Urlaubsentgeltes notwendigen Informationen erhält. Dazu gehören - nach Kalendermonaten getrennt - u.a. die Anzahl der Urlaubstage für die ein höheres Urlaubsentgelt zu zahlen ist sowie die damit in Zusammenhang stehende Arbeitszeitquote. Auf Grund der Vielfalt der Arbeitszeitmodelle sind besondere Einzelfälle ggf. auch besonders kenntlich zu machen.

Damit die Gehaltsstelle bei Performa Nord über ein einheitliches Verfahren die notwendigen Informationen erhält, ist ein Muster für eine Zahlungsanweisung als **Anlage 2** beigefügt. Die Zahlungsanweisung kann auch unter www.puma.intra heruntergeladen werden.

6 Weitere Hinweise

6.1 Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr

Sofern noch Urlaubsansprüche aus dem oder den Vorjahren bestehen, gelten die vorstehend beschriebenen zeitabschnittswise Berechnungen sinngemäß für den Fall, dass sich zwischenzeitlich die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit geändert hat. Etwaige noch vorhandenen Urlaubsansprüche sind daher ebenfalls mit der zu Grunde liegenden Arbeitszeitquote zu hinterlegen. Sofern diese in einem Abschnitt mit einer niedrigeren Arbeitszeit in Anspruch genommen werden, ist auch hier wieder sicherzustellen, dass das Entgelt gezahlt wird, das der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit des Abschnitts entspricht, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist.

Hinsichtlich der Hinweispflicht des Arbeitgebers auf den Verfall von Urlaub verweisen wir auf das Schreiben an die Personalreferentinnen und -referenten der Ressorts vom 14. Juni 2019

6.2 Bereits gewährter Urlaub des laufenden Jahres

Bei der Neufestsetzung des Jahresurlaubsanspruchs ist ein ggf. vor dem Änderungsstichtag gewährter Urlaub in Abzug zu bringen. Wird festgestellt, dass Beschäftigten in dem Kalenderjahr zu viel Urlaub gewährt worden ist, darf dieser nicht im Vorgriff auf erst in folgenden Urlaubsjahren entstehende Urlaubsansprüche angerechnet werden. Es bleibt dann ggf. beim zu viel gewährten Urlaub in dem betreffenden Jahr.

6.3 Inanspruchnahme des Urlaubs vor Veränderung des Arbeitszeitmodells

Der Arbeitsaufwand für die Berechnung des Urlaubsanspruchs und -entgelts wäre naturgemäß niedriger, wenn der jeweils zustehende Urlaub immer vor einem etwaigen Wechsel des Arbeitszeitmodells vollständig in Anspruch genommen würde.

Es ist aber darauf hinzuweisen, dass nach BAG-Rechtsprechung die tarifvertraglichen Regelungen keine Verpflichtung von Beschäftigten begründen, einen z.B. in Vollzeit erworbenen Urlaubsanspruch vor dem Wechsel des Arbeitszeitmodells in Anspruch zu nehmen. Eine Kürzung des Urlaubsanspruchs ist auch dann nicht zulässig, wenn eine Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs vor dem Wechsel des Arbeitszeitmodells möglich gewesen wäre.

Zahlungsanweisung für die Gehaltsstelle bei Performa Nord

Datum 06.07.2021

Telefon

Performa Nord

A 1/ SB-Nr.:

Personalnummer:

Zeitabschnittsweise Berechnung des Urlaubsentgeltes (TVöD / TV-L)

Name	
Vorname	Geburtsdatum
Urlaubszeitraum: (nach Kalendermonaten)	
Kalendermonat 1	Kalendermonat 2
von:	von:
bis:	bis:
Anzahl der Urlaubstage	Anzahl der Urlaubstage
Arbeitszeitquote:	
Hinweise:	

Sachlich und rechnerisch richtig

Durchschrift zurück an Dienststelle

Datum _____

Unterschrift _____