

Berechnung des Urlaubsanspruchs

bei einer 5- bzw. 4-Tage-Woche, bei Teilzeitarbeit und bei Schichtarbeit bzw. flexibler Arbeitszeit
von Christian Schoof (Betriebsratspraxis von A bis Z)

Hinweis:

Sie erhalten diese Checkliste, eine Leseprobe aus dem Lexikon »Betriebsratspraxis von A bis Z« von Christian Schoof, als Zusatzinformation zum Fachartikel »Beste Zeit im Jahr: Urlaub« von Dr. Julian Richter, veröffentlicht in »Arbeitsrecht im Betrieb«, Ausgabe 4/2013, S. 213-216.

Berechnung des Urlaubsanspruchs

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist der gesetzliche oder tarifliche Urlaubsanspruch von Beschäftigten, deren Arbeitszeit nicht auf alle Werktage der Woche (nach Gesetz: 6-Tage-Woche; nach Tarif: 5-Tage-Woche) verteilt ist, umzurechnen.

Hierzu BAG v. 27. 1. 1987 – 8 AZR 579/84, NZA 1987, 462:

1. Ist der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers nach Werktagen bemessen, muss er in Arbeitstage umgerechnet werden, wenn die Arbeitszeit für den Arbeitnehmer nicht auf alle Werktage einer Woche verteilt ist.
2. Fehlt in einem Tarifvertrag eine Umrechnungsregelung, sind Werktage und Arbeitstage rechnerisch so in Beziehung zueinander zu setzen, dass bei Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als sechs Arbeitstage die Gesamtdauer des Urlaubs durch die Zahl sechs geteilt und mit der Zahl der Arbeitstage einer Woche multipliziert wird.
Umrechnungsformel: Dauer des Urlaubsanspruchs dividiert durch die Zahl der regelmäßigen Wochenarbeitstage und multipliziert mit der Zahl der Tage, an denen der Beschäftigte regelmäßig wöchentlich arbeitet.

1. Gesetzlicher Urlaubsanspruch bei regelmäßiger Arbeit an 5 Tagen (statt an 6 Tagen) pro Woche

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt 24 Werktage (= Montag bis Samstag):
Wird regelmäßig (statt an 6 Werktagen) an 5 Werktagen gearbeitet, wird der Urlaubsanspruch wie folgt umgerechnet: 24 Werktage Urlaub geteilt durch 6 Werktage mal 5 Werktage = 20 Urlaubstage.

2. Tariflicher Urlaubsanspruch bei regelmäßiger Arbeit an 4 Tagen (statt an 5 Tagen) pro Woche

Der tarifliche Urlaubsanspruch beträgt in den meisten Branchen 30 Arbeitstage:
Wird regelmäßig (statt an 5 Arbeitstagen) an 4 Arbeitstagen gearbeitet, wird der Urlaubsanspruch wie folgt umgerechnet: 30 Arbeitstage Urlaub geteilt durch 5 Arbeitstage mal 4 Arbeitstage = 24 Urlaubstage.

Hierzu BAG v. 30. 10. 2001 – 9 AZR 315/00, NZA 2002, 815:

1. Der gesetzliche Urlaub von 24 Werktagen (§ 3 BUrlG) ist umzurechnen, wenn der Arbeitnehmer an weniger oder an mehr als sechs Werktagen in der Woche arbeitet. Dieser Umrechnungsgrundsatz ist in § 125 SGB IX (Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen) gesetzlich anerkannt.

2. Ebenso ist ein tariflicher Urlaubsanspruch umzurechnen, wenn der Dauer des Urlaubs (z. B. 30 Arbeitstage) eine regelmäßige Arbeitszeit von fünf Tagen in der Woche zugrunde liegt. Arbeitet der Arbeitnehmer an weniger oder an mehr als fünf Arbeitstagen in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Urlaub entsprechend.

3. Das gilt auch für flexible Arbeitszeitmodelle, bei denen die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit in einem mehrwöchigen Zyklus oder im Jahr erreicht wird. Ins Verhältnis zu setzen sind nicht die geleisteten Arbeitsstunden, sondern die Zahl der mit Arbeitspflicht belegten Arbeitstage.

3. Urlaubsanspruch teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer

Beispiel: Tariflicher Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage.

Ist die Teilzeitarbeit auf 5 Tage der Woche verteilt (Halbtagsarbeit), gibt es keinen Unterschied zur Vollzeitbeschäftigung bei 5-Tage-Woche. Das heißt: Urlaubsanspruch des Teilzeitbeschäftigten beträgt wie der eines an 5 Arbeitstagen tätigen Vollzeitarbeitnehmers 30 Arbeitstage.

Ist Teilzeitarbeit z. B. auf 4 Tage der Woche verteilt, gilt die Umrechnungsformel:
 $30 \text{ Arbeitstage} \text{ geteilt durch } 5 \text{ Tage mal } 4 \text{ Tage} = 24 \text{ Urlaubstage.}$

Ist die Teilzeitarbeit nicht regelmäßig auf bestimmte Tage der Woche verteilt, ist eine wochenbezogene Umrechnung nicht möglich. Dann kann auf einen Jahreszeitraum abgestellt werden: In der 6-Tage-Woche entfallen auf ein Jahr rechnerisch 312 Werktage (52×6); in der tariflichen 5-Tage-Woche: 260 Arbeitstage (52×5). Die Umrechnungsformel lautet: Urlaubsdauer (nach Gesetz oder Tarifvertrag) geteilt durch 312 Werktage (bzw. 260 Arbeitstage) mal der Zahl der Tage, an denen Arbeitspflicht besteht.

Hierzu BAG v. 5. 9. 2002 – 9 AZR 244/01, NZA 2003, 726:

1. Beträgt der Urlaub bei einer regelmäßig auf fünf Arbeitstage verteilten Arbeitszeit 30 Arbeitstage, ist für die Umrechnung des Urlaubsanspruchs eines Teilzeitbeschäftigten, der mit dem Arbeitgeber eine Jahresarbeitszeit vereinbart hat, auf die im Kalenderjahr möglichen Arbeitstage abzustellen. Der Urlaub des Teilzeitbeschäftigten verringert sich entsprechend.
2. Wird die Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten in einem Zeitkonto erfasst, sind sämtliche auf Grund des gesetzlichen Urlaubs ausfallenden Arbeitsstunden als »Ist-Arbeitszeit« anzusetzen.
3. Der Anspruch des Arbeitnehmer auf »Gutschrift« von zu Unrecht nicht berücksichtigten Urlaubsstunden ist zu mindern, soweit der Arbeitgeber ihm »zuviel« freie Tage abgerechnet hat.
4. Ausgleichsansprüche wegen zu Unrecht nicht berücksichtigter Urlaubsstunden werden i. S. eines Tarifvertrages jedenfalls erst dann mit Ende des Ausgleichszeitraumes fällig, wenn im Tarifvertrag eine zweistufige Ausschlussfrist bestimmt ist, deren Lauf mit der »Fälligkeit« eines Anspruchs beginnt.
5. Eine Betriebsvereinbarung, nach der Vollzeitbeschäftigte bei Urlaub die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden im Arbeitszeitkonto als »Ist-Arbeitszeit« angerechnet erhalten, während bei den nicht an allen Tagen im Jahr Teilzeitbeschäftigten nur die sich im Jahresdurchschnitt ergebenden Arbeitsstunden angerechnet werden, ist unwirksam. Sie widerspricht dem geltenden Urlaubsrecht und ist regelmäßig auch nicht mit dem Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG zu vereinbaren.

6. Eine solche Regelung ist außerdem geeignet, Teilzeitbeschäftigte grundlos zu benachteiligen. Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung ergibt sich nicht daraus, dass der Arbeitgeber allen Arbeitnehmer einen Urlaub von 30 Arbeitstagen gewährt. Der Urlaub der unregelmäßig zur Arbeit herangezogenen Teilzeitbeschäftigten mit einer vereinbarten Jahresarbeitszeit ist zwar entsprechend dem Verhältnis der möglichen Arbeitstage und der tatsächlich mit Arbeitspflicht belegten Arbeitstage im Kalenderjahr zu berechnen. Die Anrechnung der im Jahresdurchschnitt geltenden Arbeitszeit gewährleistet aber nicht, dass der gesetzliche Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsentgelt erfüllt wird.

4. Urlaubsanspruch bei Schichtarbeit bzw. flexiblen Arbeitszeiten

Bei flexibler Arbeitszeit im Rahmen von Schichtmodellen rechnet das BAG den Urlaubsanspruch in folgender Weise um (Beispiel):

Der tarifliche Jahresurlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage. Der Schichtarbeiter arbeitet auf Grund des Schichtplanes wegen wöchentlich wechselnder freier Tage in einem sich wiederholenden Schichtrhythmus von 20 Wochen insgesamt »nur« an 90 Arbeitstagen. Für Beschäftigte in Normalschicht (5-Tage-Woche) besteht in diesem 20-Wochen-Zeitraum demgegenüber Arbeitspflicht an 100 Tagen (5 Tage mal 20 Wochen).

Der Urlaubsanspruch des Schichtarbeiters beträgt nach Auffassung des BAG demnach:
 $30 \text{ Urlaubstage} \text{ geteilt durch } 100 \text{ Arbeitstage} \text{ mal } 90 \text{ Arbeitstage} = 27 \text{ Urlaubstage}$.

Hierzu die nachstehenden BAG-Entscheidungen:

BAG v. 22. 10. 1991 – 9 AZR 621/90, AiB 1992, 745:

Ist die regelmäßige Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf einen Zeitraum verteilt, der mit einer Kalenderwoche nicht übereinstimmt, z. B. wechselnder Schichtrhythmus bei Schichtarbeitern, muss für die Umrechnung eines nach Arbeitstagen bemessenen Urlaubsanspruchs auf längere Zeitabschnitte als eine Woche, gegebenenfalls auf ein Kalenderjahr, abgestellt werden.

BAG v. 14. 1. 1992 – 9 AZR 148/91, NZA 1992, 759:

Beschränkt sich die Arbeitsverpflichtung des Vollzeitarbeitnehmers im Rahmen eines rollierenden betrieblichen Freizeitsystems (z. B. wöchentlich wechselnde freie Tage) auf einige Werktage in der Woche, ist der in Werktagen ausgedrückte tarifliche und vertragliche Urlaubsanspruch in Arbeitstage umzurechnen. Enthält der Tarifvertrag hierzu keine Regelungen, so sind die Arbeitstage zu den Werktagen rechnerisch zueinander in Beziehung zu setzen.

BAG v. 3. 5. 1994 – 9 AZR 165/91, NZA 1995, 477:

Ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in der nordrhein-westfälischen Metallindustrie nicht auf 5 Kalendertage in der Woche verteilt, so ist sein tariflicher Urlaubsanspruch entsprechend der Arbeitsverpflichtung für die Woche umzurechnen. Ist in einem Schichtplan bestimmt, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt erst nach 20 Wochen erreicht wird, so ist für die Umrechnung des nach Arbeitstagen bemessenen Urlaubsanspruchs auf diesen Zeitraum abzustellen.

BAG v. 30. 10. 2001 – 9 AZR 315/00, NZA 2002, 815:

Der Grundsatz zur Umrechnung des gesetzlichen oder tariflichen Urlaubs gilt auch für flexible Arbeitszeitmodelle, bei denen die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit in einem mehrwöchigen Zyklus oder im Jahr erreicht wird. Ins Verhältnis zu setzen sind nicht die geleisteten Arbeitsstunden, sondern die Zahl der mit Arbeitspflicht belegten Arbeitstage.

Bewertung: Es darf bezweifelt werden, dass diese Form der rechnerischen Kürzung des Urlaubs bei – ohnehin durch die Arbeitszeitgestaltung besonders belasteten – Schichtarbeitern oder Beschäftigten in flexibler Arbeitszeit angebracht ist. Betriebsräte sollten ihre nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erforderliche Zustimmung zur Schichtarbeit deshalb davon abhängig machen, dass eine derartige Kürzung des Urlaubsanspruchs nicht stattfindet.

(Schoof, Betriebsratspraxis von A bis Z, Begleit-DVD und Stichwort »Urlaub«, Rn. 3)

Quelle:

»Betriebsratspraxis von A bis Z« von Christian Schoof
verfügbar als Druckwerk und als Teil des Fachmoduls »Betriebsratswissen online« unter
<http://www.betriebsratswissen-online.de> .

Titelinformation:

Autor: Christian Schoof
Titel: Betriebsratspraxis von A bis Z – Das Lexikon für die betriebliche Interessenvertretung
10., überarbeitete und aktualisierte Auflage 2012
1883 Seiten, Buch mit DVD, Verlag: Bund-Verlag
ISBN: 978-3-7663-6154-7
Preis 49,90 EUR

Mehr über diesen Titel erfahren:

<http://www.bund-verlag.de/shop/arbeits-und-sozialrecht/betriebsratspraxis-von-a-bis-z-oxid.html>

Hinweis:

Sie erhalten diese Checkliste, eine Leseprobe aus dem Lexikon »Betriebsratspraxis von A bis Z« von Christian Schoof, als Zusatzinformation zum Fachartikel »Beste Zeit im Jahr: Urlaub« von Dr. Julian Richter, veröffentlicht in »Arbeitsrecht im Betrieb«, Ausgabe 4/2013, S. 213-216.