

Bayerisches Staatsministerium der Finanzen,
für Landesentwicklung und Heimat



Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat
Postfach 22 00 03 · 80535 München

Bayer. Staatskanzlei

Bayer. Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr

Oberste Baubehörde im Bayer. Staatsministerium des Innern,
für Bau und Verkehr

Bayer. Staatsministerium der Justiz

Bayer. Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst

Bayer. Staatsministerium für Wirtschaft und Medien,
Energie und Technologie

Bayer. Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz

Bayer. Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Bayer. Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration

Bayer. Staatsministerium für Gesundheit und Pflege

nachrichtlich:

Bayer. Oberster Rechnungshof

Bayer. Landtag, Landtagsamt

Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst		
OE	Aktenzeichen	Reg.

090361 06.JUL 2015 15:12

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Bitte bei Antwort angeben
Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom
21 – P 1120 – 4/4

München, 30. Juni 2015
Durchwahl: 089 2306-2517
Telefax: 089 2306-2802
Name: Hr. Enzmann

**Folgen der Rechtsprechung des EuGH zum Urlaubsrecht bei einer
Verminderung des Beschäftigungsumfangs und/oder der Zahl der wö-
chentlichen Arbeitstage bei Beamtinnen und Beamten**

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) ist es
nicht zulässig, dass einem Arbeitnehmer nach einer Verringerung des Be-
schäftigungsumfangs ggfs. verbunden mit einer Reduzierung der Zahl der

Dienstgebäude München
Odeonsplatz 4, 80539 München
Telefon 089 2306-0
Öffentliche Verkehrsmittel
U 3, U 4, U 5, U 6 Odeonsplatz

Dienstgebäude Nürnberg
Bankgasse 9, 90402 Nürnberg
Telefon 0911 9823-0
Öffentliche Verkehrsmittel
U 1 Nürnberg/Lorenzkirche

E-Mail
poststelle@stmflh.bayern.de
Internet
www.stmflh.bayern.de

wöchentlichen Arbeitstage der noch nicht verbrauchte Erholungsurlaub reduziert oder nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt gewährt wird (Urteil in der RS „Tirol“ vom 22. April 2010, C – 486/08 und Beschluss vom 13. Juni 2013 in der RS „Brandes“, C 415/12). Beides gilt jedoch nur dann, wenn der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit hatte, den Urlaub vor der Arbeitszeitänderung in Anspruch zu nehmen. Beamtinnen und Beamten unterfallen als Arbeitnehmer den einschlägigen europarechtlichen Bestimmungen. Die Besonderheiten des Beamtenverhältnisses finden in der aktuellen Rechtsprechung des EuGH keine Berücksichtigung.

In der Folge dieser Rechtsprechung wurde die Urlaubsverordnung im Jahr 2014 (Änderung vom 24. Juni 2014, GVBI S. 234) entsprechend den europarechtlichen Vorgaben in der Weise angepasst, dass bei einer Verringerung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage eine Umrechnung des vor dem Wechsel entstandenen Urlaubsanspruchs unterbleibt, wenn die Einbringung des Urlaubs vor dem Wechsel aus tatsächlichen Gründen nicht möglich war. Damit wird den Vorgaben des EuGH Rechnung getragen, dass der Zeitraum der Freistellung durch Erholungsurlaub vor und nach dem Wechsel identisch ist.

Aus der Feststellung des EuGH, dass es dem einschlägigen Unionsrecht entgegensteht, wenn der von dem Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht möglich war, nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbraucht werden kann, wurden bislang keine Konsequenzen gezogen.

Um den europarechtlichen Vorgaben Genüge zu tun, soll künftig wie folgt verfahren werden:

Vorrang der Einbringung des Urlaubs vor einer Reduzierung des Beschäftigungsumfangs

Das europarechtliche Verbot einer Kürzung bzw. verminderten Bezahlung von Urlaub betrifft nur die Fälle, in denen es den Beschäftigten vor einer Verminderung des Arbeitszeitumfangs und/oder der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage nicht möglich war, den bis zu diesem Zeitpunkt erworbenen Urlaubsanspruch zu realisieren. Vorrangiges Ziel ist es daher, dass Urlaubsansprüche vor einer Verringerung des Beschäftigungsumfangs realisiert werden.

Den Beamtinnen und Beamten ist daher künftig grundsätzlich bei jedem Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit und/oder eine Verminderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage unter Hinweis auf die Rechtslage schriftlich mitzuteilen, dass der in der Zeit eines höheren Beschäftigungsumfangs erworbene Urlaubsanspruch (mit Ausnahme eines angesparten Urlaubs) noch vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung und/oder der Verminderung der wöchentlichen Arbeitstage abgewickelt werden kann. Die Beamtinnen und Beamten sind dabei darauf hinzuweisen, dass sich die Besoldung bei einer Einbringung des Urlaubs nach der Verringerung der Arbeitszeit nach dem dann geltenden Beschäftigungsumfang richtet und der Anspruch bei einer Verringerung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage entsprechend umgerechnet wird.

Damit obliegt es den Beamtinnen und Beamten, ihren in Vollzeit oder größerem Beschäftigungsumfang erworbenen Urlaub noch in Anspruch zu nehmen.

Auch in den Fällen, in denen Beamtinnen oder Beamte im Anschluss an eine Mutterschutzfrist nach der Entbindung, eine Elternzeit oder eine familienpolitische Beurlaubung beabsichtigen, eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen, ist eine entsprechende Mitteilung zu machen. Eine Einbringung ist in diesen Fällen auch im Anschluss an die Mutterschutzfrist, Elternzeit oder Beurlaubung vor Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung möglich.

Von einer Mitteilung kann ausnahmsweise nur dann abgesehen werden, wenn die Einbringung des Urlaubs aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist; dann verlagert sich allerdings die Urlaubseinbringung in größerem Umfang in die Teilzeit.

Europarechtskonforme Behandlung der Ausnahmefälle - Umrechnung der Urlaubstage in Stunden

Mit der künftigen Vorgehensweise reduzieren sich Fälle, in denen die Einbringung des Erholungsurlaubs vor einer Verminderung des Beschäftigungsumfangs aus tatsächlichen Gründen nicht möglich war auf wenige Ausnahmekonstellationen. Diese liegen insbesondere dann vor, wenn die vorgesehene Einbringung des Urlaubs vor dem Wechsel des Beschäftigungsumfangs aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist oder wenn Beschäftigte bei Vorliegen einer bereits bewilligten Änderung des Beschäftigungsumfangs den Urlaub vor diesem Zeitpunkt aus Gründen einer Dienstunfähigkeit nicht einbringen können. In diesen Fällen ist zur europarechtskonformen Anwendung der bestehenden urlaubsrechtlichen Vorschriften der Urlaubsanspruch in Tagen (bestehende Urlaubsansprüche aus Vorjahren mit Ausnahme eines evtl. angesparten Urlaubs und anteilige Ansprüche des laufenden Jahres), der aus tatsächlichen Gründen vor der Änderung nicht eingebracht werden konnte, auf der Grundlage des § 3 Abs. 7 der Urlaubsverordnung in Stunden umzurechnen. Für die Berechnung wird dabei jeder nach § 3 Abs. 1 UrlV zustehende Urlaubstag mit einem Fünftel der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtin oder des Beamten vor dem Zeitpunkt der Verringerung angesetzt. Soweit der Urlaubsanspruch in Tagen wegen einer geringeren oder höheren Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage nach § 4 Abs. 2 UrlV verringert oder erhöht wurde, tritt für die Umrechnung an die Stelle des Fünftels der entsprechende Teiler.

Bei der Einbringung dieses Urlaubs nach einem Wechsel des Beschäftigungsumfangs werden für jeden Urlaubstag die Stunden aus dem „Urlaubskonto“ berücksichtigt, die der täglichen Sollzeit an diesem Arbeitstag entsprechen.

Beispiel: Ein vollzeitbeschäftigter Beamter (Fünf-Tage-Woche) beantragt die Reduzierung seiner Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ab dem 1. Juli eines Jahres; die Teilzeitbeschäftigung wird an fünf Tagen ausgeübt. Dem Antrag wurde mit Schreiben vom Mai entsprochen. Die Einbringung des Urlaubs aus der Zeit vor dem 1. Juli (bestehende Urlaubsansprüche aus Vorjahren und anteilige Urlaubsansprüche des laufenden Jahres) im Umfang von 12 Tagen war im Monat Juni beabsichtigt. Aufgrund einer bestehenden Dienstunfähigkeit im Juni war die vorgesehene Einbringung der 12 Urlaubstage vor dem 1. Juli nicht mehr möglich.

Da die Einbringung des Urlaubs vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung aus tatsächlichen Gründen nicht möglich war, erfolgt eine Umrechnung des bestehenden Urlaubs in Stunden. Damit ergibt sich ein Urlaubsumfang von 96 Stunden (ein Fünftel der bisherigen Arbeitszeit vervielfacht mit der Zahl der Urlaubstage, $40 \text{ Stunden} \times \frac{1}{5} \times 12 \text{ Tage}$). Bei der Einbringung dieses Urlaubs in der Zeit nach dem 1. Juli wird für jeden in Anspruch genommenen Urlaubstag die auf diesen Tag entfallende Sollarbeitszeit angesetzt. Im Ergebnis „fehlt“ der Beamte urlaubsbedingt an 24 Tagen, die aber rechnerisch lediglich mit der hälftigen Besoldung berücksichtigt werden. Das wirtschaftliche Ergebnis entspricht dem der Urlaubsinanspruchnahme vor dem Wechselzeitpunkt. Der Urlaubsanspruch aus der Zeit vor dem Wechsel wird mit demselben „Urlaubsentgelt“ wie nach dem Wechsel erfüllt.

Variante

Die Teilzeitbeschäftigung ab 1. Juli wird an drei Tagen in der Woche mit einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage (zweimal acht und einmal vier Stunden) ausgeübt.

Da die Einbringung des Urlaubs vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung nicht möglich war, unterbleibt eine Umrechnung des Urlaubs auf die nunmehrige Drei-Tage-Woche (§ 4 Abs. 2 Satz 4 UrlV). Es bleibt also bei 12 Tagen. Der bestehende Urlaubsanspruch wird in Stunden umgerechnet und beträgt 96 Stunden wie im Ausgangsbeispiel. Ebenso wird wie im Ausgangsbeispiel bei der Einbringung dieses Urlaubs in der Zeit nach dem 1. Juli für jeden in An-

spruch genommenen Urlaubstag die auf diesen Tag entfallende Sollarbeitszeit angesetzt. Der Beamte „fehlt“ damit an 12 Tagen, falls er den Urlaub jeweils an einem Arbeitstag mit acht Stunden Sollzeit einbringt. Falls die Einbringung ausschließlich an Tagen mit einer Sollzeit von vier Stunden erfolgt, ergibt sich ein Tagesumfang von 24 Tagen. Auch dieses Ergebnis entspricht den europarechtlichen Vorgaben, wonach der Urlaub weder gekürzt noch mit einem geringeren Urlaubsentgelt vergütet werden darf.

Mit dieser Vorgehensweise wird sichergestellt, dass sich weder die Dauer des in Vollzeit erworbenen Urlaubsanspruchs verringert, noch der Urlaub geringer vergütet wird, da auf eine Arbeits- bzw. Dienstleistungsstunde rechnerisch stets Bezüge in gleicher Höhe entfallen. Vorrang muss aber die Urlaubsgewährung vor der Verringerung des Arbeitszeitumfangs und der Verringerung der wöchentlichen Arbeitstage haben.

In den Fällen einer Erhöhung des Beschäftigungsumfangs und/oder der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage ergeben sich aus der Rechtsprechung des EuGH keine Änderungsnotwendigkeiten gegenüber der bisherigen Praxis.

Ich bitte, die Personal verwaltenden Stellen in geeigneter Weise zu unterrichten.

Den Dienstherrn der übrigen unter den Geltungsbereich der Urlaubsverordnung fallenden Beamtinnen und Beamten wird im Hinblick auf die europarechtlichen Vorgaben eine entsprechende Handhabung empfohlen.

Mit freundlichen Grüßen
gez. Dr. Alexander Voitl
Ministerialdirigent