

**Durchführungshinweise  
zum Urlaubsanspruch und Urlaubsentgelt bei Änderung  
des Beschäftigungsumfangs/Beschäftigungsmodells im Laufe des Urlaubsjahres**

**Inhaltsverzeichnis**

1.	Einleitung .....	2
1.1	Vorbemerkungen .....	2
1.2	Entscheidungen zur Berechnung des Urlaubsanspruchs .....	3
1.3	Entscheidungen zur Berechnung des Urlaubsentgelts hier: .....	3
	bei Verringerung der Arbeitszeit.....	3
1.4	Entscheidungen zur Berechnung des Urlaubsentgelts hier: .....	4
	bei Erhöhung der Arbeitszeit .....	4
2.	Folgerungen für die Urlaubsdauer.....	4
2.1	Änderung des Beschäftigungsumfangs bei unveränderter Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche.....	5
2.2	Änderung der Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche .....	5
3.	Folgerungen für das Urlaubsentgelt .....	11
3.1	Verringerung der Arbeitszeit.....	11
3.1.1	Urlaubsentgelt für vor der Verringerung erworbene Urlaubstage.....	12
3.1.2	Urlaubsentgelt für nach dem Änderungsstichtag erworbene Urlaubstage .....	15
3.2	Erhöhung der Arbeitszeit.....	15

## 1. Einleitung

### 1.1 Vorbemerkungen

Mit der Entscheidung vom 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) seine bisherige Rechtsprechung zur Berechnung des Urlaubsanspruchs in Folge der unionsrechtlichen Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) grundsätzlich aufgegeben. In der zum Bereich des Bundes ergangenen Entscheidung stellte der 9. Senat fest, dass die in § 26 Abs. 1 Satz 4 (jetzt Satz 3) TVöD i. d. F. 2010 enthaltene Regelung wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG i. V. m. § 134 BGB unwirksam sei, soweit sie die Anzahl der während der Beschäftigung in Vollzeit erworbenen Urlaubstage mindert. Da die Entscheidungsgründe auf die vergleichbare Fassung in § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L übertragbar sind, hatte die Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) in ihrer 9./2015 Sitzung beschlossen, aus dieser Entscheidung des BAG allgemeine Folgerungen für alle Fälle der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitstage zu ziehen.

Anschließend präzisierte der EuGH mit Urteil vom 11. November 2015 - C-219/14 (Rechtssache „Greenfield“) - seine unionsrechtlichen Vorgaben zur Berechnung der Urlaubsansprüche in einem Fall der Erhöhung der Arbeitszeit. Mit Rücksicht auf diese „Greenfield“-Entscheidung - die das BAG in seinem Urteil vom 10. Februar 2015 naturgemäß noch nicht berücksichtigen konnte – erweiterte die Mitgliederversammlung der TdL den o.g. Beschluss in der 1./2016 Sitzung wie folgt: „Entsprechend dem Urteil des BAG vom 10. Februar 2015 – 9 AZR 53/14 (F) – und dem Urteil des EuGH vom 11. November 2015 – Rs. C-219/14 („Greenfield“) – wird in Fällen der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitstage und in Fällen der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitstage die Zahl der Urlaubstage zeitabschnittsweise neu berechnet. In beiden Fällen kann monatsweise- oder wochengenau gerechnet werden. Für die Berechnung des Urlaubsentgelts gilt gemäß § 26 Abs. 1 Satz 1 TV-L die Regelung des § 21 TV-L.“

Nach den auf dieser Grundlage erstellten und mit Schnellbrief vom 24. Juni 2016 (Az.: 1412-9026) übersandten Hinweisen, die mit Wirkung zum 1. Januar 2021 aufgehoben werden, liegen zwischenzeitlich einige neuere BAG-Entscheidungen zu dieser Thematik vor. Zur Berechnung der Urlaubsdauer (Ziffer 2) haben sich grundsätzlich keine Änderungen ergeben. Vielmehr hält der 9. Senat hier auch weiter an einer abschnittsbezogenen Berechnung fest. In Bezug auf die Berechnung des Urlaubsentgelts (Ziffer 3) haben sich hingegen einige Änderungen ergeben.

Die Mitgliederversammlung der TdL hat deshalb in ihrer Sitzung am 26. Oktober 2020 eine Neufassung der Durchführungshinweise beschlossen. Die nachfolgenden Hinweise ersetzen die bisherige Fassung vom 24. Juni 2016 und erläutern die Umsetzung der derzeitigen Rechtslage. Wesentliche Ziele der Neufassung waren eine möglichst praktikable Umsetzung in der Praxis und eine weitestgehende Reduzierung des Verwaltungsaufwandes. Mit einer ergänzenden Rundungsregel wird die stundenweise Gewährung von Urlaubsbruchteilen vermieden. Abschnittsbezogen berechnete Urlaubsansprüche können so in ganzen Arbeitstagen gewährt werden (siehe Ziffer 2.2). Dadurch ergibt sich zudem eine deutlich erleichterte Berechnung des Urlaubsentgelts (siehe Ziffer 3.1.1).

Die Hinweise beziehen sich sowohl auf den gesetzlichen Mindesturlaub als auch auf den tariflichen Mehrurlaub. Die allgemeinen Folgerungen aus der Rechtsprechung gelten für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 208 SGB IX entsprechend.

## 1.2 Entscheidungen zur Berechnung des Urlaubsanspruchs

In seiner Entscheidung vom 14. März 2017 – 9 AZR 7/16 hatte das BAG im Fall eines unterjährigen Wechsels der Arbeitszeitverteilung zunächst noch ausgeführt, dass § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD aF nicht dahin ausgelegt werden könne, dass der kalendarisch bestimmte Urlaubsanspruch in Zeitabschnitte fragmentiert und damit als Summe mehrerer (Teil-)Urlaubsansprüche zu berechnen sei (Rz. 14). An dieser Auffassung hat das BAG jedoch nicht weiter festgehalten, sondern in den folgenden Entscheidungen zur Berechnung des Urlaubsanspruchs in diesen Fällen grundsätzlich entsprechende Zeitabschnitte gebildet (BAG vom 19. März 2019 - 9 AZR 315/17 und 9 AZR 406/17, sowie vom 21. Mai 2019 – 9 AZR 259/18):

„Bei einem unterjährigen Wechsel der Anzahl der Arbeitstage ist der Gesamtjahresurlaubsanspruch für das betreffende Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung und der auf sie entfallenden Wochentage mit Arbeitspflicht umzurechnen. Unter Umständen muss die Urlaubsdauer mehrfach berechnet werden“ (9 AZR 315/17 Rz. 22).

Die in den bisherigen Durchführungshinweisen zugrunde gelegte abschnittsweise Betrachtung von Urlaubsansprüchen vor und nach dem Änderungsstichtag bleibt damit grundsätzlich weiter zulässig.

Auch der mit BAG-Entscheidung vom 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) festgestellte Grundsatz, dass die tarifvertraglichen Regelungen keine Obliegenheit des Beschäftigten begründen, ihren bereits erworbenen Urlaubsanspruch vor dem Wechsel des Arbeitszeitmodells in Anspruch zu nehmen, hat weiterhin Bestand.

## 1.3 Entscheidungen zur Berechnung des Urlaubsentgelts hier: bei Verringerung der Arbeitszeit

In den ersten Entscheidungen des BAG zur Umsetzung der unionsrechtlichen Vorgaben in das deutsche Urlaubsrecht ging es vornehmlich um die Berechnung der Urlaubsdauer. Offen geblieben waren die Fragen zur Berechnung des Urlaubsentgelts. Zwischenzeitlich liegen jedoch auch hierzu einige höchstrichterliche Entscheidungen vor (BAG vom 20. März 2018 – 9 AZR 486/17, vom 18. September 2018 – 9 AZR 159/18, vom 20. November 2018 – 9 AZR 349/18, vom 19. März 2019 – 9 AZR 315/17 und 9 AZR 406/17).

Hervorzuheben ist insbesondere die Entscheidung des BAG vom 20. März 2018 – 9 AZR 486/17 –, in der es um die Berechnung des Urlaubsentgelts bei einer Arbeitszeitverringerung ging. In der zum TV-L ergangenen Entscheidung kommt nach Auffassung des 9. Senats eine richtlinienkonforme Auslegung der Tarifnormen nicht in Betracht. Der Urlaubssenat hat deshalb eine Teilnichtigkeit der betreffenden Tarifnormen festgestellt:

„Die Regelungen in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L sind wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften (§ 4 Abs. 1 TzBfG) gemäß § 134 BGB nichtig, 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 (9 AZR 486/17 Rz. 11).“

Von daher ist anstelle der tariflich geregelten Entgeltfortzahlung in diesen Fallgestaltungen das Urlaubsentgelt auf der Grundlage, der vor der Reduzierung der Regelarbeitszeit geltenden Teilzeitquote zu ermitteln (siehe auch 9 AZR 486/17 Rz. 10).

## 1.4 Entscheidungen zur Berechnung des Urlaubsentgelts hier: bei Erhöhung der Arbeitszeit

Für Fälle der Erhöhung der Arbeitszeit hatte zunächst der EuGH die unionsrechtlichen Vorgaben zur Berechnung von Urlaubsansprüchen in seinem Urteil vom 11. November 2015 – C-219/14 („Greenfield“) – weiter präzisiert und klargestellt, dass Urlaubsansprüche im Hinblick auf den im Arbeitsvertrag vorgesehenen Rhythmus erworben und dementsprechend zu berechnen sind (Rz. 29, 33 a. a. O.). Daraus folgert er unterschiedliche Wertigkeiten für die Zeiträume vor und nach dem Änderungsstichtag:

Urlaubsansprüche, die in Vollzeit erworben wurden, behalten ihre Wertigkeit, auch wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt (z. B. in Teilzeit) in Anspruch genommen werden. Der EuGH geht also in Fällen der Verringerung der Arbeitszeit offensichtlich von einem „Wertguthaben“ für die Zukunft aus. Diese Wertigkeit gilt jedoch umgekehrt auch für Urlaubsansprüche, die in Teilzeit erworben wurden und in einem späteren Abschnitt mit höherer Wochenstundenzahl in Anspruch genommen werden (Rz. 41 a. a. O.). Der EuGH hat deshalb ausdrücklich bestätigt, dass in Fällen einer Erhöhung des Arbeitszeitumfangs keine unionsrechtliche Verpflichtung einer Neuberechnung der bereits vor dem Änderungsstichtag erworbenen Urlaubsansprüche besteht (Tenor 1 a. a. O.).

Im deutschen Urlaubsrecht des öffentlichen Dienstes besteht nach der Entscheidung des BAG vom 20. November 2018 – 9 AZR 349/18 – eine hiervon abweichende Rechtslage. Das BAG hatte zu einer mit § 21 Satz 1 TV-L weitgehend inhaltsgleichen Regelung im Tarifrecht der Bundesagentur für Arbeit entschieden, dass die Berechnung des Urlaubsentgelts auf der Grundlage einer im Vergleich zum aktuellen Beschäftigungsumfang geringeren Beschäftigungsquote nicht dem tariflichen Regelungsgehalt und dem Gebot der gesetzeskonformen Auslegung von Tarifverträgen entspricht (Rz. 28, 29 a. a. O.). Berechnete man das Urlaubsentgelt auf der Grundlage einer im Vergleich zum aktuellen Beschäftigungsumfang geringeren Beschäftigungsquote, würde das Entgelt nicht „weitergezahlt“, sondern für den Urlaubszeitraum verringert (Rz. 26 a. a. O.). Eine Verminderung des nach § 21 TV-L ermittelten Urlaubsentgelts ist deshalb in diesen Fällen ausgeschlossen (siehe Ziffer 3.2).

Soweit im Zusammenhang mit den Informationen zur BAG-Entscheidung vom 20. März 2018 – 9 AZR 486/17 – seinerzeit noch davon ausgegangen wurde, dass für in Teilzeit erworbene Urlaubstage im Falle einer Erhöhung der Arbeitszeit konsequenterweise das vorherige (niedrigere) Entgelt zu zahlen sei, hat sich dies aufgrund der neuen Rechtsprechung des BAG nicht bestätigt.

## 2. Folgerungen für die Urlaubsdauer

Der in § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L angelegte Grundsatz der anteiligen Berechnung ist bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auch weiterhin anzuwenden. Der EuGH hat in den Entscheidungen vom 22. April 2010 – C-486/08 – („Tirol“) Rz. 33 und 13. Juni 2013 – C-415/12 – („Brandes“) Rz. 31 klargestellt, dass für diese Zeit die Minderung des Anspruchs auf Jahresurlaub gegenüber dem bei Vollzeitbeschäftigung bestehenden Anspruch aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Abgelehnt hat er lediglich die Umrechnung des bis zum Wechsel des Arbeitszeitmodells bereits erworbenen Urlaubsanspruchs.

In Umsetzung dieser unionsrechtlichen Vorgaben hat das BAG auch nur eine Teilnichtigkeit der tarifvertraglichen Regelungen zur Umrechnung des Urlaubsanspruchs festgestellt. § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L ist daher lediglich insoweit unwirksam, soweit dadurch die Anzahl der noch vor der neuen Arbeitszeitverteilung erworbenen Urlaubstage gemindert wird (BAG vom 10. Februar 2015 – 9 AZR 53/14 (F), Rz. 15). Im Übrigen kommt die Tarifnorm hingegen weiter

zur Anwendung, sodass der Urlaubsanspruch bei Änderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage im Laufe des Urlaubsjahres für den Zeitraum nach der neuen Arbeitszeitverteilung gemäß § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L im Sinne einer abschnittsweisen Betrachtung neu zu berechnen ist. Nach der Entscheidung des 9. Senats vom 19. März 2019 – 9 AZR 315/17 – ist der Urlaubsanspruch bei jedem unterjährigen Wechsel des Arbeitszeitmodells neu zu berechnen. Im Hinblick auf die besonderen Fallgestaltungen in der Praxis wurden nachfolgend auch Beispielrechnungen mit mehrfachem Wechsel des Beschäftigungsumfangs aufgenommen.

## **2.1 Änderung des Beschäftigungsumfangs bei unveränderter Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche**

In allen Fällen, in denen es bei der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage bleibt und sich lediglich die tägliche Arbeitszeit der/des Beschäftigten ändert, ergeben sich für die Dauer des Urlaubsanspruchs keine Folgen. Oder anders formuliert: Änderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit ohne Änderung der Anzahl der Wochentage haben keinen Einfluss auf die Anzahl der zustehenden Urlaubstage (vgl. BAG vom 20. November 2018 – 9 AZR 349/18, Rz. 23).

Wegen des im deutschen Urlaubsrecht geltenden Tagesprinzips ist es für die Anzahl der Urlaubstage unerheblich, wie viele Arbeitsstunden der jeweilige Arbeitstag hat. Maßgebend für die Anrechnung auf den Urlaubsanspruch ist allein, ob an dem betreffenden Urlaubstag aufgrund der individuellen Arbeitsverteilung an sich eine Arbeitspflicht bestünde. Da sich der Jahresurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen nach § 26 Abs. 1 Satz 2 TV-L auf eine Fünf-Tage-Woche und nicht auf Arbeitsstunden bezieht, haben Teilzeitbeschäftigte, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche verteilt ist, denselben Urlaubsanspruch wie vergleichbare Vollzeitbeschäftigte.

Für die Urlaubsdauer ist daher in diesen Fällen grundsätzlich keine abschnittsbezogene Berechnung erforderlich. Anders stellt sich die Rechtslage bei der Bemessung des Urlaubsentgelts dar. Bei Verringerung der Wochenarbeitszeit ist das Urlaubsentgelt für jeden Abschnitt getrennt und unter Zugrundelegung der jeweiligen Teilzeitquote zu berechnen (siehe Ziffer 3.1.1 – Beispiel 5). Bei Erhöhung der Wochenarbeitszeit sind dagegen grundsätzlich keine Abschnitte zu bilden. Hier gilt das Entgeltfortzahlungsprinzip nach § 21 TV-L (siehe Ziffer 3.2 – Beispiele 6 und 7).

## **2.2 Änderung der Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche**

Sofern die Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche im laufenden Kalenderjahr geändert wird, ist der Urlaubsanspruch nach der Rechtsprechung von EuGH und BAG abschnittsbezogen neu zu berechnen. In seiner Entscheidung vom 11. November 2015 – C-219/14 („Greenfield“) Rz. 35 führt der EuGH dazu aus, dass Zeiträume, in denen die Beschäftigten nach verschiedenen Arbeitsrhythmen arbeiten, voneinander zu unterscheiden und für jeden Zeitraum getrennt zu berechnen sind. So hat auch das BAG im Urteil vom 19. März 2019 – 9 AZR 315/17 Rz. 22 – erneut festgestellt, dass bei einem unterjährigen Wechsel der Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche der Gesamtjahresurlaubsanspruch für das betreffende Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung und der auf sie entfallenden Wochentage mit Arbeitspflicht umzurechnen ist. Unter Umständen muss die Urlaubsdauer mehrfach berechnet werden.

Nach § 26 Abs. 1 Satz 2 bis 4 TV-L ist die tarifliche Urlaubsdauer auf der Grundlage einer Fünf-Tage-Woche festgelegt und bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend umzurechnen. Dementsprechend bemisst sich die Zahl der Urlaubstage, die auf die Abschnitte vor und nach dem Änderungsstichtag entfallen, nach der für den jeweiligen Abschnitt vereinbarten Anzahl der Wochenarbeitstage. Diese abschnittsbezogene Ermittlung

der jeweiligen Urlaubsanteile gilt unabhängig davon, ob das Arbeitszeitvolumen verändert oder beibehalten wird.

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung sollte bei der Berechnung der anteiligen Urlaubsansprüche die zur Berechnung von Teilurlaubsansprüchen in § 26 Abs. 2 Buchst. b TV-L bereits vorgegebene Zwölfteilungsregelung angewandt werden. Von daher wird empfohlen, den beabsichtigten Wechsel des Beschäftigungsmodells möglichst zum Ersten eines Monats zu vereinbaren. Kann die Änderung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage nicht zum Monatsersten erfolgen, sollte der Monat, in dessen Verlauf die Änderung erfolgt, bei demjenigen Bezugszeitraum mit der höheren Anzahl an Wochenarbeitstagen als voller Kalendermonat berücksichtigt werden.

Zur Neuberechnung des Urlaubsanspruchs wird zunächst der volle Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr auf Basis des bisherigen und der volle Urlaubsanspruch auf Basis des neuen Beschäftigungsmodells ermittelt. Anschließend werden die so ermittelten Urlaubstage jeweils durch 12 Monate geteilt und mit der Anzahl der Monate des entsprechenden Teilabschnitts multipliziert.

$$\frac{\text{tariflicher Urlaubsanspruch}}{12 \text{ Monate}} \times \dots \text{ Monate des Teilabschnitts}$$

Die so ermittelten Teilansprüche werden dann addiert und ergeben so den Jahresurlaubsanspruch. Nach der Ermittlung des Jahresurlaubsanspruchs sind ggf. noch bestehende Urlaubsansprüche aus dem vorherigen Urlaubsjahr hinzuzurechnen und ggf. vor dem Änderungstichtag bereits gewährter Urlaub in Abzug zu bringen.

Ergeben sich bei der abschnittsbezogenen Berechnung des Urlaubs Bruchteile, kann die Rundungsregelung des § 26 Abs. 1 Satz 5 TV-L an sich keine Anwendung finden, da es sich wegen des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses weiter um Vollurlaubsansprüche handelt. Im Einklang mit dem im deutschen Urlaubsrecht verankerten Tagesprinzip sollten die abschnittsbezogenen Urlaubsansprüche gleichwohl nur als ganze Arbeitstage gewährt werden. Dafür sind allerdings in vielen Fallgestaltungen entsprechende Rundungen unausweichlich. Bei den oben beschriebenen Spitzberechnungen können sich Bruchteile für nur einen aber auch für beide Bezugszeiträume ergeben.

Falls dieser Rechenweg zu Bruchteilen für nur einen Bezugszeitraum führt, ist die tarifliche Rundungsregelung in § 26 Abs. 1 Satz 5 TV-L analog anzuwenden. In Fällen, in denen sich Bruchteile für beide Bezugszeiträume ergeben, sind diese zugunsten der Beschäftigten bei dem Bezugszeitraum mit der höheren regelmäßigen Wochenarbeitszeit aufzurunden. Im Gegenzug sind die Bruchteile bei dem Bezugszeitraum mit der niedrigeren regelmäßigen Wochenarbeitszeit abzurunden. Bleibt die regelmäßige Wochenarbeitszeit gleich und ändert sich nur die Anzahl der Wochenarbeitstage, ist zugunsten der Beschäftigten bei dem Bezugszeitraum mit der höheren Anzahl an Wochenarbeitstagen aufzurunden. Konsequenterweise sind dann im Gegenzug die Bruchteile bei dem Bezugszeitraum mit der niedrigeren Anzahl an Wochenarbeitstagen abzurunden. Die einzelnen Berechnungsschritte sollen in den nachfolgenden Beispielen verdeutlicht werden:

**Beispiel 1** (Wochenarbeitstage verringert, Urlaubsbruchteile in einem Bezugszeitraum):

*Eine Teilzeitbeschäftigte, die in der Vier-Tage-Woche arbeitet, verteilt ihre wöchentliche Arbeitszeit im Laufe des Monats März auf nur noch drei Arbeitstage. Die verringerte regelmäßige*

wöchentliche Arbeitszeit wird unverändert beibehalten. Urlaubsansprüche aus dem vorhergehenden Urlaubsjahr bestehen nicht. Der Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt:

Erster Berechnungsschritt (Spitzberechnung für beide Teilabschnitte):

- 6 Urlaubstage stehen für Januar bis März unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Vier-Tage-Woche zu (1. Teilabschnitt). Im Rahmen der Zwölftelung wird der Monat März, in dessen Verlauf der Wechsel stattfindet, bei dem Bezugszeitraum mit der höheren Anzahl an Wochenarbeitsdagen als voller Monat berücksichtigt.

$$\frac{24 \text{ Tage (4/5 von 30 Urlaubstagen)}}{12 \text{ Monate}} \times 3 \text{ Monate}$$

- 13,5 Urlaubstage stehen für April bis Dezember unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Drei-Tage-Woche zu (2. Teilabschnitt).

$$\frac{18 \text{ Tage (3/5 von 30 Urlaubstagen)}}{12 \text{ Monate}} \times 9 \text{ Monate}$$

Der Jahresurlaubsanspruch betrage demnach ohne Rundung 19,5 Arbeitstage (6 + 13,5), wobei nur auf den zweiten Bezugszeitraum rechnerisch ein halber Arbeitstag entfiel.

Zweiter Berechnungsschritt (Rundung):

Im Rahmen der abschnittsbezogenen Berechnung des Urlaubs hat sich lediglich für einen der beiden Bezugszeiträume ein Bruchteil ergeben. Im Beispielfall ist dies der zweite Bezugszeitraum, der nach dem Wechsel liegt. Somit ist die tarifliche Rundungsregel des § 26 Abs. 1 Satz 5 TV-L, nach der Bruchteile von mindestens einem halben Urlaubstag aufzurunden sind und Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag unberücksichtigt bleiben, entsprechend anzuwenden. Der Bruchteil beträgt 0,5 Arbeitstage und ist daher aufzurunden. Im Ergebnis ist also der Urlaubsanspruch für den zweiten Bezugszeitraum von 13,5 Arbeitstagen auf 14 Arbeitstage aufzurunden. In der Summe beträgt der Jahresurlaubsanspruch folglich 20 Arbeitstage (6 + 14). Durch die Rundung wird die stundenweise Berechnung des Urlaubsentgelts für einen halben Urlaubstag vermieden.

**Beispiel 2** (Wochenarbeitsstage verringert, Urlaubsbruchteile in beiden Bezugszeiträumen):

Ein an fünf Arbeitstagen Teilzeitbeschäftigter ändert im Laufe des Monats September die Verteilung seiner Wochenarbeitszeit auf drei Arbeitstage. Die verringerte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird unverändert beibehalten. Urlaubsansprüche aus dem vorhergehenden Urlaubsjahr bestehen nicht. Der Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt:

Erster Berechnungsschritt (Spitzberechnung für beide Teilabschnitte):

- 22,5 Urlaubstage stehen für Januar bis September unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Fünf-Tage-Woche zu (1. Teilabschnitt). Im Rahmen der Zwölftelung wird der Monat September, in dessen Verlauf der Wechsel stattfindet, bei dem Bezugszeitraum mit der höheren Anzahl an Wochenarbeitsdagen als voller Monat berücksichtigt.

$$\frac{30 \text{ Tage (tariflicher Urlaub)}}{12 \text{ Monate}} \times 9 \text{ Monate}$$

- 4,5 Urlaubstage stehen für Oktober bis Dezember unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Drei-Tage-Woche zu (2. Teilabschnitt)

$$\frac{18 \text{ Tage (3/5 von 30 Urlaubstagen)}}{12 \text{ Monate}} \times 3 \text{ Monate}$$

Ohne Zwischenrundung der beiden Bruchteile betrüge der Jahresurlaubsanspruch 27 Arbeitstage (22,5 + 4,5), wobei auf beide Bezugszeiträume rechnerisch ein halber Arbeitstag entfiel.

Zweiter Berechnungsschritt (Rundung):

Im Rahmen der abschnittsbezogenen Berechnung des Urlaubs haben sich für beide Bezugszeiträume Bruchteile ergeben. Da es sich bei dem ersten Bezugszeitraum um den Abschnitt mit der höheren Anzahl an Wochenarbeits Tagen bei gleichbleibender Wochenarbeitszeit handelt, wird der Urlaubsanspruch von 22,5 Arbeitstagen auf 23 Arbeitstage aufgerundet. Im Gegenzug werden die 4,5 Urlaubstage für den zweiten Bezugszeitraum auf 4 Urlaubstage abgerundet. In der Summe verbleibt es somit bei einem Jahresurlaubsanspruch von 27 Arbeitstagen (23 + 4). Durch die Rundung wird die stundenweise Berechnung des Urlaubsentgelts für einen halben Urlaubstag vermieden.

**Beispiel 3** (Wochenarbeitstage mehrmals verringert, Urlaubsbruchteile in mehreren Bezugszeiträumen):

Ein an fünf Arbeitstagen Teilzeitbeschäftigter ändert im Laufe des Monats März die Verteilung seiner Wochenarbeitszeit auf vier Arbeitstage. Mitte Juni reduziert er die Verteilung erneut und arbeitet nur noch an drei Arbeitstagen in der Woche. Im September muss er die wöchentliche Arbeit aus privaten Gründen auf einen Wochentag verringern.

Durch mehrmaliges Wechseln des Beschäftigungsmodells innerhalb des Urlaubsjahres sind für die Berechnung des Urlaubsanspruchs insgesamt vier Abschnitte zu bilden. Regelmäßig wird dieser Ablauf nicht zu Beginn des Urlaubsjahres feststehen. Von daher ist der Urlaubsanspruch fortschreitend nach jedem Wechsel erneut zu berechnen und festzustellen:

1. Wechsel (von fünf auf vier Wochenarbeitstage) - Urlaubsbruchteile in einem Bezugszeitraum:

Erster Berechnungsschritt (Spitzberechnung für beide Teilabschnitte)

- 7,5 Urlaubstage stehen für Januar bis März unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Fünf-Tage-Woche zu (1. Teilabschnitt). Im Rahmen der Zwölfteilung wird der Monat März, in dessen Verlauf der Wechsel stattfindet, bei dem Bezugszeitraum mit der höheren Anzahl an Wochenarbeits Tagen als voller Monat berücksichtigt.

$$\frac{30 \text{ Tage (tariflicher Urlaub)}}{12 \text{ Monate}} \times 3 \text{ Monate}$$

- 18 Urlaubstage stehen für April bis Dezember unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der vier-Tage-Woche zu (2. Teilabschnitt)

$$\frac{24 \text{ Tage (4/5 von 30 Urlaubstagen)}}{12 \text{ Monate}} \times 9 \text{ Monate}$$

Ohne Zwischenrundung der beiden Bruchteile betrüge der Jahresurlaubsanspruch 25,5 Arbeitstage (7,5 + 18), wobei nur auf den ersten Bezugszeitraum rechnerisch ein halber Arbeitstag entfielen.

Zweiter Berechnungsschritt (Rundung):

Im Rahmen der abschnittsbezogenen Berechnung des Urlaubs hat sich lediglich für einen der beiden Bezugszeiträume ein Bruchteil ergeben. Im Beispielsfall ist dies der erste Bezugszeitraum, der vor dem Wechsel liegt. Somit ist die tarifliche Rundungsregel des § 26 Abs. 1 Satz 5 TV-L, nach der Bruchteile von mindestens einem halben Urlaubstag aufzurunden sind und Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag unberücksichtigt bleiben, entsprechend anzuwenden. Der Bruchteil beträgt 0,5 Arbeitstage und ist daher aufzurunden. Im Ergebnis ist also der Urlaubsanspruch für den ersten Bezugszeitraum von 7,5 Arbeitstagen auf 8 Arbeitstage aufzurunden. In der Summe beträgt der Jahresurlaubsanspruch folglich 26 Arbeitstage (8 + 18). Durch die Rundung wird die stundenweise Berechnung des Urlaubsentgelts für einen halben Urlaubstag vermieden.

### 2. Wechsel (von vier auf drei Wochenarbeitstage) – keine Urlaubsbruchteile:

Der Tarifbeschäftigte hat im ersten Bezugszeitraum einen Urlaubsanspruch auf 8 Arbeitstage erworben. Die Berechnung für den zweiten Bezugszeitraum ist durch einen weiteren Wechsel im Juni zu korrigieren:

Erster Berechnungsschritt (Spitzberechnung für beide Teilabschnitte)

- 6 Urlaubstage stehen für die Monate April bis Juni unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Vier-Tage-Woche zu (2. Teilabschnitt). Im Rahmen der Zwölftelung wird der Monat Juni, in dessen Verlauf der Wechsel stattfindet, bei dem Bezugszeitraum mit der höheren Anzahl an Wochenarbeitstagen als voller Monat berücksichtigt.

$$\frac{24 \text{ Tage (4/5 von 30 Urlaubstagen)}}{12 \text{ Monate}} \times 3 \text{ Monate}$$

- 9 Urlaubstage stehen für Juli bis Dezember unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Drei-Tage-Woche zu (3. Teilabschnitt)

$$\frac{18 \text{ Tage (3/5 von 30 Urlaubstagen)}}{12 \text{ Monate}} \times 6 \text{ Monate}$$

Für diese beiden Bezugszeiträume im Zeitraum April bis Dezember ergibt sich ein Urlaubsanspruch von 15 Arbeitstagen (6 + 9). Eine Rundung ist deswegen nicht erforderlich. Zusammen mit dem bereits festgestellten Urlaubsanspruch aus dem ersten Bezugszeitraum in Höhe von 8 Arbeitstagen beträgt der Jahresurlaubsanspruch 23 Arbeitstage (8 + 6 + 9).

### 3. Wechsel (von drei Wochenarbeitstagen auf einen Wochenarbeitsstag) - Urlaubsbruchteile in zwei Bezugszeiträumen:

Der Tarifbeschäftigte hat in den ersten beiden Bezugszeiträumen einen Urlaubsanspruch von insgesamt 14 Arbeitstagen (8 + 6) erworben. Die Berechnung für den dritten Bezugszeitraum ist durch einen erneuten Wechsel des Beschäftigungsmodells von drei Tagen auf nur noch einen Tag in der Woche im Lauf des Monats September zu korrigieren:

*Erster Berechnungsschritt (Spitzberechnung für beide Teilabschnitte)*

- 4,5 Urlaubstage stehen für Juli bis September unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Drei-Tage-Woche zu (3. Teilabschnitt). Im Rahmen der Zwölftelung wird der Monat September, in dessen Verlauf der Wechsel stattfindet, bei dem Bezugszeitraum mit der höheren Wochenarbeitszeit als voller Monat berücksichtigt.

$$\frac{18 \text{ Tage (3/5 von 30 Urlaubstagen)}}{12 \text{ Monate}} \times 3 \text{ Monate}$$

- 1,5 Urlaubstage stehen für Oktober bis Dezember unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der 1-Tage-Woche zu (4. Teilabschnitt)

$$\frac{6 \text{ Tage (1/5 von 30 Urlaubstagen)}}{12 \text{ Monate}} \times 3 \text{ Monate}$$

Ohne Zwischenrundung der beiden Bruchteile betrüge der Urlaubsanspruch im Zeitraum Juli bis Dezember 6 Arbeitstage (4,5 + 1,5), wobei auf beide Bezugszeiträume rechnerisch ein halber Arbeitstag entfielen.

*Zweiter Berechnungsschritt (Rundung):*

Im Rahmen der abschnittsbezogenen Berechnung des Urlaubs haben sich für beide Bezugszeiträume Bruchteile ergeben. Da es sich bei dem dritten Bezugszeitraum um den Abschnitt mit der höheren Wochenarbeitszeit handelt, wird der Urlaubsanspruch von 4,5 Arbeitstagen auf 5 Arbeitstage aufgerundet. Im Gegenzug werden die 1,5 Urlaubstage für den vierten Bezugszeitraum auf 1 Urlaubstag abgerundet. In der Summe verbleibt es somit bei einem Urlaubsanspruch im zweiten Halbjahr von 6 Arbeitstagen (5 + 1). Durch die Rundung wird die stundenweise Berechnung des Urlaubsentgelts für einen halben Urlaubstag vermieden.

**Zusammenfassung:** Für das gesamte Urlaubsjahr erhält der Tarifbeschäftigte mit den zuvor beschriebenen Rundungen 20 Urlaubstage (8 + 6 + 5 + 1). Ohne Rundung würde sich rein rechnerisch ein Urlaubsanspruch von 19,5 Urlaubstagen ergeben (7,5 + 6,0 + 4,5 + 1,5); dieser wäre nach § 26 Abs. 1 Satz 5 TV-L auf 20 Urlaubstage zu runden.

**Beispiel 4** (Wochenarbeitstage und Arbeitszeit erhöht, Urlaubsbruchteile in einem Bezugszeitraum):

Ein an vier Arbeitstagen Teilzeitbeschäftigter kehrt im Lauf des Monats April zur Vollzeitbeschäftigung in der Fünf-Tage-Woche zurück. Urlaubsansprüche aus dem vorhergehenden Urlaubsjahr bestehen nicht. Der Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt:

*Erster Berechnungsschritt (Spitzberechnung für beide Teilabschnitte):*

- 6 Urlaubstage stehen für Januar bis März unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Vier-Tage-Woche zu (1. Teilabschnitt).

$$\frac{24 \text{ Tage (4/5 von 30 Urlaubstagen)}}{12 \text{ Monate}} \times 3 \text{ Monate}$$

- 22,5 Urlaubstage stehen für April bis Dezember unter Berücksichtigung der Vollzeitbeschäftigung in der 5-Tage-Woche zu (2. Teilabschnitt). Im Rahmen der Zwölftelung wird

der Monat April, in dessen Verlauf der Wechsel stattfindet, beim zweiten Bezugszeitraum als voller Monat berücksichtigt, da dieser mit der Vollzeitbeschäftigung die höhere wöchentliche Arbeitszeit aufweist.

$$\frac{30 \text{ Tage (tariflicher Urlaub)}}{12 \text{ Monate}} \times 9 \text{ Monate}$$

Ohne Rundung des Bruchteils betrüge der Jahresurlaubsanspruch 28,5 Arbeitstage (6 + 22,5), wobei nur auf den zweiten Berechnungszeitraum rechnerisch ein halber Arbeitstag entfielen.

Zweiter Berechnungsschritt (Rundung):

Im Rahmen der abschnittsbezogenen Berechnung des Urlaubs hat sich lediglich für einen der beiden Bezugszeiträume ein Bruchteil ergeben. Im Beispielfall ist dies der zweite Bezugszeitraum, der nach dem Wechsel liegt. Somit ist die tarifliche Rundungsregel des § 26 Abs. 1 Satz 5 TV-L, nach der Bruchteile von mindestens einem halben Urlaubstag aufzurunden sind und Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag unberücksichtigt bleiben, analog anzuwenden. Der Bruchteil beträgt 0,5 Arbeitstage und ist daher aufzurunden. Im Ergebnis ist also der Urlaubsanspruch für den zweiten Bezugszeitraum von 22,5 Arbeitstagen auf 23 Arbeitstage aufzurunden. In der Summe beträgt der Jahresurlaubsanspruch folglich 29 Arbeitstage (6 + 23). Durch die Rundung wird die stundenweise Berechnung des Urlaubsentgelts für einen halben Urlaubstag vermieden.

**Hinweis im Hinblick auf die Entgeltberechnung:**

In Fällen einer Erhöhung der individuellen Arbeitszeit gilt die tarifvertragliche Regelung in § 26 Abs. 1 Satz 1 TV-L. Während des Urlaubs werden das Tabellenentgelt und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gemäß § 21 Satz 1 TV-L in der zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs maßgebenden Höhe weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden nach Maßgabe von § 21 Satz 2 und 3 TV-L berechnet und gezahlt (siehe im Einzelnen dazu unter Ziffer 3.2).

### 3. Folgerungen für das Urlaubsentgelt

Mit den in den Ziffern 1.3 und 1.4 aufgeführten BAG-Urteilen liegen zwischenzeitlich auch Entscheidungen des 9. Senats zur Berechnung des Urlaubsentgelts vor. Danach ist zunächst grundsätzlich zwischen Fallgestaltungen einer unterjährigen Verringerung der Arbeitszeit und denen einer Erhöhung der Arbeitszeit im Laufe des Urlaubsjahres zu unterscheiden.

Während bei einer Erhöhung der individuellen Arbeitszeit die tariflichen Regelungen zur Berechnung des Urlaubsentgelts weiter wirksam sind, hat das BAG für Fälle der Arbeitszeitverringerung eine Teilnichtigkeit der betreffenden Tarifnormen festgestellt. In den an das BAG herangetragenen Streitfällen ging es bisher stets um die Frage des im Urlaubszeitraum (weiter) zu zahlenden Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgestellten Entgeltbestandteile (im TV-L: § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1). Zur Berechnung des Tagesdurchschnitts der nicht in Monatsbeträgen festgestellten Entgeltbestandteile (§ 21 Satz 2 und 3 TV-L) liegt für Fälle der unterjährigen Veränderung des Beschäftigungsumfanges bisher noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung vor.

#### 3.1 Verringerung der Arbeitszeit

Anknüpfungspunkt für das in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TVL geregelte Entgeltfortzahlungsprinzip ist das Entgelt, das dem Arbeitnehmer im Urlaubszeitraum zustünde, wenn er seine Arbeitsleistung erbracht hätte. Dieses Prinzip hatte der 9. Senat bisher nicht beanstandet, wenn – wie im TV-L normiert – sichergestellt ist, dass der Arbeitnehmer mindestens

das Urlaubsentgelt erhält, das er bei Weiterarbeit ohne Freistellung erwarten könnte (BAG vom 21. September 2010 – 9 AZR 510/09 Rz. 23).

In Folge der unionsrechtlichen Vorgaben des EuGH im Urteil vom 22. April 2010 – C 486/08 („Tirol“) hat das BAG mit Urteil vom 20. März 2018 - 9 AZR 486/17 entschieden, dass an dieser Rechtsprechung „für Alturlaub, den ein Arbeitnehmer nach Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit antritt, nicht festgehalten werden kann“ (Rz. 19 a. a. O.). Eine richtlinienkonforme Auslegung der Tarifnormen zur Berechnung des Urlaubsentgelts kommt nach Auffassung des BAG in diesen Fällen nicht in Betracht. Das BAG hat vielmehr eine Teilnichtigkeit dieser Tarifvorschriften festgestellt. Die Regelungen in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L sind wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften (§ 4 Abs. 1 TzBfG) gemäß 134 BGB unwirksam, „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“ (Rz. 11 a. a. O.).

Da sich das Urlaubsentgelt in diesen Fällen nach den vor der Reduzierung der Regelarbeitszeit geltenden Parametern bemisst, wird auch insoweit eine getrennte, abschnittsbezogene Betrachtung erforderlich. Wegen der Anknüpfung an das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften gelten die Rechtsfolgen für den Gesamturlaubsanspruch und sind nicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub beschränkt.

### **3.1.1 Urlaubsentgelt für vor der Verringerung erworbene Urlaubstage**

Die in § 21 TV-L angelegte Berechnungsweise des Urlaubsentgelts kann jedoch geringfügig modifiziert werden, um dem im unionsrechtlichen Urlaubsrecht angelegten Gedanken eines in der Vergangenheit erworbenen Wertguthabens (siehe auch Ziffer 1.4) zu entsprechen. Dafür muss das Entgelt, das für das urlaubsbedingt ausgefallene Arbeitszeitvolumen zustehen würde, mit dem Zeitfaktor nach oben angepasst werden.

Durch fortgesetztes 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. Diese Notwendigkeit einer Dynamisierung folgt nicht aus den unionsrechtlichen Vorgaben des EuGH, sondern ergibt sich aus den innerstaatlichen Regelungen des deutschen Urlaubsrechts (vgl. auch § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG). Nach der Feststellung des BAG ist die Tarifregelung insoweit wirksam: Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L ist auf das während des Urlaubszeitraums maßgebliche Entgelt, also das Entgelt unter Einschluss etwaiger Tarifierhöhungen, abzustellen (BAG vom 20. März 2018 – 9 AZR 486/17 Rz. 25). Ausgangspunkt der Entgeltberechnung ist also zunächst eine rein gegenwartsbezogene Betrachtung.

Anschließend sind die zuvor ermittelten Teilbeträge für sog. ständige und unständige Bezüge mit einem korrigierenden Zeitfaktor per Dreisatz hochzurechnen. Der Korrekturfaktor ergibt sich aus dem höheren (vergangenheitsbezogenen) Beschäftigungsumfang, der im Abschnitt vor dem Änderungsstichtag maßgeblich war. Notwendig ist diese Umrechnung sowohl für den Teilbetrag aus dem Tabellenentgelt und den sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen (§ 21 Satz 1 TV-L) als auch für den Teilbetrag aus den nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen (§ 21 Satz 2 TV-L).

Da es bei der Bemessung des Urlaubsentgelts um vor dem Änderungsstichtag erworbene Urlaubstage geht, muss stets ein für den einzelnen Urlaubstag maßgeblicher Tagesdurchschnitt

errechnet werden. Die Berechnung eines Tagesdurchschnitts war bislang nur für sog. unständige Bestandteile im Sinne des § 21 Satz 2 und 3 TV-L geregelt. Als notwendige Modifikation gilt dieser Rechenweg jetzt auch für den Fall, dass Beschäftigte ausschließlich Anspruch auf ständige Bezüge im Sinne von § 21 Satz 1 TV-L haben. Sofern gleichzeitig Anspruch auf sog. ständige und unständige Entgeltbestandteile besteht, ergibt sich der für den einzelnen Urlaubstag maßgebliche Tagesdurchschnitt erst durch Addition der zwei Teilbeträge. Dabei ist mit Rücksicht auf die unterschiedlichen Entgeltbestandteile Folgendes zu beachten:

a) Gegenwartsbezogene Betrachtung

Zur Ermittlung des Tagesdurchschnitts ist auf die tatsächlichen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs abzustellen.

b) 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 kommt die Regelung des § 24 Abs. 3 Satz 1 TV-L 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 sog. ständigen Entgeltbestandteile zu.

c) 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 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 der Protokollerklärungen zu § 21 Sätze 2 und 3 TV-L zu berücksichtigen.

Die Berechnung des Urlaubsentgelts auf der Grundlage des Tagesdurchschnitts für sog. ständige und unständige Entgeltbestandteile soll anhand des nachfolgenden Beispiels verdeutlicht werden:

**Beispiel 5** (Wochenarbeitszeit verringert, Wochenarbeitstage unverändert, Urlaubsbruchteile in beiden Bezugszeiträumen):

*Ein Vollzeitbeschäftigter in der Fünf-Tage-Woche mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden wechselt im Laufe des Monats September in Teilzeit. Infolge der Halbtagsbeschäftigung verringert sich die wöchentliche Arbeitszeit auf 20 Stunden. Wegen der weiteren Verteilung auf fünf Tage in der Woche beträgt der Urlaubsanspruch unverändert 30 Arbeitstage im Kalenderjahr. Neben dem Tabellenentgelt (unterstellt 3.000 Euro) besteht Anspruch auf Zeit- und Erschwerniszuschläge (unterstellt 60 Euro pro Monat). Während der Vollzeitbeschäftigung hatte er bereits 10 Arbeitstage Urlaub im Juni genommen und will im Laufe des Monats Dezember (also während der Teilzeitbeschäftigung) weitere 10 Arbeitstage Urlaub nehmen.*

**Der Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt:**

Erster Berechnungsschritt (Spitzberechnung für beide Teilabschnitte):

- 22,5 Urlaubstage stehen für Januar bis September unter Berücksichtigung der Vollzeitbeschäftigung in der Fünf-Tage-Woche zu (1. Teilabschnitt). Im Rahmen der Zwölfteilung wird der Monat September, in dessen Verlauf der Wechsel stattfindet, bei dem Bezugszeitraum mit der höheren wöchentlichen Arbeitszeit als voller Monat berücksichtigt.

$$\frac{30 \text{ Tage (tariflicher Urlaub)}}{12 \text{ Monate}} \times 9 \text{ Monate}$$

- 7,5 Urlaubstage stehen für Oktober bis Dezember unter Berücksichtigung der Fünf-Tage-Woche zu (2. Teilabschnitt), hier allerdings in Teilzeitbeschäftigung

$$\frac{30 \text{ Tage (tariflicher Urlaub)}}{12 \text{ Monate}} \times 3 \text{ Monate}$$

Ohne Zwischenrundung der beiden Bruchteile betrüge der Jahresurlaubsanspruch 30 Arbeitstage (22,5 + 7,5), wobei auf beide Bezugszeiträume rechnerisch ein halber Arbeitstag entfielen.

Zweiter Berechnungsschritt (Rundung):

Im Rahmen der abschnittsbezogenen Berechnung des Urlaubs haben sich für beide Bezugszeiträume Bruchteile ergeben. Da es sich bei dem ersten Bezugszeitraum um den Abschnitt mit der höheren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (Vollzeitarbeit) handelt, wird der Urlaubsanspruch von 22,5 Arbeitstagen auf 23 Arbeitstage aufgerundet. Im Gegenzug werden die 7,5 Urlaubstage für den zweiten Bezugszeitraum auf 7 Urlaubstage abgerundet. In der Summe verbleibt es somit bei einem Jahresurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen (23 + 7). Durch die Rundung wird die stundenweise Berechnung des Urlaubsentgelts für einen halben Urlaubstag vermieden.

**Berechnung des Urlaubsentgelts:**

Da der Beschäftigte neben dem Tabellenentgelt auch sog. unständige Entgeltbestandteile erhalten hat, erfolgt die Berechnung des auf den einzelnen Urlaubstag entfallenden Urlaubsentgelts entsprechend § 21 TV-L in zwei Teilbeträgen, die anschließend zu addieren sind:

- Für den ersten Teilbetrag aus dem Tabellenentgelt und den sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen ist bei Gegenwartsbetrachtung (s.o.) der Kalendermonat Dezember mit 31 Kalendertagen maßgeblich. Der kalendertägliche Durchschnitt ist somit nach § 24 Abs. 3 Satz 1 TV-L mit dem Divisor 31 zu berechnen. Auf der Grundlage des Teilzeitentgelts in Höhe von 1.500 Euro für die Halbtagsbeschäftigung (Teilzeitquote 50%) ergibt sich unter Berücksichtigung des § 24 Abs. 4 TV-L zunächst ein Tagesdurchschnitt von 48,39 Euro ( $\frac{1.500 \text{ Euro}}{31 \text{ Kalendertage}}$ ).

Dieser (auf aktueller Basis) erhaltene Betrag ist anschließend hochzurechnen, da die jetzt beanspruchten 10 Arbeitstage Urlaub in Vollzeit erworben wurden. Als erster Teilbetrag ist für die ständigen Entgeltbestandteile somit ein Betrag von 96,78 € festzuhalten ( $48,39 \text{ Euro} \times \frac{40 \text{ Wochenstunden}}{20 \text{ Wochenstunden}}$ ).

- Berechnungszeitraum für den zweiten Teilbetrag aus den nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen nach § 21 Satz 2 TV-L sind hier die letzten zwei vollen Kalendermonate, die dem maßgeblichen Ereignis (Urlaubsbeginn im Laufe des Dezembers) vorausgehen. Der Regelberechnungszeitraum nach § 21 Satz 2 TV-L 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 der PE zu § 21 Sätze 2 und 3 TV-L. Danach sind für die Berechnung des Tagesdurchschnitts die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde 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 zugrunde 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 PE zu § 21 Sätze 2 und 3 TV-L für die Zeit- und Erschwerniszuschläge auf Teilzeitbasis wegen der Fünf-Tage-Woche zunächst ein arbeitstäglicher Tagesdurchschnitt in Höhe von 1,38 Euro ( $60 \text{ Euro} \times \frac{1}{43,33}$ )

Der Faktor für einen Zweimonatszeitraum ergibt sich auf der Grundlage der Protokoll-erklärung Nr. 2 Satz 1 zu § 21 Satz 2 und 3 TV-L aus folgender Umrechnung: (65 Arbeitstage x 2 / 3)

Der (auf aktueller Basis berechnete) Betrag ist anschließend per Dreisatz auf den im Abschnitt vor dem Änderungsstichtag maßgeblichen Beschäftigungsumfang umzurechnen (wie oben). Als zweiter Teilbetrag ist für die unständigen Entgeltbestandteile somit ein Betrag von 2,76 Euro festzuhalten ( $1,38 \text{ Euro} \times \frac{40 \text{ Wochenstunden}}{20 \text{ Wochenstunden}}$ ).

- Das tägliche Urlaubsentgelt für die noch nicht verbrauchten, während der Vollzeitbeschäftigung erworbenen 10 Urlaubstage beträgt nach Addition der beiden Teilbeträge somit 99,54 € (96,78 € + 2,76 €).

### 3.1.2 Urlaubsentgelt für nach dem Änderungsstichtag erworbene Urlaubstage

Für die Urlaubstage, die bei abschnittsbezogener Betrachtung erst nach dem Änderungsstichtag erworben werden, kommt der Grundsatz der zeitanteiligen Entgeltberechnung nach § 24 Abs. 2 TV-L weiterhin zur Anwendung. Die tariflichen Regelungen zur Berechnung des Urlaubsentgelts sind wirksam. Das nach Maßgabe des § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 TV-L zu berechnende Urlaubsentgelt richtet sich aufgrund der gegenwartsbezogenen Betrachtung nach dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs.

### 3.2 Erhöhung der Arbeitszeit

In Fällen einer Erhöhung der individuellen Arbeitszeit (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 Auffassung des BAG darf entsprechend dem im Tarifrecht einheitlich etablierten Regime der Entgeltfortzahlung in die Berechnung des Urlaubsentgelts keine geringere als die aktuelle Beschäftigungsquote eingestellt werden (Entscheidung vom 20. November 2018 – 9 AZR 349/18 Rz. 27). Die Fort- bzw. Weiterzahlung im Tarifsinne bezieht sich auf das Entgelt, auf das der Mitarbeiter unter Berücksichtigung des aktuellen Beschäftigungsumfangs Anspruch hat (Rz. 26 a. a. O.). Das entsprechend § 21 TV-L ermittelte Urlaubsentgelt ist folglich nicht zu kürzen. Berechnete man das Urlaubsentgelt auf der Grundlage einer im Vergleich zum aktuellen Beschäftigungsumfang geringeren Beschäftigungsquote, würde das Entgelt nicht „weitergezahlt“, sondern für den Urlaubszeitraum verringert (zur Rechtslage siehe auch unter Ziffer 1.4). Diese Ausführungen gelten ebenso für ggf. noch vorhandenen Resturlaub.

<b>Beispiel 6</b> (Fortsetzung des Beispiels 5)
---

*Der Teilzeitbeschäftigte in der Fünf-Tage-Woche wechselt ab 1. Januar des Folgejahres wieder in Vollzeit. Er hat 10 Tage „Alturlaub“ ins nächste Jahr übertragen und nimmt den gesamten Urlaub (40 Urlaubstage = 10 Tage Alturlaub + 30 Urlaubstage für das aktuelle Urlaubsjahr) ab 15. Januar.*

*Berechnung des Urlaubsanspruchs:*

*Durch Übertragung des „Alturlaubs“ treten die übertragenen 10 Urlaubstage zum Urlaubsanspruch des Folgejahres hinzu. Somit besteht für den beantragten Urlaub insgesamt Anspruch auf 40 Urlaubstage.*

*Berechnung des Urlaubsentgelts:*

*Wegen der Erhöhung der Arbeitszeit bei fortgesetzter Beschäftigung in der Fünf-Tage-Woche ist eine Abschnittsbildung hier unzulässig. Die Berechnung des Urlaubsentgelts richtet sich in diesen Fällen vielmehr allein nach der tarifvertraglichen Regelung in § 21 TV-L. Für die Fortzahlung des Gehalts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Bestandteile gilt das Entgeltausfallprinzip. Eine Fort- bzw. Weiterzahlung im Tarifsinne bezieht sich auf das Entgelt, auf das der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des aktuellen Beschäftigungsumfangs Anspruch hat. Anderenfalls würde das Entgelt bei Berechnung mit einer vergleichsweise geringeren Beschäftigungsquote nicht „weitergezahlt“, sondern für den Urlaubszeitraum verringert (BAG vom 20. November 2018 – 9 AZR 349/18 Rz. 25, 26). Folglich sind alle 40 Urlaubstage – und damit auch für die vormals zehn in Teilzeit erworbenen Urlaubstage - mit dem Vollzeitentgelt zu vergüten.*

<b>Beispiel 7</b> (Wochenarbeitszeit erhöht, Wochenarbeitstage unverändert)
---

*Ein Teilzeitbeschäftigter in der Fünf-Tage-Woche mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 20 Wochenstunden wechselt im Laufe des Monats Juli in Vollzeit. Infolge der Vollzeitbeschäftigung erhöht sich die wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Stunden. Während der Teilzeitbeschäftigung hatte er bisher noch keinen Urlaub genommen und nimmt seinen gesamten Jahresurlaub erst nach dem Änderungsstichtag in der zweiten Jahreshälfte.*

*Berechnung des Urlaubsanspruchs:*

*Weil die Arbeitszeit durchgehend auf fünf Tage in der Kalenderwoche verteilt ist, hat die Veränderung der Wochenarbeitszeit keinen Einfluss auf die Anzahl der für das Urlaubsjahr insgesamt zustehenden 30 Urlaubstage. In diesen Fällen ist eine abschnittsbezogene Berechnung nach aktueller Rechtsprechung des BAG nicht zulässig. Das Urlaubsentgelt richtet sich allein nach § 21 TV-L. Somit sind alle Urlaubstage und damit auch die in Teilzeit erworbenen Urlaubstage mit dem Vollzeitentgelt zu vergüten.*

Die Höhe des während des Urlaubs fortzuzahlenden Entgelts ist in § 21 TV-L geregelt. Wie bereits zuvor beschrieben, gilt es deshalb auch hier, die zweigeteilte Berechnungsweise (in „ständige“ und „unständige“ Entgeltbestandteile) zu beachten:

- a) „Ständige“ Entgeltbestandteile (§ 21 Satz 1 TV-L)

Für die Weiterzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (sog. ständige Entgeltbestandteile) gilt nach § 26 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 21 Satz 1 TV-L das Entgeltausfallprinzip. Eine Fort- bzw.

Weiterzahlung im Tarifsinne bezieht sich dabei auf das Entgelt, auf das der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des aktuellen Beschäftigungsumfangs Anspruch hat (BAG vom 20. März 2018 – 9 AZR 486/17 Rz. 16). Die Tarifnormen bezwecken eine Verstetigung des Entgelts in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer urlaubsbedingt an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert ist (Rz. 18 a. a. O.). Berechnete man das Urlaubsentgelt auf der Grundlage einer im Vergleich dazu geringeren Beschäftigungsquote, würde dadurch nach Feststellung des 9. Senats das Entgelt für den Urlaubszeitraum gemindert. Ein Rückgriff auf Entgeltansprüche aus vergangenen Zeiträumen stünde jedoch dem in der Tarifnorm angelegten Verstetigungszweck entgegen (vgl. BAG vom 20. November 2018 – 9 AZR 349/18 Rz. 28).

b) „Unständige“ Entgeltbestandteile (§ 21 Satz 2 TV-L)

Die nicht in Monatsbeträgen festgesetzten Entgeltbestandteile (sog. unständige Entgeltbestandteile) werden nach dem Referenzprinzip in Form eines arbeitstäglichen Tagesdurchschnitts gezahlt. Tarifvertraglich bestimmter Berechnungszeitraum sind grundsätzlich die letzten drei vollen Kalendermonate vor dem Urlaubsbeginn (§ 26 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 21 Satz 2 TV-L). In Abhängigkeit vom Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs und Änderungszeitpunkt des Beschäftigungsumfangs ist ggf. ein Ersatzberechnungszeitraum nach Nr. 1 Satz 3 der Protokollerklärungen zu § 21 Sätze 2 und 3 TV-L zu berücksichtigen.