

(VGH Bayern, 24.03.2015 - 3 ZB 14.87)

Urlaubsanspruch bei Wechsel von Voll- in Teilzeitarbeit

Der im Vollzeitarbeitsverhältnis erworbene Urlaubsanspruch wird beim Wechsel in eine Teilzeittätigkeit anteilig gekürzt, sofern der Urlaub noch in Vollzeit hätte genommen werden können.

Aus den Gründen:

Für die Gewährung eines Jahresurlaubs eines Teilzeitbeschäftigten kommt der Pro-rata-temporis-Grundsatz für die Zeit der Teilzeitbeschäftigung zur Anwendung, denn für diese Zeit ist die Minderung des Anspruches auf Jahresurlaub gegenüber dem bei Vollzeitbeschäftigung bestehenden Anspruch aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Der Grundsatz kann jedoch nicht nachträglich auf einen Anspruch auf Jahresurlaub angewandt werden, der in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben wurde. Folglich muss der erworbene Urlaubsanspruch bei einem Überwechseln in Teilzeit in Bezug auf die Höhe erhalten bleiben. Insoweit ist die Anzahl der Urlaubstage **ein Ergebnis der erbrachten Arbeit** in Vollzeit. Es ist nicht angemessen im Sinne von § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung nunmehr den Urlaub zu quotieren, weil dies zu einer Kürzung der von dem Arbeitnehmer bereits erworbenen Urlaubsansprüche führen würde.

Der Kläger hätte seinen Urlaub 2011 jedoch in dem Zeitraum, in dem er noch vollbeschäftigt war, nehmen können. Die Übertragung des ungekürzten Urlaubsanspruchs setzt voraus, dass dieser in Vollzeit nicht genommen werden konnte. Der Europäische Gerichtshof hat erstmals in seinem Urteil "Schultz-Hoff" (v. 20.1.2009 - [C-350/06](#) - [...] Rn. 43 ff./45) hinsichtlich der Abgeltung für bei Vertragsende wegen Krankheit nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub gefordert, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte. Der Europäische Gerichtshof hat auch in der Rechtssache "Brandes" (a.a.O.) eine Quotierung davon abhängig gemacht, ob der Urlaub in Vollzeit genommen werden konnte, obwohl es dort anders als in den Entscheidungen "Schultz-Hoff", "Pereda" oder "Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols" nicht um Verfall und/oder Abgeltung von Urlaubsansprüchen ging. Im Fall "Brandes" (a.a.O.) war der Urlaub nach [§ 17 des Gesetzes zum Schutz der erwerbstätigen Mutter](#) bzw. [§ 17 Abs. 2 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit](#) von Gesetzes wegen übertragen worden, sodass eine vergleichbare Situation mit der Übertragung des Urlaubs nach [§ 10 UrlV](#), wie im Falle des Klägers, vorliegt. In der Literatur wird zwar vereinzelt gefordert, die Voraussetzung, dass der Urlaub nicht vorher in Anspruch genommen werden kann, sei restriktiv zu handhaben, weil letztlich stets eingewendet werden könne, dass der Urlaub eben noch vor dem Übergang in Teilzeit hätte genommen werden können (vgl. Dr. Pulz, Anmerkung zu: VG Saarlouis, U.v. 25.2.2014 - 2 K 193/12 - [...]). Dagegen spricht aber, dass im Ergebnis Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit reduzieren und an weniger Wochentagen als zuvor arbeiten, einen längeren Urlaubszeitraum beanspruchen können. Das ist nur gerechtfertigt, wenn der Urlaub in Vollzeit nicht genommen werden konnte. Ansonsten würde es zu einer ungerechtfertigten Bevorzugung gegenüber den "normalen" Teilzeitbeschäftigten führen.

Der Kläger hat hierzu in der mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht angegeben, es sei ihm nicht möglich gewesen, den Urlaub 2011 vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu nehmen, da es am Ende/zu Beginn eines Kalenderjahrs in seinem Arbeitsbereich einen erhöhten Arbeitsanfall gebe. Er habe weder Urlaub beantragt, noch sei er dienstunfähig erkrankt gewesen. Es wäre arbeitsmäßig eine Katastrophe gewesen, hätte er auf der Dienststelle in diesem Zeitraum länger gefehlt.

Es obliegt jedoch nicht der Einschätzung des Klägers, ob seinem Urlaubsanspruch dienstliche Interessen entgegenstehen, sondern dem Dienstherrn, der im Rahmen eines Urlaubsantrags darüber zu entscheiden gehabt hätte. Nur wenn der Urlaubsantrag (beispielsweise wegen der Arbeitsspitzen um die Jahreswende) abgelehnt worden wäre, hätte der Urlaub ungekürzt übertragen werden müssen. Es hätte in der Hand des Klägers gelegen, eine Entscheidung des Dienstherrn mit einem Urlaubsantrag herbeizuführen, zumal der Dienstherr darauf gedrungen hatte (vgl. E-Mail vom 18.1.2012), dass er seinen Resturlaub noch im Januar 2012 abbaut, um einer Quotierung zu entgehen. Hier hat der Antragsteller jedoch stets auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Quotierung hingewiesen, ohne die Arbeitsbelastung seines Sachgebiets in Feld zu führen.

Aus der Entscheidung "Brandes" kann klar abgeleitet werden, dass auch bei übertragenem Urlaub eine Quotierung vorzunehmen ist, wenn dieser in Vollzeit nicht genommen wurde, jedoch hätte genommen werden können. Zwar könnte selbst in der Konstellation der Entscheidung "Brandes" - die dortige Klägerin, eine Beamtin, konnte ihren Alturlaub wegen eines Beschäftigungsverbots, Mutterschutz und Elternzeit nicht vor dem Übergang in Teilzeit nehmen - eingewendet werden, die Arbeitnehmerin hätte eben nach der Elternzeit zunächst Urlaub in Vollzeit nehmen müssen und erst im Anschluss in Teilzeit wechseln dürfen. Diese Argumentation berücksichtigt aber nicht, dass die von den dortigen Parteien gewählte Vertragsgestaltung eindeutig ist und somit andere denkbare Vertragskonstellationen und hieraus folgende Berechnungsmöglichkeiten nicht zu erörtern sind. Anders hingegen der Fall des Klägers, der einseitig davon abgesehen hat, seinen Urlaub einzubringen, ohne mit seinem Dienstherrn die Frage "Urlaub trotz Arbeitsbelastung des Sachgebiets?" durch einen Urlaubsantrag ebenfalls einer "Vereinbarung" zuzuführen.