

RECHT

RS-Nr. 34/21 - 02.12.2021

BAG zur Urlaubskürzung bei Kurzarbeit Null

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 30. November 2021 (2 AZR 225/21) entschieden, dass der Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern bei Kurzarbeit Null anteilig gekürzt werden kann.

I. Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Kürzung von Urlaub aufgrund von Kurzarbeit. Die Klägerin ist bei der Beklagten drei Tage wöchentlich als Verkaufshilfe mit Backtätigkeiten beschäftigt. Bei einer Sechstageswoche hätte ihr nach dem Arbeitsvertrag ein jährlicher Erholungsurlaub von 28 Werktagen zugestanden. Dies entsprach bei einer vereinbarten Dreitägeswoche einem Urlaubsanspruch von 14 Arbeitstagen.

Aufgrund Arbeitsausfalls durch die Corona-Pandemie führte die Beklagte Kurzarbeit ein. Dazu trafen die Parteien Kurzarbeitsvereinbarungen, auf deren Grundlage die Klägerin u.a. in den Monaten April, Mai und Oktober 2020 vollständig von der Arbeitspflicht befreit war und in den Monaten November und Dezember 2020 insgesamt nur an fünf Tagen arbeitete.

Aus Anlass der kurzarbeitsbedingten Arbeitsausfälle nahm die Beklagte eine Neuberechnung des Urlaubs vor. Sie bezifferte den Jahresurlaub der Klägerin für das Jahr 2020 auf 11,5 Arbeitstage. Dagegen hat sich die Klägerin mit der vorliegenden Klage gewandt. Sie hat den Standpunkt eingenommen, kurzarbeitsbedingt ausgefallene Arbeitstage müssten urlaubsrechtlich wie Arbeitstage gewertet werden. Die Beklagte sei daher nicht berechtigt gewesen, den Urlaub zu kürzen. Für das Jahr 2020 stünden ihr weitere 2,5 Urlaubstage zu. Die Beklagte lehnt die Entstehung von Urlaubsansprüchen mangels geleisteter Arbeitspflicht ab.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

II. Gründe

Das BAG hat entschieden, dass Zeiten der Kurzarbeit zu einer Neuberechnung des Urlaubsanspruchs führen können. Hierbei geht das Gericht davon aus, dass Zeiten mit Arbeitspflicht einen Urlaubsanspruch entstehen lassen. Hierbei seien aufgrund von Kurzarbeit ausgefallene ganze Arbeitstage nicht zu berücksichtigen, vielmehr rechtfertigen diese eine unterjährige Neuberechnung des Urlaubsanspruchs.

III. Bewertung | Folgen der Entscheidung

Mit der Entscheidung des BAG ist nun erstmals eine höchstrichterliche Entscheidung zu der Frage der Urlaubskürzung bei Kurzarbeit getroffen worden. Die Entscheidung knüpft an die überwiegende Auffassung im Schrifttum sowie die Rechtsprechung des EuGH an.

Es ist positiv zu bewerten, dass nun mit dem Urteil des BAG erhebliche Rechtsunsicherheiten beseitigt wurden. Im konkreten Sachverhalt ging es um eine längere Phase der sog. Kurzarbeit – Null. Nach Ansicht der BDA spricht der Wortlaut der Mitteilung dafür, grundsätzlich Kurzarbeit berücksichtigen zu können, die zu einem auch auf Tage beschränkten Arbeitsausfall führt.

Anliegend übersenden wir die Pressemitteilung des BAG vom 30. November 2021.



PRESSEMITTEILUNG

Nr. 41/21

Urlaubsberechnung bei Kurzarbeit

Fallen aufgrund von Kurzarbeit einzelne Arbeitstage vollständig aus, ist dies bei der Berechnung des Jahresurlaubs zu berücksichtigen.

Die Klägerin ist bei der Beklagten drei Tage wöchentlich als Verkaufshilfe mit Bocktätigkeiten beschäftigt. Bei einer Sechstageswoche hätte ihr nach dem Arbeitsvertrag ein jährlicher Erholungsurlaub von 28 Werktagen zugestanden. Dies entsprach bei einer vereinbarten Dreitage-woche einem Urlaubsanspruch von 14 Arbeitstagen.

Aufgrund Arbeitsausfalls durch die Corona-Pandemie führte die Beklagte Kurzarbeit ein. Dazu trafen die Parteien Kurzarbeitsvereinbarungen, auf deren Grundlage die Klägerin ua. in den Monaten April, Mai und Oktober 2020 vollständig von der Arbeitspflicht befreit war und in den Monaten November und Dezember 2020 insgesamt nur an fünf Tagen arbeitete.

Aus Anlass der kurzarbeitsbedingten Arbeitsausfälle nahm die Beklagte eine Neuberechnung des Urlaubs vor. Sie bezifferte den Jahresurlaub der Klägerin für das Jahr 2020 auf 11,5 Arbeitstage. Dagegen hat sich die Klägerin mit der vorliegenden Klage gewandt. Sie hat den Standpunkt eingenommen, kurzarbeitsbedingt ausgefallene Arbeitstage müssten urlaubsrechtlich wie Arbeitstage gewertet werden. Die Beklagte sei daher nicht berechtigt gewesen, den Urlaub zu kürzen. Für das Jahr 2020 stünden ihr weitere 2,5 Urlaubstage zu.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte beim Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf weitere 2,5 Arbeitstage Erholungsurlaub für das Kalenderjahr 2020. Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beläuft sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche auf 24 Werktage. Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers nach dem Arbeitsvertrag auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist die Anzahl der Urlaubstage grundsätzlich unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus zu berechnen, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten (24 Werktage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht geteilt durch 312 Werktage)*. Dies gilt entsprechend für den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien - wie im vorliegenden Fall - für die Berechnung des Urlaubsanspruchs keine von § 3 Abs. 1 BUrlG abweichende Vereinbarung getroffen haben.

Bei der vertraglichen Dreitagewoche der Klägerin errechnete sich zunächst ein Jahresurlaub von 14 Arbeitstagen (28 Werktage x 156 Tage mit Arbeitspflicht geteilt durch 312 Werktage). Der kurzarbeitsbedingte Ausfall ganzer Arbeitstage rechtfertigte eine unterjährige Neuberechnung des Urlaubsanspruchs. Aufgrund einzelvertraglich vereinbarter Kurzarbeit ausgefallene Arbeitstage sind weder nach nationalem Recht noch nach Unionsrecht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen. Der Urlaubsanspruch der Klägerin aus dem Kalenderjahr 2020



übersteigt deshalb nicht die von der Beklagten berechneten 11,5 Arbeitstage. Allein bei Zugrundelegung der drei Monate, in denen die Arbeit vollständig ausgefallen ist, hätte die Klägerin lediglich einen Urlaubsanspruch von 10,5 Arbeitstagen (28 Werktage x 117 Tage mit Arbeitspflicht geteilt durch 312 Werktage).

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. November 2021 - 9 AZR 225/21 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 12. März 2021 - 6 Sa 824/20 -

* Rechtsprechung des Senats vgl. BAG 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 - (Sonderurlaub); vgl. 24. September 2019 - 9 AZR 481/18 - (Altersteilzeit).

In einer weiteren Sache hat der Neunte Senat erkannt, dass diese Grundsätze auch dann Anwendung finden, wenn die Kurzarbeit wirksam aufgrund einer Betriebsvereinbarung eingeführt worden ist.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. November 2021 - 9 AZR 234/21 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Freiburg -, Urteil vom 3. Mai 2021 - 9 Sa 1/21 -