

GesA informiert



MAV Gesamtausschuss
der Ev. Kirche im Rheinland

Bundesarbeitsgericht zu Urlaubsabrechnung bei Kurzarbeit

Urteil vom 30. November 2021 – 9 AZR 225/21 –

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

Bei Kurzarbeit Null darf Urlaub anteilig gekürzt werden

Das Bundesarbeitsgericht hat am 30.11.2021 entschieden, dass eine anteilige Kürzung vom Jahresurlaub rechtmäßig ist, wenn einzelne Arbeitstage aufgrund von Kurzarbeit vollständig ausfallen. Das Urteil gilt bei „Kurzarbeit Null“ mit längeren Zeiten ohne Arbeitspflicht, verkündete das BAG. **Kurzarbeit Null** bedeutet, dass die Arbeit für Beschäftigte vorübergehend **komplett** ausgesetzt wird. Bislang gab es für diese Situationen keine eindeutige Regelung. Nach dem Urteil besteht nun **für Zeiträume ohne Arbeitspflicht** auch kein anteiliger Urlaubsanspruch.

DGB: „Bitterer Tag für viele Beschäftigte“

Aus Sicht der Gewerkschaften ist das Urteil eine unverständliche wie enttäuschende Entscheidung für viele Beschäftigte, die im Pandemie-bedingten Lockdown in Kurzarbeit waren und nicht nur Einbußen beim Einkommen, sondern auch beim Urlaub hinnehmen mussten. DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel sprach nach dem BAG-Urteil von einem "bitteren Tag für viele Beschäftigte". **Die Entscheidung wälze die Lasten der Pandemie auf die Arbeitnehmer ab.** Der DGB hatte gegen Urlaubskürzungen bei Kurzarbeit gekämpft und die Klage einer Verkäuferin unterstützt.

Sachverhalt der Klage

Die Klägerin ist bei der Beklagten drei Tage wöchentlich als Verkaufshilfe mit Backetätigkeiten beschäftigt. Bei einer Sechstageswoche hätte ihr nach dem Arbeitsvertrag ein jährlicher Erholungsurlaub von 28 Werktagen zugestanden. Dies entsprach bei einer vereinbarten Dreitageweche 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. Für das Jahr 2020 stünden ihr weitere 2,5 Urlaubstage zu.

Urteil und Begründung

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 Dreitageweche 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 –

Quellen:

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/urlaubsberechnung-bei-kurzarbeit/>

<https://www.dgb.de/themen/++co++2a19cbc8-c297-11ea-a08a-52540088cada>

<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/corona-kurzarbeit-urlaubskuerzung-arbeitsgericht-101.html>

<https://www.mav-gesa-ekir.de>
Infos und Arbeitshilfen für MAVen

