

## Neues aus der Rechtsprechung

### **BAG: Urlaubsanspruch kann bei Kurzarbeit Null gekürzt werden**

*Nachdem bereits das LAG Düsseldorf im März 2021 entschied, dass der Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit Null gekürzt werden kann, hat nunmehr auch das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 30. November 2021 dieses Ergebnis bestätigt (Az. 9 AZR 225/21 – liegt bisher nur als Pressemitteilung vor).*

Die klagende Arbeitnehmerin war bei der Beklagten mit einer Drei-Tage-Woche als Verkaufshilfe beschäftigt, womit ihr grundsätzlich ein jährlicher Urlaubsanspruch von 14 Arbeitstagen zustand. Die Corona-Pandemie löste bei der Beklagten einen Arbeitsausfall aus, weswegen diese Kurzarbeit einführte. Hierzu traf sie unter anderem mit der Klägerin eine **Kurzarbeitsvereinbarung**, die auf dieser Grundlage 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.

Aufgrund der kurzarbeitsbedingten Arbeitsausfälle berechnete die Beklagte den Urlaub neu und bezifferte den Jahresurlaub der Klägerin für das Jahr 2020 auf 11,5 Arbeitstage. Hiergegen ist die Arbeitnehmerin gerichtlich vorgegangen. Sie hat den Standpunkt eingenommen, kurzarbeitsbedingt ausgefallene Arbeitstage müssten **urlaubsrechtlich wie Arbeitstage** gewertet werden. Zu einer Kürzung des Urlaubs sei die Beklagte daher nicht berechtigt gewesen. Ihr stünden für das Jahr 2020 noch weitere 2,5 Urlaubstage zu.

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab (über das entsprechende Urteil das LAG Düsseldorf berichteten wir in unserem [Newsletter vom April 2021](#)). Auch die Revision der Klägerin hatte keinen Erfolg. Das BAG stellt zunächst klar, dass die Anzahl der Urlaubstage nach § 3 Abs. 1 BUrlG bei einer arbeitsvertraglichen Verteilung der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche anzupassen ist. Dies gelte entsprechend auch 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 Drei-Tage-Woche der Klägerin errechnete sich daher zunächst ein Jahresurlaub von 14 Urlaubstagen. Weiter führt das BAG aus, dass der kurzarbeitsbedingte Ausfall ganzer Arbeitstage eine **unterjährige Neuberechnung des Urlaubsanspruchs rechtfertigt**. Aufgrund einzelvertraglich vereinbarter Kurzarbeit seien ausgefallene Arbeitstage **weder nach nationalem Recht noch nach Unionsrecht regulären Arbeitstagen gleichzustellen**. Daher stand der Klägerin für das Kalenderjahr 2020 kein über der ihr gewährten 11,5 Urlaubstage hinausgehender Urlaubsanspruch zu.

In einer weiteren Sache entschied das BAG außerdem, dass diese Grundsätze auch dann Anwendung finden, wenn die **Kurzarbeit wirksam aufgrund einer Betriebsvereinbarung** eingeführt worden ist.

Es ist zu begrüßen, dass diese relevante Frage nunmehr höchstrichterlich entschieden ist. Aufgrund der Argumentation des BAG dürfte eine explizite Vereinbarung zur Kürzung des Urlaubs im Rahmen der Einführung von Kurzarbeit nicht erforderlich sein, sondern die Kürzung ohne Weiteres eintreten. Um Streitigkeiten zu vermeiden, ist eine solche ausdrückliche Abrede jedoch nach wie vor ratsam.

Gerne unterstützen wir Sie bei allen Aspekten rund um die Einführung und Durchführung von Kurzarbeit.

## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
martin.brock@loschelder.de



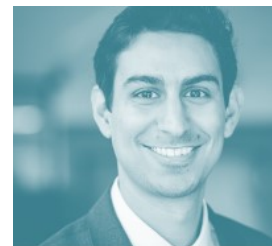
Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
farzan.daneshian@loschelder.de

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de