

## ARBEITSRECHT

MÄRZ 2022

### Aktuelle Rechtsprechung zum Urlaubsrecht

In den letzten Monaten wurden durch die Arbeitsgerichte wiederum verschiedene Konstellationen zum Urlaubsrecht entschieden. Einige dieser Entscheidungen sollen nachfolgend etwas näher dargestellt werden.

#### 1. Kurzarbeit Null kürzt den Urlaub

Für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null kann der Urlaub um 1/12 gekürzt werden.

Im Hinblick darauf, dass der Erholungsurlaub bezweckt, sich zu erholen, setzt dies eine Verpflichtung zur Tätigkeit voraus. Da während der Kurzarbeit die beiderseitigen Leistungspflichten aufgehoben sind, werden Kurzarbeiter wie vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt, deren Erholungsurlaub ebenfalls anteilig zu kürzen ist.

Das deutsche Recht enthält dazu keine günstigere Regelung. Weder existiert diesbezüglich eine spezielle Regelung für Kurzarbeit noch ergibt sich etwas anderes aus den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG). Insbesondere ist Kurzarbeit Null nicht mit Arbeitsunfähigkeit zu vergleichen.

Dies hat nach dem Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf (Urteil vom 12.03.2021, Az. 6 Sa 824/20) nunmehr auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinen Entscheidungen vom 30.11.2021 festgestellt.

#### a) Sachverhalt

Die Klägerin war seit dem 01.03.2011 als Verkaufshilfe mit Backtätigkeiten bei der beklagten Arbeitgeberin, einem Betrieb der Systemgastronomie, beschäftigt. Sie war in einer Drei-Tage-Woche in Teilzeit tätig. Vereinbarungsgemäß standen ihr pro Jahr 28 Werktage bzw. umgerechnet 14 Arbeitstage Urlaub zu.

Ab dem 01.04.2020 galt für die Klägerin infolge der Corona-Pandemie von April bis Dezember wiederholt Kurzarbeit Null. In den Monaten Juni, Juli und Oktober 2020 bestand diese durchgehend. Im August und September 2020 hatte die Beklagte ihr insgesamt 11,5 Arbeitstage Urlaub gewährt.

Die Klägerin war der Ansicht, die Kurzarbeit habe keinen Einfluss auf ihre Urlaubsansprüche. Konjunkturbedingte Kurzarbeit erfolge nicht auf Wunsch des Arbeitnehmers, sondern im Interesse der Arbeitgeberin. Kurzarbeit sei auch keine Freizeit. So unterliege sie

während der Kurzarbeit Meldepflichten. Auch könne die Arbeitgeberin die Kurzarbeit kurzfristig vorzeitig beenden, weswegen es an einer Planbarkeit der freien Zeit fehle. Sie begehrte deshalb die Feststellung, dass ihr für das Jahr 2020 der ungekürzte Urlaub von 14 Arbeitstagen zustehe, d. h. noch 2,5 Arbeitstage.

Dem trat die Arbeitgeberin entgegen. Mangels Arbeitspflicht während der Kurzarbeit Null entstünden keine Urlaubsansprüche. Sie habe deshalb den Urlaubsanspruch der Klägerin für 2020 bereits vollständig erfüllt.

Das LAG Düsseldorf hatte die Klage ebenso wie das Arbeitsgericht Essen abgewiesen.

#### b) Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin hatte beim BAG keinen Erfolg (Az. 9 AZR 225/21).

Die Klägerin hatte 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). Dazu verwies das BAG auf seine Rechtsprechung zum Sonderurlaub (Urteil vom 19.03.2019, Az. 9 AZR 406/17) bzw. zur Altersteilzeit (Urteil vom 24.09.2019, Az. 9 AZR 481/18).

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 überstieg 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 Werktagen x 117 Tage mit Arbeitspflicht geteilt durch 312 Werktagen).

In einer weiteren Sache hat das BAG darüber hinaus erkannt, dass diese Grundsätze auch dann Anwendung finden, wenn die Kurzarbeit wirksam aufgrund einer Betriebsvereinbarung eingeführt worden ist (Az. 9 AZR 234/21).

## 2. Keine Nachgewährung von Urlaub bei Corona-Quarantäne

Nach einer Entscheidung des LAG Köln vom 13.12.2021, Az. 2 Sa 488/21, besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachgewährung von Urlaubstagen bei einer Quarantäneanordnung wegen einer Infektion mit dem Coronavirus. Damit wurde die erstinstanzliche Entscheidung des Arbeitsgerichts Bonn vom 07.07.2021, Az. 2 Ca 504/21, bestätigt.

### a) Sachverhalt

Der Arbeitnehmerin wurde für den Zeitraum vom 30.11.2020 bis zum 12.12.2020 Erholungsurlaub gewährt. Am 27.11.2020 verfügte die zuständige Stadtverwaltung die Absonderung bzw. häusliche Isolierung der Klägerin als Kontaktperson ersten Grades ihres mit dem Corona-Virus infizierten Kindes. Nach ihrer Behauptung lag ab dem 01.12.2020 auch bei ihr ein positives Corona-Testergebnis vor, Symptome waren jedoch nicht feststellbar. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erhielt die Klägerin nicht. Die Quarantäneanordnung endete mit dem 07.12.2020. Die Arbeitnehmerin verlangt mit der von ihr erhobenen Klage von dem Arbeitgeber die Nachgewährung von fünf Urlaubstagen.

### b) Entscheidungsgründe

Die gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts Bonn eingelegte Berufung wies das LAG Köln zurück.

Die Voraussetzungen von § 9 BUrlG für die Nachgewährung von Urlaubstagen bei einer Arbeitsunfähigkeit liegen danach nicht vor. Diese Regelung bestimmt, dass bei einer Erkrankung während des Urlaubs die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeitstage auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden. Die Klägerin hatte ihre Arbeitsunfähigkeit jedoch nicht durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen. Eine behördliche Quarantäneanordnung steht nach Ansicht des LAG einem ärztlichen Zeugnis über die Arbeitsunfähigkeit nicht gleich. Eine Erkrankung – hier die Infektion mit dem Corona-Virus – gehe nicht automatisch mit einer Arbeitsunfähigkeit einher. Ein symptomloser Virusträger bleibe grundsätzlich arbeitsfähig, wenn es ihm nicht wegen der Quarantäneanordnung verboten wäre, zu arbeiten. Eine analoge Anwendung

von § 9 BUrlG bei einer behördlichen Quarantäneanordnung aufgrund einer Infektion mit dem Coronavirus scheidet ebenfalls aus. Es liege weder eine planwidrige Regelungslücke noch ein mit einer Arbeitsunfähigkeit vergleichbarer Sachverhalt vor.

Die Entscheidung des LAG ist nicht rechtskräftig. Das Gericht hat in seinem Urteil die Revision zum BAG zugelassen.

## 3. Urlaubsentgelt bei vorangegangener Arbeitsunfähigkeit

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte zu entscheiden, ob bei der Bestimmung des Urlaubsentgelts berücksichtigt werden darf, dass das Arbeitsentgelt im vorausgegangenen Bezugszeitraum wegen einer krankheitsbedingten (teilweisen) Arbeitsunfähigkeit gekürzt war.

### a) Sachverhalt

Ein Mitarbeiter der niederländischen Steuerverwaltung beanstandete, dass er während des Jahresurlaubs, den er während einer Phase krankheitsbedingter teilweiser Arbeitsunfähigkeit genommen hatte, nicht seine volle Besoldung erhielt. Vielmehr erhielt er (entsprechend der Besoldung vor seinem Urlaub) 70% für die Stunden, die seiner Arbeitsunfähigkeit entsprachen, und 100% für die Stunden, während deren er als arbeitsfähig angesehen wurde.

### b) Entscheidungsgründe

Mit seinem Urteil vom 09.12.2021, Az. C-217/20, entschied der EuGH zugunsten des Arbeitnehmers. Da der Eintritt einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht vorhersehbar und vom Willen des betroffenen Arbeitnehmers unabhängig sei, sei im Hinblick auf den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub davon auszugehen, dass Arbeitnehmer, die wegen Krankheit während des Bezugszeitraums arbeitsunfähig sind, denjenigen gleichgestellt werden, die während dieses Zeitraums tatsächlich gearbeitet haben.

### Praxishinweis

Im deutschen Arbeitsrecht ist dieser Grundsatz in § 11 Abs. 1 BUrlG bereits berücksichtigt:

*„Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnissen eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Zum Arbeitsentgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten.“*