

---

**Datum:** 06.10.2020  
**Gericht:** Arbeitsgericht Essen  
**Spruchkörper:** 1. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 1 Ca 2155/20  
**ECLI:** ECLI:DE:ARBGE:2020:1006.1CA2155.20.00

---

**Tenor:**

1.  
Die Klage wird abgewiesen.
2.  
Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.
3.  
Der Streitwert wird auf 650,00 € festgesetzt.
4.  
Die Berufung wird gesondert zugelassen.



1 Ca 2155/20	Verkündet am 06.10.2020  Fischer  Regierungsbeschäftigte  als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
<b>Arbeitsgericht Essen</b>  <b>Im Namen des Volkes</b>  <b>Urteil</b>  In dem Rechtsstreit	

D. S., A., 5.	3
<b>Klägerin</b>	4
<b>Prozessbevollmächtigte</b>	5
E. w., U., 5.	6
<b>gegen</b>	7
M., w., e., K., 3.	8
<b>Beklagte</b>	9
<b>Prozessbevollmächtigte</b>	10
X., C., 3.	11
hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Essen	12
auf die mündliche Verhandlung vom 06.10.2020	13
durch die Richterin am Arbeitsgericht Sell	14
für Recht erkannt:	15
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. Die Klage wird abgewiesen.</li> </ul>	16
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.</li> </ul>	18
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3. Der Streitwert wird auf 650,00 € festgesetzt.</li> </ul>	19
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4. Die Berufung wird gesondert zugelassen.</li> </ul>	20
<b>Tatbestand:</b>	21
	22

Die Parteien streiten über die Höhe des Urlaubsanspruchs.

Die Klägerin ist seit dem 01.03.2011 bei der Beklagten als Verkaufshilfe mit Bocktätigkeit gegen eine Vergütung in Höhe von 9,35 € brutto pro Stunde beschäftigt. Unter Ziffer 8. „Lohnzahlung“ des zwischen den Parteien unter dem 22.02./28.02.2011 geschlossenen Arbeitsvertrages ist u.a. geregelt: 23

„(...)“ 24

*Wir garantieren eine Beschäftigung von mindestens 20 Stunden in der Woche. Herr/Frau S. erklärt sich aber bereit, bei Bedarf auch bis zum 40 Stunden in der Woche zu arbeiten.* 25

(...).“ 26

Die Klägerin ist in einer 3-Tage-Woche tätig. Aufgrund des Umfangs der Arbeitstätigkeit stehen ihr unstrittig pro Kalenderjahr 14 Urlaubstage zu. Wegen des weiteren Inhalts des Arbeitsvertrages wird auf die eingereichte Kopie, Bl. 6 ff. d.A., Bezug genommen. 27

Der Klägerin ist bislang im Kalenderjahr 2020 Urlaub nur unter Anrechnung auf Resturlaubsansprüche gewährt worden. Seit dem 01.04.2020 galt für die Klägerin Kurzarbeit Null. 28

Unstrittig hätte der Klägerin ohne Berücksichtigung der Kurzarbeit für das Kalenderjahr 2020 unter Berücksichtigung der Teilzeittätigkeit ein Urlaubsanspruch von 14 Arbeitstagen (entsprechend 28 Werktagen) zugestanden. Die Beklagte hat ausweislich der der Klägerin erteilten Abrechnung Mai 2020 einen Urlaubsanspruch von lediglich noch 23 Werktagen ausgewiesen, weil ihrer Ansicht nach der Urlaubsanspruch anteilig aufgrund der Kurzarbeit Null gekürzt werden könne. 29

Nach Auffassung der Klägerin hat die Kurzarbeit keinen Einfluss auf ihre Urlaubsansprüche. 30

Eine Kürzung könne allenfalls bei Vorliegen einer entsprechenden Regelung in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vorgenommen werden. Kollektivrechtliche Regelungen bestünden aber nicht. Des Weiteren erfolge die Kurzarbeit nicht aufgrund des Wunsches des/-r Arbeitnehmers/-in; es bestünden Meldepflichten während der Freistellung. 31

Die Klägerin begehrt mit ihrer am 04.09.2020 beim Arbeitsgericht Essen eingegangener Klage: 32

Es wird festgestellt, dass der Klägerin aus dem Jahr 2020 ein restlicher Urlaubsanspruch von 14 Arbeitstagen (28 Werktagen) gegen die Beklagte zusteht. 33

Die Beklagte beantragt: 34

Die Klage abzuweisen. 35

Der Urlaubsanspruch könne während einer vereinbarten Kurzarbeit Null gekürzt werden; der Klägerin stünden damit für das Kalenderjahr 2020 allenfalls 11,5 Tage Urlaub zu. 36

Diesbezüglich verweist die Beklagte auf die Rechtsprechung des EuGH vom 08.11.2012 (Heimann, Toltschin), vom 04.10.2018 (Dicu) sowie vom 13.12.2018 (Hein). Kurzarbeiter seien mit Teilzeitbeschäftigten vergleichbar. Die Leistungspflichten während der Kurzarbeit seien suspendiert, für fehlende Arbeitspflicht entstünden keine Urlaubsansprüche.

Die Parteien haben im Gütetermin vom 06.10.2020 eine Entscheidung durch die Vorsitzende Richterin allein gem. § 55 ArbGG beantragt. Auf das Protokoll der Gütesitzung und anschließenden Verhandlung, Bl. 37 f. d.A., wird Bezug genommen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 38

**Entscheidungsgründe:** 39

I. 40

Die Klage ist zulässig, jedoch unbegründet. 41

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Feststellung eines Urlaubsanspruchs für das Kalenderjahr 2020 in Höhe von noch 14 Arbeitstagen (28 Werktagen). Sie hat jedenfalls für den Zeitraum April bis Juli 2020, in welchem sie mit der Beklagten Kurzarbeit "Null" vereinbart und aufgrund dessen keine Arbeitsleistungen erbracht hat, gem. § 3 BUrlG keine Urlaubsansprüche erworben. 42

1. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass die Klägerin unter Berücksichtigung ihrer Teilzeittätigkeit grundsätzlich einen Anspruch auf 14 Urlaubstage für das Kalenderjahr 2020 hätte, soweit die Beklagte diesen Anspruch nicht wegen vereinbarter Kurzarbeit "Null" ab 01.04.2020 kürzen dürfte. 43

2. Entgegen der Ansicht der Klägerin ist eine Kürzung der Urlaubsansprüche bei Kurzarbeit Null in Höhe von 1/12 für jeden vollen Monat der suspendierten Arbeitspflicht zulässig. 44

a) Zwar ist der Klägerin zuzugestehen, dass Urlaubsansprüche gem. §§ 1, 3 BUrlG dem Grunde nach unabhängig davon entstehen, ob eine Arbeitsleistung im Bezugszeitraum erbracht wird. Voraussetzung für einen Urlaubsanspruch ist aber eine korrespondierende Arbeitspflicht. 45

aa) Nach ständiger Rechtsprechung (BAG vom 27.01.1987 - 8 AZR 579/84 - juris; BAG vom 19.03.2019 - 9 AZR 406/17 - in NZA 2019, 1435 ff.; LAG Hamm vom 30.08.2017 - 5 Sa 626/17 - beck-online) ist der gem. § 1 BUrlG gesetzlich bestehende Urlaubsanspruch entsprechend der tatsächlich geschuldeten Arbeitstage proportional umzurechnen. § 1 BUrlG geht von einer 6-Tage-Woche aus, ist die Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 6 Tage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert oder erhöht sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Die Verknüpfung der zu beanspruchenden Anzahl der Urlaubstage mit der Anzahl der Tage, an denen Arbeitspflicht besteht, ergibt sich nicht nur aus dem Wortlaut ("Werktage" in § 3 BUrlG, "Erholungsurlaub" in § 1 BUrlG), sondern auch aus dem Sinn und Zweck eines gesetzlich garantierten Mindesturlaubs: Das Ziel, es dem Arbeitnehmer durch Urlaubsgewährung zu ermöglichen, sich zu "erholen", setzt eine Verpflichtung zu einer Tätigkeit voraus (vgl. hierzu ausführlich BAG vom 19.03.2019 a.a.O.). 46

bb) Der Berechnung der Höhe des Urlaubsanspruchs gem. § 1 BUrlG muss deshalb eine Klärung vorausgehen, an wie vielen Tagen in der Woche eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung besteht. Ist die Arbeitszeit im gesamten Kalenderjahr gleichmäßig auf weniger oder mehr als 6 Wochentage verteilt, erfolgt die Umrechnung, indem die in § 3 Abs. 1 BUrlG genannten 24 Werktage durch die Zahl 6 geteilt und mit der Anzahl der für den Arbeitnehmer 47

maßgeblichen Arbeitstage pro Woche multipliziert werden. Bei einem während des Kalenderjahres erfolgten Wechsel von Teilzeit in Vollzeit oder umgekehrt, erfolgt die Umrechnung nach Zeitabschnitten, weil nur so gewährleistet ist, dass die während der Phase der Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubsansprüche vollständig erhalten bleiben (BAG vom 10.02.2015 - 9 AZR 53/14 - juris; LAG Hamm vom 30.08.2017 a.a.O.).

cc) Für die Klägerin bestand ab dem 01.04.2020 keine Arbeitspflicht: Unstreitig haben die Parteien Kurzarbeit Null vereinbart. Während der Kurzarbeit sind die gegenseitigen Leistungspflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer suspendiert. Kurzarbeiter sind deshalb als "vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer" anzusehen (vgl. EuGH vom 08.11.2012 - C-229/11 und C-230/11; LAG Hamm vom 30.08.2017 a.a.O.). Wie bei der Vereinbarung eines Sonderurlaubs wird durch die Aussetzung der Hauptleistungspflichten dem durch das Bundesurlaubsgesetz verfolgten Zweck - dem Arbeitnehmer durch eine Unterbrechung der Arbeitspflicht Erholung zu ermöglichen - die Grundlage entzogen. Der Zeitraum der vereinbarten Kurzarbeit ist deshalb bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs mit "null" Arbeitstagen in Ansatz zu bringen, so dass ein Urlaubsanspruch für diesen Zeitraum nicht besteht. 48

b) Dieses Ergebnis steht im Einklang mit Unionsrecht. Insofern hat das BAG in seinem Urteil vom 19.03.2019 - 9 AZR 406/17 - für die Frage, ob Urlaubsansprüche während eines vereinbarten Sonderurlaubs erworben werden, folgendes ausgeführt: 49

*„(...) Weder Art. 7 I der RL 2003/88/EG noch Art. 31 II GRCh verlangen es im Fall eines allein auf Wunsch des Arbeitnehmers vereinbarten unbezahlten Sonderurlaubs, den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub für die Zeiten unbezahlten Sonderurlaubs nach der suspendierten Arbeitspflicht zu berechnen und damit den Sonderurlaub einem Zeitraum tatsächlicher Arbeitsleistung gleichzustellen (vgl. EuGH, ECLI:EU:C:2018:799 = AP RL 2003/88/EG Nr. 24= NJW 2019, 825 = NZA 2018, 1323 Rn. 28 – Dicu). Der EuGH hat mit der Entscheidung vom 13.12.2018 (EuGH, ECLI:EU:C:2018:1018 = EuZW 2019, 176 = NZA 2019, 47 – Hein) unter Bestätigung seiner bisherigen Rechtsprechung (vgl. EuGH, ECLI:EU:C:2012:693 = NZA 2012, 1273 Rn. 32 ff. – Heimann und Toltschin) erkannt, dass der Zweck des in Art. 7 der RL 2003/88/EG jedem Arbeitnehmer gewährleisteten Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub darin besteht, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen (EuGH, ECLI:EU:C:2018:1018 = NZA 2019, 47 Rn. 26 – Hein). Er hat weiter festgestellt, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auf der Prämisse beruht, dass der Arbeitnehmer im Laufe des Referenzzeitraums tatsächlich gearbeitet hat. Der unionsrechtlich gewährleistete Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ist grundsätzlich anhand der Zeiträume der auf der Grundlage des Arbeitsvertrags tatsächlich geleisteten Arbeit zu berechnen (EuGH, ECLI:EU:C:2018:1018 = EuZW 2019, 176 = NZA 2019, 47 Rn. 27 – Hein; ECLI:EU:C:2018:799 = NZA 2018, 1323 Rn. 28 – Dicu). Ein Arbeitnehmer kann danach einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub gem. Art. 7 I der RL 2003/88/EG nur für die Zeiträume erwerben, in denen er tatsächlich gearbeitet hat (vgl. EuGH, ECLI:EU:C:2018:1018 = EuZW 2019, 176 = NZA 2019, 47 Rn. 27, 29 – Hein).“ 50*

Für die hier vorliegende Problematik gilt nichts anderes: Nach der Rechtsprechung des EuGH entsteht unter Berücksichtigung des Erfordernisses der tatsächlichen Arbeit gem. Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88 kein Urlaubsanspruch während einer Kurzarbeitsphase "Null", in denen der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt. 51

c) Auch nationale Regelungen führen nicht dazu, dass die Klägerin für die Monate der Kurzarbeit von zumindest April bis Juli 2020 Urlaubsansprüche erworben hat. 52

aa)	Die Grundsätze zur Berechnung des Urlaubsanspruchs bei suspendierter Arbeitspflicht kann durch entgegenstehende gesetzliche Bestimmungen sowie gem. § 13 BUrlG zulässige kollektivrechtliche oder vertragliche Vereinbarungen anders geregelt sein. Insofern hat auch bereits der EuGH in seinem Urteil vom 13.12.2018 (- C - 385/17 "Hein") darauf hingewiesen, dass die Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88 lediglich Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz regelt, die in den einzelnen Mitgliedsstaaten jedoch günstigere nationale Vorschriften Anwendung finden können. Entsprechende günstigere Regelungen sind jedoch für die Kurzarbeit weder konkret getroffen noch ergeben sie sich aus anderen vergleichbaren Vorschriften.	53
bb)	§ 11 S. 3 BUrlG trifft eine Regelung nur für die Berechnung des Urlaubsentgelts, nicht aber für die Dauer des erworbenen Urlaubsanspruchs. Dies ergibt sich eindeutig aus dem Wortlaut: Bei der Berechnung sollen in den vorherigen 13 Wochen Verdienstkürzungen u.a. aufgrund von Kurzarbeit keine Berücksichtigung finden. Weder aus dem Wortlaut, der Systematik oder dem Sinn und Zweck ergibt sich aus dieser Regelung, dass die mit der Kurzarbeit verbundene Suspendierung der Hauptleistungspflichten keine Auswirkungen auf die erworbenen Urlaubstage hat.	54
	Entgegen der Ansicht der Klägerin besteht auch keine Vergleichbarkeit mit der fehlenden Arbeitspflicht bei Arbeitsunfähigkeit: Der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer kann seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen, weil er krank ist. Dies kann er nicht beeinflussen. Dagegen beruht die Kurzarbeit auf einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, sie dient dem Interesse des Arbeitnehmers am Erhalt seines Arbeitsplatzes (vgl. auch Klasen, Haag, Führt Kurzarbeit zur Verminderung des Urlaubsanspruch in BB 2020, 2228 ff.). Zudem kann der Arbeitnehmer sich während der Kurzarbeit "Null" ausruhen und Freizeittätigkeiten nachgehen, während die fehlende Arbeitspflicht des kranken Arbeitnehmers allein der Rekonvaleszenz dient, nicht aber mit der eigenbestimmten Gestaltung des (nicht durch eine Arbeitspflicht) geregelten Tages einhergeht.	55
	Letztendlich ergibt sich auch nichts anderes aus § 17 BEEG. Hier wird für den Fall der Elternzeit vielmehr nochmals ausdrücklich die Kürzungsmöglichkeit bei mangelnder Arbeitspflicht normiert. § 17 BEEG stellt damit eine zu § 3 BUrlG speziellere, jedoch keine von dieser Norm abweichende Regelung dar mit Ausnahme der vom Arbeitgeber während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses verlangten Willenserklärung der "Kürzung".	56
d)	Nach alledem sind damit weder unionsrechtliche noch nationale Vorschriften ersichtlich, die ein Abweichen von dem Umrechnungsprinzip aus § 3 BUrlG im Falle der Kurzarbeit "Null" verlangen. Da die Klägerin von April bis zumindest Juli 2020 in Kurzarbeit stand, hat sie für diese Monate mangels Arbeitspflicht keine Urlaubsansprüche erworben, so dass ein Anspruch von 14 Urlaubstagen für das Jahr 2020 nicht besteht.	57
	Die Klage war dementsprechend abzuweisen.	58
II.		59
	Die Entscheidung erging gem. § 55 Abs. 3 ArbGG nach Antragstellung beider Parteien durch die Vorsitzende allein.	60
	Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO. Die Streitwertentscheidung erging gem. § 61 ArbGG i.V.m. §§ 3 ff. ZPO.	61

Die Berufung war gem. § 64 Abs. 3 ArbGG zuzulassen, weil der Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung hat: Die Frage der Kürzungsmöglichkeit des Urlaubs bei Kurzarbeit ist nicht allein zwischen den Parteien dieses Rechtsstreits klärungsbedürftig, eine höchstrichterliche Entscheidung ist hierzu noch nicht ergangen.

## RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 63

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim 64

Landesarbeitsgericht Düsseldorf 65

Ludwig-Erhard-Allee 21 66

40227 Düsseldorf 67

Fax: 0211 7770-2199 68

eingegangen sein. 69

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite [www.justiz.de](http://www.justiz.de). 70

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. 71

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen: 72

- 1. Rechtsanwälte, 73
- 2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 75
- 3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer 76

Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 77

\* **Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 78

---