
Datum: 30.08.2017
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 5. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 5 Sa 626/17
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2017:0830.5SA626.17.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Herne, 3 Ca 3023/16
Schlagworte: Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit „0“
Normen: §§ 3 BurlG, 111 SGB III, 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG,; 19 MTV für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus

Leitsätze:

Im Fall der vollständigen Herabsetzung der Arbeitszeit durch Kurzarbeit „0“ im ganzen Bezugszeitraum (Kalenderjahr) für die Gewährung von Urlaub auf Grundlage eines Sozialplanes, der dem Arbeitnehmer unter Inanspruchnahme von Transferkurzarbeitergeld gem. § 111 SGB den Übergang in den Ruhestand ermöglichen soll, ist der Urlaubsanspruch wie bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis pro rata temporis zu berechnen, soweit die zugrunde liegende Betriebsvereinbarung bzw. der Sozialplan dieses vorsehen. (im Anschluss an EuGH, Urteil vom 08.11.2012, C-229/11 und C-230/11 (Heimann und Toltschinn)).

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Herne vom 04.04.2017 – 3 Ca 3023/16 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Urlaubsabgeltung.

1

2

Der 1959 geborene, verheiratete Kläger war in der Zeit vom 02.03.1982 bis zum 31.10.2016 für die Beklagte als kaufmännischer Angestellter tätig. Er erzielte zuletzt eine Vergütung in Höhe von 3.114,41 € brutto pro Monat. Der Kläger hat bis zum 31.10.2015 gearbeitet. In der Zeit vom 01.11.2015 bis zum 31.10.2016 befand er sich in struktureller Kurzarbeit, während der er in vollem Umfang von seiner Arbeitspflicht freigestellt war. Nach seiner Zeit in der Anpassung wird der Kläger Knappschaftsausgleichsleistungen beziehen und sodann in die Altersrente gehen.	3
Nach einer Gesamtbetriebsvereinbarung vom 25.09.2013 (Anlage B1; Bl. 17-23 der Gerichtsakten) zwischen der Beklagten und ihrem Gesamtbetriebsrat über die Teilnahme an der Kurzarbeit gemäß § 111 SGB III für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Anschluss an die Kurzarbeit in den vorgezogenen Ruhestand ausscheiden, ist folgendes vereinbart:	4
Gemäß § 9 Abs. 1 der Gesamtbetriebsvereinbarung erhalten die Mitarbeiter im Jahr des Eintritts in die Kurzarbeit den vollen tariflichen bzw. vereinbarten Jahresurlaub. Gem. § 9 Abs. 3 der Gesamtbetriebsvereinbarung haben die Mitarbeiter im Jahr des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis aufgrund des Arbeitsausfalls wegen der Kurzarbeit keinen Anspruch auf Urlaub und keinen Anspruch auf persönliche Freischichten.	5
Gemäß Ziffer 4.4.2 des Gesamtsozialplans NEU zur sozialverträglichen Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus zum 31.12.2018 vom 24.06.2015 (Bl. 24 - 27 der Gerichtsakten) erhalten die Arbeitnehmer bei vorhergehender Teilnahme an Kurzarbeit gemäß § 111 SGB III im Jahr des Eintritts in die Kurzarbeit den vollen tarifvertraglichen bzw. vertraglich vereinbarten Jahresurlaub. Im Jahre des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis haben die Arbeitnehmer gemäß Satz 2 der Regelung aufgrund des Arbeitsausfalles in der Regel keinen Anspruch auf Urlaub.	6
Der Kläger hat den Jahresurlaub für das Jahr 2015 vollständig erhalten.	7
Er begehrt mit seiner am 29.12.2016 bei Gericht eingegangenen und der Beklagten am 05.01.2017 zugestellten Klage Urlaubsabgeltung für 30 Urlaubstage aus dem Kalenderjahr 2016.	8
Er hat die Ansicht vertreten, dass ihm auch für das Jahr 2016 der volle Urlaubsanspruch zustehe. Da der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in natura genommen werden könne, sei er abzugelten. Sein Urlaubsanspruch ergebe sich aus § 19 Abs. 1 des Manteltarifvertrages für den Rheinisch-Westfälischen Steinkohlenbergbau, der kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung gefunden habe. Demnach stünden ihm 30 Arbeitstage bezahlter Erholungsurlaub pro Kalenderjahr zu. Der Manteltarifvertrag enthalte keine Regelung zum Urlaub bei Kurzarbeit. Der Bestand des Arbeitsverhältnisses genüge für das Entstehen des Urlaubsanspruchs.	9
Da das Arbeitsverhältnis auch während der Kurzarbeit bestanden habe, sei auch ein neuer Urlaubsanspruch entstanden. Seiner Ansicht nach ändere daran auch die Gesamtbetriebsvereinbarung über die Teilnahme an Kurzarbeit vom 25.09.2013 und auch der Gesamtsozialplan NEU vom 24.06.2015 nichts. Die Regelung in Ziffer 4.4.2 des Gesamtsozialplans verstoße gegen den höherrangigen Tarifvertrag. Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 08.11.2012 sei auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar, da dort wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten im Unternehmen ein Sozialplan vereinbart worden sei. Im vorliegenden Fall handele es sich um das bergbautypische Vorruhestandsinstrument der Transferkurzarbeit.	10

Der Kläger hat beantragt,	11
die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 4.295,73 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 05.01.2017 zu zahlen.	12
Die Beklagte hat beantragt,	13
die Klage abzuweisen.	14
Sie hat die Ansicht vertreten, ein Urlaubsanspruch für das Jahr 2016 sei nicht entstanden. Während des bergbautypischen Vorruhestandsinstruments, der Transferkurzarbeit gemäß § 111 SGB III, seien die gegenseitigen Hauptleistungspflichten der Arbeitsvertragsparteien vollständig suspendiert gewesen. Der Kläger habe während des Jahres der Transferkurzarbeit an keinem Tag der Woche arbeiten müssen. Er sei auch nicht verpflichtet gewesen, sich für sie zur Verfügung zu halten, um eventuell die Arbeit wieder aufzunehmen. Mit seinem Eintritt in die Transferkurzarbeit am 01.11.2015 habe der Kläger unwiderruflich seine Arbeitsleistung für sie beendet, da er sich in der sogenannten "Kurzarbeit 0" befunden habe. Dieser Transferkurzarbeit habe die in ihrem Unternehmen geltende „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Teilnahme einer Kurzarbeit gemäß § 111 SGB III für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Anschluss an die Kurzarbeit in den vorgezogenen Ruhestand ausscheiden“ vom 25.09.2013 zugrunde gelegen. In § 9 dieser Gesamtbetriebsvereinbarung sei geregelt, dass im Jahr des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis kein Urlaub entstehe. Auch gemäß Ziff. 4 des Gesamtsozialplans Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau habe der Kläger keinen Anspruch auf den Jahresurlaub für das Jahr 2016. Bei einer Kurzarbeit, die zu einer Verringerung der Wochenarbeitstage führe, sei der Urlaubsanspruch an die neue Arbeitsverpflichtung anzupassen und verringere sich deshalb pro rata temporis. Bei der "Kurzarbeit 0" mit einem vollständigen Wegfall der Arbeitsverpflichtung entstehe somit gar kein Urlaubsanspruch. Der Europäische Gerichtshof habe das Nichtbestehen eines Urlaubsanspruchs während der Phase der durch Betriebsvereinbarung eingeführten "Kurzarbeit 0" in seinem Urteil vom 08.11.2012 bestätigt.	15
Das Arbeitsgericht Herne hat die Klage abgewiesen. Hierzu hat es ausgeführt, das Fehlen einer Einschränkung des tariflichen Urlaubsanspruches bei Kurzarbeit in § 19 des anzuwendenden Manteltarifvertrages für den Rheinisch-Westfälischen Steinkohlenbergbau stehe dem Entfall des Urlaubsanspruches für das Kalenderjahr 2016 nicht entgegen, da dieser Umstand sich bereits aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen ergebe, wonach sich der Urlaubsanspruch proportional zur Anzahl der Arbeitstage verhalte. Die vorliegend vereinbarte Kurzarbeit "0" habe dazu geführt, dass der Kläger im Jahr 2016 keine Arbeitspflicht gehabt habe, weshalb in diesem Jahr kein Urlaubsanspruch entstanden sei. Entsprechend der Rechtsprechung des EuGH in der Rechtssache Heimann und Toltschin sei der Zeitraum der Kurzarbeit mit dem einer Teilzeittätigkeit vergleichbar, welcher nur anteilige Urlaubsansprüche begründe, so dass bei Kurzarbeit "0" kein Anspruch bestehe, da die gegenseitigen Leistungspflichten suspendiert seien. Ein Verstoß gegen höherrangiges Recht sei nicht gegeben. Mangels eines unerfüllten Urlaubsanspruchs sei auch ein Urlaubsabgeltungsanspruch nicht gegeben.	16
Gegen dieses ihm am 03.05.2017 zugestellte Urteil wendet sich der Kläger mit der am 18.05.2017 bei Gericht eingegangenen Berufung, die er mit am 26.06.2017 bei Gericht eingegangenem Schriftsatz begründet hat.	17

Er vertritt die Auffassung, eine Kürzung seines Urlaubsanspruches sei nach der tarifvertraglichen Regelung unzulässig, da diese zwar in den §§ 19 und 24 MTV das Verfahren mit dem Urlaubsanspruch bei Verrentung und langanhaltender Erkrankung gesehen und geregelt habe, eine entsprechende Regelung für die Kurzarbeit aber fehle. Eine Sonderregelung für die Kurzarbeit sei daher von den Tarifvertragsparteien nicht gewollt gewesen.

Der Urlaubsanspruch erfordere keine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, er müsse nicht 19
erdiene werden, wie im Fall der Krankheit des Arbeitnehmers von der Rechtsprechung
anerkannt sei. Umstände, auf die der Arbeitnehmer keinen Einfluss habe und an deren
Herbeiführung er nicht mitwirke, könnten nicht zu einer Reduzierung des Urlaubsanspruches
führen.

Der Kläger beantragt, 20

das Urteil des Arbeitsgerichts Herne vom 04.04.2017 unter dem Az. 3 Ca 3023/16 21
abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 4.295,73 € brutto nebst Zinsen in
Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basissatz seit dem 05.01.2017 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, 22

die Berufung zurückzuweisen. 23

Sie vertritt die Auffassung, die tarifliche Urlaubsregelung stehe bei einer Auslegung der 24
Bestimmungen über die Urlaubsgewährung einer Kürzung des Urlaubsanspruches, etwa bei
Teilzeitarbeit an weniger als fünf Arbeitstagen nicht entgegen. So ergebe sich aus § 19 Abs.
1 MTV nicht, dass ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen für alle Arten von
Beschäftigungsverhältnissen gelte. Vielmehr hätten die Tarifvertragsparteien bei der
Berechnung eine 5-Tage Arbeitswoche zu Grunde gelegt. So lege § 17 MTV den Samstag
als Ruhetag fest, so dass grundsätzlich an fünf Tagen in der Woche gearbeitet werde. Die
Anlage 3 zum Manteltarifvertrag definiere entsprechend für die Beschäftigung in
vollkontinuierlich arbeitenden Betrieben Schichtpläne, die auf einer durchschnittlichen 5-Tage
Woche basierten. Daraus ergebe sich, dass § 19 MTV abweichend von § 3 BUrlG nicht die
Werk- sondern die Arbeitstage als Urlaubstage bestimmt und damit einen
zusammenhängenden Urlaubsanspruch von sechs Wochen garantieren wollten. Der
allgemeine Grundsatz, wonach sich der Urlaubsanspruch dann, wenn sich die Arbeitszeit auf
weniger als 5 Arbeitstage in der Woche verteilt, verringert, sei durch die tarifliche Regelung
nicht aufgehoben. Eine anderweitige Auslegung führte ansonsten zu einer massiven
Privilegierung von Teilzeitarbeitsverhältnissen mit weniger als fünf Arbeitstagen. Insoweit
stelle § 19 MTV kein in sich abgeschlossenes Regelwerk dar, vielmehr gelte soweit eine
ausdrückliche Regelung fehle, die gesetzliche Regelung.

Dementsprechend entstehe auch bei Kurzarbeit "0" kein Urlaubsanspruch. Durch diese 25
Veränderung ohne Rücksicht auf den Willen des Arbeitnehmers eine Änderung der
Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Arbeitszeit und der Lohnzahlungspflichten herbeigeführt.
Auf diese Weise würden wie bei einer Regelung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses die
Bedingungen verändert, die die Entstehung des Urlaubsanspruches determinierten. Bei einer
Reduzierung der Arbeitsverpflichtung auf Null reduziere sich der Urlaubsanspruch ebenfalls
auf Null. Bei einem vollen Jahr Kurzarbeit "0" entstehe daher entsprechend der
Rechtsprechung des EuGH von vornherein kein Urlaubsanspruch.

Der vom Kläger herangezogene Vergleich mit einem arbeitsunfähigen Arbeitnehmer greife nicht, da jener weiterhin vollumfänglich arbeitspflichtig bleibe und nur aufgrund der Erkrankung von dieser Arbeitspflicht suspendiert sei. Da Kurzarbeit auch nur entweder individualvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung, deren Abschluss sich der Kläger als Arbeitnehmer zurechnen lassen müsse, vereinbart und nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden könne, handele es sich auch nicht um eine Maßnahme, auf deren Herbeiführung er keinen Einfluss habe. Auch handele es sich um eine sozialpolitische Maßnahme zum sozialverträglichen Stellenabbau im Steinkohlenbergbau vor Inanspruchnahme von Anpassungsgeld und stelle von daher keine einseitige, nachteilige, sondern vielmehr eine dem Kläger nützliche Institution dar.

Wegen des Weiteren zweitinstanzlichen Vorbringens wird auf die in zweiter Instanz gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Protokoll der mündlichen Verhandlung Bezug genommen. 27

Entscheidungsgründe 28

I. Die Berufung ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 Buchst. b ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und Frist eingelegt (§ 519 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, § 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG) und innerhalb der Frist (§ 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG) und auch ordnungsgemäß (§ 520 Abs. 3 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG) begründet worden. 29

II. In der Sache hat die Berufung jedoch keinen Erfolg. Zu Recht hat das Arbeitsgericht der Klage in dem den Gegenstand der Berufung bildenden Umfang abgewiesen. 30

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Abgeltung weiterer im Jahr 2016 aufgrund Kurzarbeit nicht erteilter 30 Urlaubstage. Der Urlaubsanspruch des Klägers ist im Kalenderjahr 2016 nicht begründet worden, da die Betriebsparteien in der auch für den Kläger geltenden Gesamtbetriebsvereinbarung über die Teilnahme an Kurzarbeit gemäß § 111 SGB III für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Anschluss an die Kurzarbeit in den vorgezogenen Ruhestand ausscheiden vom 25.09.2013 (im folgenden GBV) in § 1 Abs. 1 S. 2 den Entfall der Verpflichtung zur Arbeit zu 100 % sowie in § 9 Abs. 3 der GBV ebenso wie in Ziffer 4.4.2 des für das Unternehmen der Beklagten geltenden Gesamtsozialplans NEU zur sozialverträglichen Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus zum 31.12.2018 vom 24.06.2015 (im folgenden Gesamtsozialplan NEU) den Entfall des Urlaubsanspruches bei Teilnahme an der Kurzarbeit zu 100 % im Jahr des Ausscheidens vereinbart haben. 31

a) Die Kammer nimmt zunächst insoweit Bezug auf die Ausführungen des Arbeitsgerichtes und schließt sich diesen an, wobei insbesondere im Hinblick auf das zweitinstanzliche Vorbringen noch wie folgt zu ergänzen ist: 32

Zwar sind Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers nicht von einer erbrachten Arbeitsleistung im Anspruchszeitraum für die Bewilligung von Urlaub abhängig, vielmehr entstehen Urlaubsansprüche unabhängig davon, ob eine Arbeitsleistung im Bezugszeitraum erbracht wird (grundlegend hierzu bereits BAG, Urteil vom 28. 01.1982, 6 AZR 571/79, juris; ständige Rechtsprechung; aus neuerer Zeit BAG, Urteil vom 06.05.2014, 9 AZR 678/12, NZA, 2014, 959 ff). 33

Voraussetzung für einen Urlaubsanspruch ist aber eine korrespondierende Arbeitspflicht des Arbeitnehmers, von der dieser zu befreien wäre. Ausschlaggebend für die Höhe des Urlaubsanspruches ist daher die Anzahl der Arbeitstage, die der Arbeitnehmer im 34

vollzogenen Arbeitsverhältnis zu erbringen hat.

- So entspricht es der ständigen Rechtsprechung (so schon seit BAG, Urteil vom 27. 01.1987, 8 AZR 579/84, juris; BAG, Urteil vom 03.05.1994, 9 AZR 165/91, NZA 95, 477 f), dass der nach dem Gesetz oder einem Tarifvertrag bestehende Urlaubsanspruch entsprechend der tatsächlichen Arbeitstage proportional umzurechnen ist; dies gilt auch für Teilzeitarbeitnehmer im Verhältnis zu den vollzeitig arbeitenden Arbeitnehmern und bei einem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit, soweit die während der Phase der Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubsansprüche vollständig erhalten bleiben (BAG, Urteil vom 10.02.2015, 9 AZR 53/14 (F), juris m.w.N. im Anschluss an EuGH vom 13.06.2013, C-415/12 (Brandes) und vom 22.04.2010, C-486/08 (Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirol), jeweils juris).
- aa) Für den Kläger bestand im Jahr 2016 keine Arbeitspflicht.
- In § 1 S. 2 GBV ist geregelt, dass für jene Arbeitnehmer, für die Kurzarbeit gemäß § 111 SGB II eingeführt wird, die Verpflichtung zur Arbeitsleistung vollständig entfällt. Nach der Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 08.11.2012, C-229/11 und C-230/11, in der verbundenen Rechtssache Heimann und Toltschin, juris, RZ 32, 36) sind während der Kurzarbeit die gegenseitigen Leistungspflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers nach Maßgabe der Arbeitszeitverkürzung suspendiert, wenn nicht gar völlig aufgehoben. Daraus folge, dass Kurzarbeiter, als "vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer" anzusehen sind, da ihre Situation faktisch der von Teilzeitbeschäftigten vergleichbar sei, und dass für ihren Anspruch auf Jahresurlaub der in Paragraph 4 Nr. 2 der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vorgesehene Pro-rata-temporis-Grundsatz gelte.
- Dieser Rechtsprechung folgt die Kammer jedenfalls für Fallkonstellationen wie die vorliegende. Ob dieser Auffassung für Fälle, in denen sich die Kurzarbeit nicht auf die gesamte arbeitsvertragliche Arbeitsleistung erstreckt oder aber Kurzarbeit "0" lediglich für einzelne Zeiträume eines Urlaubsjahres angeordnet wird, zu folgen ist, kann zunächst dahinstehen.
- Hintergrund der Entscheidung des EuGH war ein Sachverhalt, der vergleichbar dem vorliegenden, innerhalb eines Sozialplanes regelte, dass für die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ansonsten durch betriebsbedingte Kündigung beendet worden wäre, um ein Jahr verlängert wurde, während dessen zur Erlangung von Kurzarbeitergeld die gegenseitigen vertraglichen Pflichten aufgehoben wurden. Für diese Fallkonstellation hat der EuGH unter anderem als ausschlaggebend erkannt (Rz. 30), dass durch die im Sozialplan vereinbarte Regelung die Nachteile des Arbeitnehmers aus einer Entlassung verringert werden sollen.
- Vergleichbar ist die im Gesamtsozialplan NEU getroffene Regelung zu sehen, welcher vorliegend Anwendung findet. Sowohl der Gesamtsozialplan NEU als auch die GBV dienen dazu, Arbeitnehmern, die nach dem Bezug von Kurzarbeitergeld in den vorgezogenen Ruhestand eintreten können, einen gleitenden Übergang bei völligem Verzicht auf die Arbeitsleistung bei Zusicherung einer gemäß § 4 Abs. 2 GBV zu leistenden Vergütung von 90% des bisherigen Nettoentgeltes durch Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers auf das gewährte Kurzarbeitergeld zu gewähren.
- bb) Für diesen Zeitraum ist die Arbeitspflicht der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer auf einen Stundenumfang von "0" herabgesetzt worden. § 1 S. 2 der GBV regelt dieses

ausdrücklich, wenn dort ausgeführt ist, dass die Verpflichtung zur Arbeitsleistung vollständig entfällt.

Bei der vorliegenden Konstellation, welche den vom Personalabbau im Steinkohlenbergbau betroffenen Arbeitnehmern den Übergang in den vorgezogenen Ruhestand mit finan- 43
ziellem Ausgleich durch Aufstockungsbeträge und Anpassungsgeld auch im Rahmen einer zunächst durchgeführten langfristigen Kurzarbeit zur Vermeidung von ansonsten durchzuführenden betriebsbedingten Kündigungen ermöglicht, von den Parteien als "bergbautypisches Vorruhestandsinstrument" bezeichnet, war auch ab dem Beginn der Kurzarbeit nicht mit der Einbeziehung des Klägers in Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit gemäß § 98 Abs. 4 S. 2 SGB III oder einer Beendigung der Kurzarbeit durch den Arbeitgeber zu rechnen und von einer nochmaligen Inanspruchnahme zur Arbeitsleistung vor dem Beginn des vorgezogenen Ruhestandes nicht auszugehen.

Vielmehr war die Arbeitszeit des Klägers ab dem 01.11.2015 mit dem Beginn der Kurzarbeit 44
"0" dauerhaft auf 0 Stunden und 0 Arbeitstage herabgesetzt. Insoweit unterscheidet sich der Sachverhalt auch von solchen, bei denen bei beabsichtigter dauerhafter Fortführung des Arbeitsverhältnisses Kurzarbeit für Teile der Arbeitszeit vereinbart wird, worüber hier nicht zu entscheiden ist.

Für eine Konstellation wie die vorliegende hat der EuGH (Urteil vom 08.11.2012, a.a.O.) 45
entschieden, dass Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung dahin auszulegen sind, dass sie nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten - wie etwa einem von einem Unternehmen und seinem Betriebsrat vereinbarten Sozialplan -, nach denen der Anspruch eines Kurzarbeiters auf bezahlten Jahresurlaub pro rata temporis berechnet wird, nicht entgegenstehen.

An diese Rechtsprechung sieht sich die Kammer gebunden, da der EuGH als gesetzlicher 46
Richter i.S.v. Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG zur endgültigen Entscheidung über die Auslegung des Gemeinschaftsrechts berufen ist (BAG, Urteil vom 24.03.2009, 9 AZR 983/0, juris, Rn. 47 unter Verweis auf BVerfG 22. Oktober 1986, 2 BvR 197/83 [Solange II] zu B I 1 a der Gründe, BVerfGE 73, 339; BVerwG 10. 11. 2000, 3 C 3.00, zu 3.1 der Gründe, BVerwGE 112, 166).

2. Die getroffenen Regelungen verstoßen nicht gegen höherrangiges Recht. 47

a) Die getroffenen Regelungen in § 9 Abs. 3 GBV sowie Ziff. 4.4.2 S. 2 Gesamtsozialplan 48
NEU verstoßen nicht gegen Regelungen des BUrlG. Ist die dauerhafte Einführung einer Arbeitszeit "0" mit der Vereinbarung von Teilzeitarbeit mit 0 Stunden gleichzusetzen, so entspricht die Umrechnung der Urlaubsansprüche proportional zur Arbeitspflicht - hier 0 Tage pro Woche - der gesetzlichen Regelung, wie unter II.1.a) bereits ausgeführt.

aa) Eine solche Auslegung steht auch im Einklang mit dem bundesdeutschen Recht. So wird 49
die Kurzarbeit definiert als die vorübergehende Herabsetzung der betriebsüblichen Arbeitszeit um Stunden, Tage oder Wochen. Erfolgt die Herabsetzung der betrieblichen Arbeitszeit durch eine förmliche Betriebsvereinbarung gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG, so wirkt diese wie eine Rechtsnorm auf die Arbeitsverhältnisse ein und bestimmt deren Inhalte. Ohne Rücksicht auf den Willen der betroffenen Arbeitnehmer kann durch sie grundsätzlich eine Änderung der Arbeitsbedingungen auch hinsichtlich der Arbeitszeit herbeigeführt werden (BAG, Urteil vom 16.12.2008, 9 AZR 164/08, juris, Rn. 28 m.w.N.).

Die Arbeitszeit des Klägers wurde vorliegend durch die Hereinnahme in die gem. § 1 GBV geregelte Kurzarbeit, deren Wirksamkeit zwischen den Parteien nicht streitig ist, dauerhaft auf 0 Tage herabgesetzt. In dieser speziellen, durch sozialrechtlich (§ 111 SGB III) und arbeits- bzw. kollektivrechtliche Regelungen (Sozialplan) flankierten Konstellation kann das noch bestehende Arbeitsverhältnis als ein solches mit Teilzeitarbeit 0, angesehen werden. Ein Urlaubsanspruch entsteht dann in Ermangelung einer bestehenden Arbeitspflicht nicht. Dass dieses im Fall einer nur für Teile des Bezugszeitraumes eingeführten Kurzarbeit nicht ohne weiteres gilt, sondern hier der im Übrigen für das Kalenderjahr bestehende durch Unionsrecht und Bundesurlaubsgesetz geschützte Mindesturlaub von vier Wochen gleichwohl entstehen dürfte (siehe hierzu auch Schubert, der Erholungsurlaub zwischen Arbeitsschutz und Entgelt, NZA 2013, S. 1105 ff (1110)), kann für die vorliegende Entscheidung dahinstehen.

Da die Urlaubsansprüche mit den vom Arbeitnehmer tatsächlich zu erbringenden Arbeitstagen korrespondieren und das Arbeitsverhältnis des Klägers im gesamten Kalenderjahr bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis als Teilzeitarbeitsverhältnis mit 0 Arbeitstagen durchgeführt wurde, ist ein Urlaubsanspruch nicht entstanden. 51

b) Die getroffenen Regelungen verstoßen ebenfalls nicht gegen den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus vom 14.11.1989 in der Fassung aus März 2013 (im folgenden MTV). 52

aa) Sie verstoßen nicht gegen § 19 Abs. 1 1 MTV, wonach der Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub hat. 53

Hierzu hat das BAG bereits erkannt (Urteil vom 20.06.2000, 9 AZR 309/99, juris, Rz. 36, 37), dass dann, wenn die Tarifvertragsparteien keine eigenständige Regelung getroffen haben, wonach die Umrechnung des Urlaubsanspruches entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeitstage ausgeschlossen wird, der allgemeine Rechtsgrundsatz anzuwenden ist, wonach dann, wenn sich die Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Woche verteilt, sich die Anzahl der Urlaubstage entsprechend verändert. Immer dann, wenn eine eigenständige Regelung fehle, trete die entsprechende Bestimmung des BurlG ergänzend hinzu, hier § 3 BurlG, aus dem der Umrechnungsgrundsatz herzuleiten sei. Dieser Rechtsprechung schließt sich die Kammer an. 54

bb) Die Regelung in § 19 Abs. 6 MTV, die den Urlaubsanspruch bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wegen Zuerkennung des Knappschaftsruhegeldes oder des Altersruhegeldes regeln, steht dem nicht entgegen. 55

Die gebotene Auslegung des Tarifvertrages ergibt nicht, dass dem Arbeitnehmer im Falle des dort geregelten Ausscheidens unabhängig davon, ob überhaupt ein Urlaubsanspruch gegeben ist, der volle Jahresurlaub zu gewähren ist. 56

Haben die Tarifvertragsparteien einen Tarifvertrag mit Rechtsnormen vereinbart, sind diese nach der objektiven Methode auszulegen. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne 57

Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien, wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (siehe nur aus neuerer Zeit unter Hinweis auf die ständige Rechtsprechung BAG, Urteil vom 23. Juni 2016, 8 AZR 643/14, juris).

Danach ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang des § 19 MTV, dass die Tarifvertragsparteien mit der Regelung in § 19 Abs. 6 MTV sicherstellen wollen, dass der Arbeitnehmer bei Ausscheiden wegen des Bezuges einer Rente unabhängig davon, ob dieses im ersten oder zweiten Kalenderhalbjahr geschieht, den vollen Urlaubsanspruch als entstanden und abzugelten ansehen. Insoweit staffelt § 19 MTV die Höhe des grundsätzlich zustehenden Urlaubes von 30 Arbeitstagen in Fällen des Ausscheidens während des Urlaubsjahres. So regelt § 19 Abs. 4 MTV, dass der Urlaubsanspruch in Höhe von 1/12 für jeden vollen Monat des Bestehens entsteht. Im Zusammenhang mit § 19 Abs. 5 MTV, wonach bei einem Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte der volle Urlaubsanspruch entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis seit dem 1. Januar bestanden hat, ergibt sich, dass bei einem Ausscheiden in der ersten Jahreshälfte grundsätzlich eine Quotelung erfolgt. Diese Regelung wird durch § 19 Abs. 6 MTV im Fall des Ausscheidens aufgrund Rentenbezuges dahingehend modifiziert, dass Arbeitnehmer bei rentenbedingtem Ausscheiden unabhängig vom Ausscheidenszeitpunkt im Austrittsjahr den vollen Urlaubsanspruch erhalten.

58

Dieses setzt aber gleichwohl voraus, dass ein Urlaubsanspruch entstanden ist, was war vorliegend aufgrund der Vereinbarung der Betriebsparteien, wonach die Arbeitspflicht während der Kurzarbeit "0" aufgehoben ist, nicht gegeben ist, wie oben unter II.1.a)bb) ausgeführt.

59

cc) § 22 Abs. 2 i.V.m. § 24 Abs. 2 MTV stehen dem Entfall eines Urlaubsanspruches ebenfalls nicht entgegen.

60

Hier wird lediglich die Verfahrensweise bei Ausscheiden des Arbeitnehmers nach bzw. aufgrund dauerhafter Arbeitsunfähigkeit geregelt. Diese tarifliche Regelung steht insoweit im Einklang mit der Rechtsprechung sowohl des BAG als auch des EuGH, als sie eine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für den Erwerb des Urlaubsanspruches nicht voraussetzt (siehe oben unter II.1.a)). Dies gilt allerdings nur dann, wenn ohne die Arbeitsunfähigkeit eine Arbeitspflicht bestanden hätte, von der der Arbeitnehmer durch eine Urlaubsgewährung hätte befreit werden können. Dieses ist nicht gegeben, wie bereits ausgeführt.

61

Zwar hat das BAG zur Frage des Entstehens von Erholungsurlaub im Fall des Sonderurlaubs (BAG, Urteil vom 06.05.2014, 9 AZR 678/12, juris, Rz. 20) unter Verweis auf die bekannte Rechtsprechung des EuGH zur Höhe der Urlaubsansprüche bei Kurzarbeit (EuGH vom 08.11.2012, C-229/11 und C-230/11(Heimann und Toltschin)) ausgeführt, es sei unionsrechtlich unbedenklich, dass das deutsche nationale Recht auch im Falle des Ruhens des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines vereinbarten unbezahlten Urlaubes das Entstehen von Urlaubsansprüchen vorsehe und damit ausdrücklich an der Rechtsprechung festgehalten, wonach ein Urlaubsanspruch auch dann entsteht, wenn keine Arbeitsleistung erbracht wird und das Arbeitsverhältnis, gleich aus welchem Grund, ruht und diesen Sachverhalt von einem "Teilzeitarbeitsverhältnis" mit 0 Stunden gerade abgegrenzt, mit der Begründung, dass die Arbeitspflicht nicht aufgehoben sei, sondern diese "an sich" weiterbestehe und der Arbeitnehmer lediglich von dieser befreit sei (BAG, Urteil vom 06.05.2014, 9 AZR 678/12, juris, Rz. 14).

62

Der dort entschiedene Sachverhalt unterscheidet sich von dem vorliegenden dadurch, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers gerade nicht ruht, sondern im bestehenden Arbeitsverhältnis die Arbeitspflicht dauerhaft auf 0 herabgesetzt wurde.	63
dd) Dass die Tarifvertragsparteien die unter bb) und cc) behandelten Sachverhalte geregelt haben, nicht aber das Verfahren bei Kurzarbeit, bedeutet nicht, dass die Tarifvertragsparteien eine solche Regelung nicht wollten. Vielmehr ist der nicht geregelte Sachverhalt nach den allgemeinen Regeln zu entscheiden. Diese sind oben aufgeführt.	64
c) Da der MTV eigenständige Regelungen über die Durchführung von Kurzarbeit nicht trifft, waren die Betriebsparteien berechtigt, eine GBV zur Durchführung von Kurzarbeit zu treffen.	65
Unter den Voraussetzungen des Eingangssatzes zu § 87 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei einer vorübergehenden Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitzubestimmen. Zwar begrenzen tarifliche Regelungen in diesen Angelegenheiten den Handlungsspielraum für Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dem Betriebsrat steht ein Mitbestimmungsrecht nur zu, soweit keine tarifliche Regelung besteht. Eine solche tarifliche Regelung ist vorliegend nicht gegeben.	66
Die Berufung war zurückzuweisen.	67
III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Danach hat der Kläger die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels zu tragen.	68
IV. Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG zuzulassen.	69