Landesarbeitsgericht Hamm, 5 Sa 1152/22

Datum:	25.04.2024
Gericht:	Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper:	5. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	5 Sa 1152/22
ECLI:	ECLI:DE:LAGHAM:2024:0425.5SA1152.22.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Siegen, 4 Ca 827-22
Schlagworte:	Kurzarbeit, Betriebsvereinbarung, Urlaubskürzung
Normen:	§§ 4, 3 BUrlG, 77 Abs. 2 S. 1, Abs. 4 S. 1, 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG

Leitsätze:

Die Verkürzung der Arbeitszeit durch Einführung durch Kurzarbeit setzt voraus, dass eine wirksame Betriebsvereinbarung der Betriebsparteien vorliegt, die dem Schriftformgebot des § 77 Abs. 2 S. 1 BetrVG genügt. Die Durchführung in Form einer formlosen Regelungsvereinbarung durch wöchentliche Absprachen des Einsatzes der Arbeitnehmer entsprechend einer wöchentlichen Kapazitätsplanung reicht hierfür nicht aus, da diese nicht geeignet ist, unmittelbar in die Arbeitsverhältnisse einzugreifen ((BAG 10.10.2006 AP BPersVG § 75 Nr. 85; BAG 18.10.1994 AP BGB § 615 Kurzarbeit Nr. 11; BAG 14.02.1991 AP BGB § 615 Kurzarbeit Nr. 4).

Eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit muss die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln, dass diese für die Arbeitnehmer zuverlässig zu erkennen sind. Erforderlich sind mindestens die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer (BAG Urt. v. 18.11.2015, 5 AZR 491/14, juris, siehe auch LAG Hamm, Urt. v. 19.11.2014, 4 Sa 1108/14, Rn. 26, juris; Urt. vom 12.06.2014, 11 Sa 1566/13, juris; Urt. v. 01.08.2012, 5 Sa 27/12, ebenso: LAG Baden-Württemberg Urt. v. 25.11.2005, 20 Sa 112/04; Hess. LAG 14.03.1997 NZA-RR 1997,479; ArbG Hagen 09.10.2012, 1 Ca 1420/12).

Tenor:

Auf die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Siegen vom 03.11.2022 – 4 Ca 827/22 – wird das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und zur Klarstellung wie folgt neu formuliert:

Es wird festgestellt, dass der Klägerin aus dem Jahr 2020 ein restlicher Urlaubsanspruch von weiteren 6 Tagen zusteht.

Der Zahlungsantrag der Klägerin wird als derzeit unbegründet abgewiesen.

Auf den Hilfsantrag der Klägerin wird festgestellt, dass die Klägerin einen Anspruch auf Zahlung einer zusätzlichen Urlaubsvergütung für die Tage gem. Ziffer 1) hat.

Die Kosten der ersten Instanz tragen die Klägerin zu 33% und die Beklagte zu 67 %.

Die Kosten der Berufung tragen die Klägerin zu 17% und die Beklagte zu 83%.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten darüber, ob im Betrieb der Beklagten Kurzarbeit wirksam eingeführt wurde und wie sich die kurzarbeitsbedingte Aufhebung der Arbeitspflicht an ganzen Arbeitstagen auf die Berechnung des Urlaubsanspruchs und des Urlaubsgelds der Klägerin aus dem Jahr 2020 auswirkt. 2

Die Klägerin ist seit dem 18.12.2006 im Rahmen einer 40-Stunden-Woche als Maschinenbedienerin bei der Beklagten beschäftigt. Die zuletzt von ihr erzielte Vergütung betrug 2.556 € brutto monatlich. Der Stundenlohn betrug 14,69 €. Der kalenderjährliche Urlaubsanspruch betrug grundsätzlich 30 Tage. 3

Zwischen den Parteien ist zweitinstanzlich unstreitig gestellt worden, dass die Auszahlung eines zusätzlich gezahlten Urlaubsgeldes jeweils in Höhe von 50% des zu zahlenden Urlaubsentgeltes jeweils mit der Inanspruchnahme des Urlaubs in natura gezahlt wird. 4

Am 20.03.2020 wurde zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat der Beklagten eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit beschlossen (vgl. Bl. 9 ff. d.A.). 5

Im Jahr 2020 war die Klägerin an insgesamt 45 Arbeitstagen zur Kurzarbeit eingeteilt (vgl. Bl. 27 d.A.), von denen sie an 11 Arbeitstagen arbeitsunfähig gewesen ist. Nach Einführung der Kurzarbeit teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass ihr Urlaubsanspruch aufgrund der Kurzarbeit gekürzt würde. Der Klägerin wurden im Jahr 2020 19 Urlaubstage gewährt (vgl. Bl. 79 d.A.). 5 Urlaubstage wurden in das folgende Jahr übertragen (vgl. Bl. 79 d.A.). 6

7

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, dass ihr für das Jahr 2020 ein Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Tagen zustehe. Nach Abzug der unstreitig genommenen 19 Tage und der in das neue Jahr übertragenen 5 Tage stehe ihr ein Urlaubsanspruch von weiteren 6 Tagen zu. Der jährliche Urlaubsanspruch des Jahres 2020 dürfe nicht um den Zeitanteil, der von der Kurzarbeit betroffen gewesen ist, gekürzt werden. Weiterhin sei die Betriebsvereinbarung unwirksam.

Die Klägerin hat beantragt, 8

festzustellen, dass der Klägerin aus dem Jahr 2020 ein restlicher Urlaubsanspruch von weiteren 6 Tagen zusteht. 9

Die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für das Jahr 2020 ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 352,56 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 10

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 11

Sie hat die Auffassung vertreten, in rechtlich zulässiger Weise die anteilige Kürzung vorgenommen zu haben. Aufgrund der Kurzarbeit betrage der Urlaubsanspruch bei entsprechend anteiliger Kürzung insgesamt 24 Urlaubstage. 12

Das Arbeitsgericht hat der Klage insgesamt stattgegeben Hierzu hat es ausgeführt, zwar sei die Einführung von Kurzarbeit durch eine wirksame Betriebsvereinbarung grundsätzlich zulässig. Die Betriebsvereinbarung der Beklagten genüge den Anforderungen an eine wirksame Einführung von Kurzarbeit allerdings nicht. Eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit müsse die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln, dass diese für die Arbeitnehmer zuverlässig zu erkennen sind. Erforderlich sei mindestens die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Beschäftigten. Dies sei nicht der Fall. 13

Die Betriebsvereinbarung enthalte außer dem beabsichtigten Beginn und Dauer keinerlei Regelungen über die konkrete Durchführung der Kurzarbeit. Es sei insbesondere nicht festgelegt, welche Personen oder Personengruppen in welchem Umfang nach welchen Kriterien in die Kurzarbeit einbezogen werden. Vielmehr habe nach § 1 Nr. 2 BV die Geschäftsleitung mit dem Betriebsrat allein darüber entscheiden können, welche Arbeitnehmer von der Kurzarbeit an welchen Tagen betroffen seien. Bereits dieser Mangel der Betriebsvereinbarung stehe der wirksamen Einführung von Kurzarbeit entgegen, denn die Auswahl nach einem mehr oder minder gebundenen Ermessen genüge nicht den Anforderungen an einen wirksamen Eingriff in die arbeitsvertraglichen Hauptpflichten der Arbeitnehmer des Betriebs. Unerheblich sei , dass laut der Betriebsvereinbarung der Geschäftsführer lediglich zusammen mit dem Betriebsrat entscheiden dürfe. In der Betriebsvereinbarung hätten vielmehr konkrete Regeln zum Personenkreis und zur Lage der Kurzarbeit aufgenommen werden müssen. Bei der vorliegenden Regelung sei für den einzelnen Arbeitnehmer nicht erkennbar, inwieweit und in welchem Ausmaß er von der Kurzarbeit betroffen sei. Die Kürzung der Urlaubsansprüche daher nicht wirksam. 14

Die Berufung auf die Rechtsunwirksamkeit der Betriebsvereinbarung sei auch nicht treuwidrig. Die Tatsache, dass die Klägerin sich im Verfahren auf die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung beruft, ohne dass die Wirksamkeit der Vereinbarung im Betrieb in irgendeiner Weise zu Diskussionen geführt habe, sei nicht geeignet, um eine 15

Rechtsmissbräuchlichkeit anzunehmen. Gleiches gelte für den Umstand, dass durch die Einführung der Kurzarbeit alle Arbeitnehmer bei der Beklagten hätten gehalten werden können. Ein mit Treu und Glauben unvereinbares Ergebnis sei in der Berufung auf die Unwirksamkeit nicht zu sehen. Weiterhin bestehe ein Anspruch auf Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes in unstreitiger Höhe wie eingeklagt. Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf die Entscheidungsgründe der angefochtenen Entscheidung verwiesen (Bl.88 -92 R d.A.).

Gegen das ihr am 16.11.2022 zugestellte Urteil wendet sich die Beklagte mit der am 05.12.2022 bei Gericht eingegangenen Berufung, die sie nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 06.02.2023 mit am 03.02.2023 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz begründet hat. 16

Sie ist der Auffassung, das Arbeitsgericht gehe über die Tatsache hinweg, dass in der hier in Rede stehenden Betriebsvereinbarung in § 2 festgelegt ist, dass grundsätzlich sämtliche Abteilungen des Unternehmens von der Kurzarbeit betroffen sind. Konkreter lasse sich nicht beschreiben, für welchen Personenkreis die Anordnung der Kurzarbeit gelte. Welche Abteilung und welche Arbeitsabläufe jeweils in welchem Zeitraum von dem Arbeitsausfall betroffen sei, habe in diesem konkreten Fall überhaupt nicht präziser vorhergesagt werden können, als es in der Betriebsvereinbarung zum Ausdruck komme. In den allermeisten Betrieben werde seit langem keine extensive Lagerwirtschaft mehr betrieben, so dass es bei Lieferausfällen ganz kurzfristig zu Produktionsausfällen in einzelnen Bereichen eines Unternehmens komme. Es sei auch nicht möglich, unbegrenzt „auf Halde“ zu produzieren, wenn mit Abnahmestopps der Kunden zu rechnen ist. Dafür bestünden in der Regel überhaupt keine Lagerkapazitäten. Deshalb sei im Frühjahr 2020 zwar bereits vorhersehbar gewesen, dass es zu Materialknappheit einerseits und dem Ausfall von Abrufen durch die Kunden andererseits kommen würde; wann genau welche Ausfälle sich aber auf die Produktion in den einzelnen Abteilungen auswirken würden, sei schlechterdings nicht genau vorhersehbar gewesen. 17

Im konkreten Fall habe sich die Situation insbesondere auf der Abnahmeseite ausgewirkt, weil die Automotive-Kunden völlig abrupt erklärt hätten, keine Teile mehr abzunehmen. A sei eines der ersten Unternehmen, das die Bänder gestoppt habe und erst einmal keine Ware mehr abnahm. Es dürfe als gerichtsbekannt unterstellt werden, dass Zulieferer in der Automobilzulieferindustrie kaum die Möglichkeit hätten, gegenüber den Automobilherstellern auf die Abnahme bestimmter Kontingente zu bestehen. 18

Würde man hier die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung daran scheitern lassen, dass zum Zeitpunkt der Einführung der Kurzarbeit noch nicht definiert werden können habe, wann genau welche Personengruppen im Laufe der kommenden 12 Monate, für die die Kurzarbeit bei der Bundesagentur für Arbeit angemeldet worden war, von der Kurzarbeit betroffen sein würde, würde das (außer in Fällen von saisonbedingter Kurzarbeit, die möglicherweise eher planbar ist) den Tod einer Einführung von Kurzarbeit durch Betriebsvereinbarung bedeuten. 19

Im Betrieb der Berufungsklägerin sei die Anordnung der Kurzarbeit eine gemeinsame Entscheidung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat. Die wöchentliche Routine, anhand derer jeweils für die Folgewoche festgelegt werde, wie und für wen Kurzarbeit angeordnet wurde, gestalte sich so, dass jeden Dienstag anhand der Kundenabrufe eine maschinengenaue Kapazitätsplanung erstellt werde. Am Folgetag gebe es einen Regeltermin, an dem die aus der Kapaplanung folgenden Maschinenbelegungen, Schichtbelegungen und somit auch die Personalplanung für die Folgewoche besprochen werde. An diesem Termin nähmen die Teamleiter der Produktion, die Mitarbeiter der Dispo, 20

die Teamleiterin Personalmanagement, der Geschäftsführer sowie der Betriebsratsvorsitzende teil (der 2020 noch einer der Mitarbeiter des Teams Dispo gewesen sei). Insofern habe die Geschäftsleitung gerade nicht allein darüber entschieden, welche Arbeitnehmer von Kurzarbeit an welchen Tagen betroffen seien.

Die Kurzarbeit werde gerade nicht nach einseitigem Ermessen des Arbeitgebers, sondern stets nur und durch Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet. Der Betriebsratsvorsitzende habe nicht nur in der Funktion als Mitarbeiter der Disposition an den regelmäßigen Mittwochsterminen und den dort getroffenen Entscheidungen teilgenommen, sondern in seiner Eigenschaft als Betriebsratsvorsitzender. 21

Die Beklagte beantragt, 22

das Urteil des Arbeitsgerichts Siegen vom 03.11.2022 zum Aktenzeichen 4 Ca 827/22 abzuändern und die Klage abzuweisen. 23

Die Klägerin beantragt, 24

die Berufung zurückzuweisen. 25

Hilfsweise zum Antrag 2) aus dem Urteil des Arbeitsgerichts festzustellen, dass die Klägerin einen Anspruch auf Zahlung einer zusätzlichen Urlaubsvergütung für die Tage gem. Ziffer 1) hat. 26

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres Vorbringens und vertritt die Auffassung, die Betriebsvereinbarung regele in keiner Weise, in welchem Umfang, für welchen Personenkreis etc. Kurzarbeit gelten soll. Soweit die Beklagte auf § 2 der BV verweise, werde hieraus nicht ersichtlich, welcher Personenkreis in welchem Umfang konkret betroffen sein solle. Etwas anderes ergebe sich auch nicht daraus, dass die „Anordnung der Kurzarbeit eine gemeinsame Entscheidung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat“ sei. Eine weitere Betriebsvereinbarung, welche konkret den Personenkreis, den Umfang der Kurzarbeit usw. regele, hätten die Betriebsparteien unstreitig nicht abgeschlossen. Selbst wenn hierüber eine Verständigung zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat erfolgt sein sollte, wäre eine solche Vereinbarung mangels Einhaltung der Schriftform (§ 77 Abs. 2 BetrVG) nicht relevant. Unabhängig davon sei bereits dem Vorbringen der Beklagten nicht zu entnehmen, dass überhaupt eine gemeinsame Entscheidung von Geschäftsleitung und Betriebsrat getroffen worden sei. Zwar nehme an dem Termin zur Kapazitätsplanung auch der Betriebsratsvorsitzende teil; dies nach dem Vorbringen der Beklagten jedoch in seiner Eigenschaft als Mitarbeiter des Teams Dispo. Irgendwelche weiteren Beschlussfassungen des Betriebsrats bzw. Betriebsvereinbarungen gebe es offenkundig nicht. 27

Wegen des weiteren zweitinstanzlichen Vorbringens der Parteien wird auf die in zweiter Instanz gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung. 28

Entscheidungsgründe 29

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 30

ZPO iVm. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG) begründet worden.

II. Die Berufung ist überwiegend unbegründet. Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht den Bestand restlicher Urlaubstage für das Kalenderjahr 2020 festgestellt. Die Betriebsvereinbarung der Beklagten mit dem bei ihr bestehenden Betriebsrat ist nicht hinreichend bestimmt, um den Beschäftigungsanspruch der Arbeitnehmer herabzusetzen und damit wirksam Kurzarbeit einzuführen. Der Klägerin stand daher weiterhin der Urlaub im Umfang einer Vollbeschäftigung zu, somit in Höhe von 30 Urlaubtagen, die bisher nur in Höhe von 24 Urlaubtagen erfüllt wurden. 31

Die Klage war aber von Anfang an derzeit unbegründet, soweit die Klägerin die Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes für die bestehenden Resturlaubstage begehrt. Dieser Anspruch ist derzeit nicht fällig. 32

Auf den im Berufungsverfahren im Wege der Klageerweiterung gestellten Hilfsantrag war das Bestehen des Urlaubsgeldanspruchs für diese Urlaubstage festzustellen. 33

a) Die Kammer folgt den Ausführungen des Arbeitsgerichts zur fehlenden Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung bezüglich der Verkürzung der Arbeitszeiten durch Kurzarbeit und sieht insoweit von der Darstellung der Entscheidungsgründe ab (§ 69 Abs. 2 ArbGG). 34

Die Berufungsbegründung gibt zu folgenden Ergänzungen Anlass: 35

b) Kurzarbeit im vergütungsrechtlichen Sinne ist die vorübergehende Kürzung des Volumens der regelmäßig geschuldeten Arbeitszeit bei anschließender Rückkehr zum vereinbarten Zeitumfang. Die Einführung von Kurzarbeit bedarf einer besonderen normativen oder einzelvertraglichen Rechtsgrundlage. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers ist kein geeignetes Instrument, um die vertraglich eingegangene Beschäftigungs- und Vergütungspflicht einzuschränken (BAG 10.10.2006 AP BPersVG § 75 Nr. 85; BAG 18.10.1994 AP BGB § 615 Kurzarbeit Nr. 11; BAG 14.02.1991 AP BGB § 615 Kurzarbeit Nr. 4). 36

Eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit muss die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln, dass diese für die Arbeitnehmer zuverlässig zu erkennen sind. Erforderlich sind mindestens die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer (BAG 5 AZR 491/14 vom 18.11.2015, juris, siehe auch LAG Hamm Urteil vom 19.11.2014, 4 Sa 1108/14, Rn. 26, juris; Urt. vom 12.06.2014, 11 Sa 1566/13, juris; vom 01.08.2012, 5 Sa 27/12, ebenso: LAG Baden-Württemberg Urt. v. 25.11.2005, 20 Sa 112/04; Hess. LAG 14.03.1997 NZA-RR 1997,479; ArbG Hagen 09.10.2012, 1 Ca 1420/12). 37

Dieses Erfordernis besteht insbesondere deshalb, da durch die Vereinbarung über Kurzarbeit durch die Betriebsparteien in elementarer Weise in die arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingegriffen wird, die normalerweise nicht zur Disposition der Betriebsparteien stehen, soweit die Ansprüche nicht auf betrieblichen Regelungen beruhen. 38

Für die Ausübung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrats in den Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG sieht das Gesetz keine Form vor. Es kommt allein darauf an, dass die Mitbestimmung des Betriebsrats verwirklicht, eine Angelegenheit somit nicht ohne vorheriges Einverständnis des Betriebsrats geregelt wird. Hierzu bedarf es deshalb keiner förmlichen 39

Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 2 BetrVG. Vielmehr genügt eine formlose Regelungsabrede (so schon BAG Urteil vom 14.02.2001, 2 AZR 415/90, NZA 1991, 607 m.w.N.; siehe auch Fitting, BetrVG 29. Aufl., § 87 Rz 579).

Eine Änderung der Arbeitsverträge hinsichtlich der Arbeitszeit und der Lohnzahlungspflicht für die Dauer der Kurzarbeitsperiode ohne Rücksicht auf den Willen der Arbeitnehmer kann jedoch nur durch eine förmliche Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 2 BetrVG herbeigeführt werden, da nur diese gemäß § 77 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 4 BetrVG unmittelbare und zwingende Wirkung gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern entfaltet (BAG Urteil vom 14.02.1991, 2 AZR 415/90, wie vor). 40

Die dezidierte Regelung der konkreten Betroffenheit der konkreten Beschäftigten ist daher auch eine Frage der Normenklarheit und Bestimmtheit, welche nicht gewahrt ist, wenn die aus der Norm resultierenden Rechte und Pflichten sich nicht unmittelbar aus der Norm ergeben, sei es auch durch gebotene Auslegung. Die Ergänzung der Regelungen durch Einzelfallabsprachen genügt dann nicht mehr dem Schriftformgebot, da sie nicht Gegenstand der verbindlichen Regelungen werden. Als formlose Absprache können diese Regelungen dann keine Verbindlichkeit für das einzelne Arbeitsverhältnis entfalten, sondern lediglich zwischen den Betriebsparteien (ausführlich hierzu aus neuerer Zeit ArbG Kiel, Urteil vom 30. März 2021, 3 Ca 1779 e/20, Rn. 43 - 45, juris; ausführlich hierzu auch bereits die erkennende Kammer Urteil vom 01.08.2012, 5 Sa 27/12, juris; siehe auch LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 30.03.2006, 11 Sa 609/05, juris). 41

c) Nach diesen Grundsätzen genügt die Betriebsvereinbarung der Beklagten vom 20.03.2020 nicht den Anforderungen einer wirksamen Verkürzung der Arbeitszeiten der Beschäftigten und damit Vergütungspflichten der Beklagten bezogen auf die konkret betroffenen Beschäftigten. 42

Aus der Betriebsvereinbarung selbst geht nur hervor, dass die beabsichtigte Kurzarbeit für einen Zeitraum von 12 Monaten bei der Agentur für Arbeit angezeigt werden soll und die Verkürzung der Arbeitszeit grundsätzlich für das gesamte Unternehmen gelten solle. In welchem Umfang welche Abteilung von der beabsichtigten Kurzarbeit betroffen ist, ergibt sich nicht. Weiterhin bestehen keine Regelungen, ob eine gleichmäßige Verteilung der Kurzarbeit oder ggf. eine wechselweise wöchentliche Aussetzung der Arbeitspflicht beabsichtigt ist und dergl. mehr. 43

Vielmehr ergibt sich bereits aus § 1 Abs. 2 S. 1 der BV, dass eine Planung zukünftig in Form von ad hoc Entscheidungen mit einer eintägigen Ankündigungsfrist durch die Vorgesetzten erfolgen sollte. Eine Planbarkeit der künftig anfallenden Arbeitspflicht gerade aus der BV ergibt sich damit nicht. 44

Etwas Anderes ergibt sich auch nicht daraus, dass der Betriebsratsvorsitzende an den wöchentlichen Kapazitätsplanungstreffen teilgenommen hat und sei dies auch gerade in seiner Funktion als Betriebsratsvorsitzender erfolgt. Als solcher kann er nur für den Betriebsrat sprechen, soweit seine Äußerungen aufgrund einer konkreten Beschlusslage abgegeben werden. Der Betriebsratsvorsitzende handelt gem. § 26 Abs. 2 S. 1 BetrVG als Vertreter des Betriebsrats im Rahmen der von dem Betriebsrat gefassten Beschlüsse. 45

Sind solche zu den konkreten wöchentlichen Planungen nicht gefasst worden, liegt keine konkrete Zustimmung des Betriebsrates zu den Planungen der Beklagten vor. Ein irgendwie geartetes Vertrauen des Arbeitgebers auf ein Handeln des Vorsitzenden im Rahmen von Betriebsratsbeschlüssen (siehe hierzu BAG, Urteil vom 08.02.2022, 1 AZR 233/21, NZA 46

2022, 984 ff) besteht nicht.

Bei einem Vorgehen im vorgenannten Sinn handelt es sich auch nicht nur um eine bloße Förmelei. Die Betriebsparteien haben im Rahmen ihrer Betriebsvereinbarungen jeweils § 75 BetrVG zu beachten. Bei einer Betriebsvereinbarung über Kurzarbeit wären daher unter anderem Überlegungen über eine benachteiligungsfreie Verteilung der zur Verfügung stehenden Arbeitskapazitäten anzustellen oder die Berücksichtigung auch von Arbeitnehmerinteressen bezüglich des zeitlichen Vorlaufs und der Gestaltung der Mitteilung für die - ggf. auch nur vorübergehende – Wiederaufnahme der Tätigkeit zu beachten. Was hier möglich und erforderlich ist, könnten nur die Betriebsparteien in Kenntnis der betrieblichen Gegebenheiten beurteilen und festlegen. 47

Die Kammer sieht wohl die besondere Problematik der Abhängigkeit der Beklagten als Zuliefererbetrieb für die Automobilindustrie. Auf der anderen Seite sind die Interessen der Beschäftigten an der Planbarkeit ihrer beruflichen und damit finanziellen Gegebenheiten zu beachten. Die Planungen der Beklagten haben unmittelbare Vergütungsfolgen und mittelbar – wie sich aus dem vorliegenden Verfahren ergibt – weitergehende Folgen für den grundsätzlich gegebenen Urlaubsanspruch der Beschäftigten, da die Beklagte von der durch die Rechtsprechung des EuGH und BAG eingeräumten Möglichkeit der Urlaubskürzung (siehe hierzu BAG Urteil vom 30.11. 2021, 9 AZR 225/21, juris; EuGH, Urteil vom 13.12.2018, C-385/17, juris) im sich ggf. erst aus einer Zusammenrechnung aller einzelnen Nichtarbeitstage ergebenden Umfang Gebrauch gemacht hat. Dieses ergibt sich im Übrigen als Folge der Kurzarbeit ebenfalls nicht aus der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung. 48

Ohne dass es für die Entscheidung inhaltlich darauf ankäme sei darauf hingewiesen, dass die Informationen der Beklagten an die Klägerin bezüglich der zu diesem Zeitpunkt bestehenden Urlaubsansprüche vom 07.05.2020 inhaltlich falsch war. 49

Grundsätzlich gilt, dass der Urlaubsanspruch nachdem die Wartezeit des § 4 BUrlG einmal absolviert ist, jeweils zum Jahresanfang in voller Höhe entsteht. Dies gilt grundsätzlich unabhängig davon, ob eine Arbeitsleistung tatsächlich erbracht wird. Er wird nicht „pro rata“ monatsweise erworben. Der Umfang des gesetzlichen Urlaubsanspruchs ist nach § 3 Abs. 1 BUrlG zu berechnen (vgl. BAG 19.03.2019, 9 AZR 406/17, Rn. 21 f., BAGE 166, 176). Die nach dieser Bestimmung geltenden Berechnungsgrundsätze sind auch dann anzuwenden, wenn für den Arbeitnehmer aufgrund von Kurzarbeit an ganzen Arbeitstagen keine Arbeitspflicht besteht (siehe auch BAG, Urteil vom 30.11.2021, 9 AZR 225/21, NZA 2022, 629 ff; Grundlagenentscheidung zur Berechnung von Urlaubsansprüchen bei Kurzarbeit). 50

Danach entstand der Urlaubsanspruch am 01.01.2020 zunächst in voller Höhe von 30 Arbeitstagen. Nach der Rechtsprechung des BAG ist die Zeit einer durchgeführten Kurzarbeit deshalb urlaubsrelevant, da dieser Zeitraum als eine Änderung der Individuellen Arbeitszeit zu betrachten und der Urlaubsanspruch daher anteilig wie bei einem Teilzeitbeschäftigten zu ermitteln ist. Zum Zeitpunkt 07.05.2020 bei Erteilung der Mitteilung durch die Beklagte war die Klägerin aber noch als vollzeittätig zu betrachten, da aufgrund der BV der Betriebsparteien nicht absehbar war, ob und wenn ja in welchem Umfang für die Klägerin Kurzarbeit gelten würde. Der Urlaubsanspruch wäre daher jeweils bei Änderung der individuellen Arbeitszeit der Klägerin durch Durchführung von Kurzarbeit neu zu berechnen gewesen (siehe zur unterjährigen Umrechnung von Urlaubsansprüchen bei Arbeitszeitänderungen auch BAG, wie vor, RZ. 33). 51

Hier hat es ausgeführt, dass dann, wenn die Arbeitszeit nicht das gesamte Kalenderjahr über gleichmäßig auf weniger oder mehr als sechs Wochentage verteilt ist, für die Umrechnung 52

der Zeitabschnitt heranzuziehen ist, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt erreicht wird. Eine kalenderjahresbezogene Berechnung ist vorzunehmen, wenn sich nur so eine Gleichwertigkeit der Urlaubsdauer sicherstellen lässt. Dementsprechend wird bei einer über das Kalenderjahr ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit jahresbezogen die für den Arbeitnehmer maßgebliche Anzahl der Arbeitstage mit der Anzahl der Werktage ins Verhältnis gesetzt. Auch bei einer unterjährigen Änderung der Arbeitszeitregelung ist eine jahresbezogene Betrachtung anzustellen, die die Anzahl der in den einzelnen Zeitabschnitten vorgesehenen Arbeitstage berücksichtigt (wie vor, mit weiterem Nachweis auf BAG Urteil vom 19.03.2019, 9 AZR 406/17, Rn. 29 mwN).

Dies kann letztlich für die Entscheidung dahinstehen, da aufgrund der unwirksamen Arbeitszeitverkürzung durch Betriebsvereinbarung der Urlaubsanspruch in voller Höhe weiterbestanden hat. Die Klägerin hat daher zu Recht noch einen offenen Urlaubsanspruch von 6 Tagen geltend gemacht, wie das Arbeitsgericht zu Recht erkannt hat. 53

d) Dieser Anspruch ist auch nicht gem. § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen. Dem steht bereits entgegen, dass die Befristung des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG bei einer mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG konformen Auslegung des § 7 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 BUrlG grundsätzlich voraussetzt, dass der Arbeitgeber konkret und in völliger Transparenz dafür Sorge trägt, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Dazu muss er den Arbeitnehmer - erforderlichenfalls förmlich - auffordern, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahrs oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht beantragt (BAG, Urteil vom 31.01.2023, 9 AZR 85/22, juris; BAG, Urteil vom 19.02.2019, 9 AZR 423/16, Rn. 39 ff., juris). 54

Die Klägerin hatte ihren Urlaubsanspruch bereits vor Ablauf des Urlaubsjahres geltend gemacht, dieser war von der Beklagten in Abrede gestellt worden, so dass die Klägerin diesen tatsächlich nicht verwirklichen konnte. Es ist daher an der Beklagten, ihren Mitwirkungspflichten bezogen auf den Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2020 nachzukommen. Vor dieser Mitwirkungshandlung kann der Urlaub nicht nach § 7 Abs. 3 BUrlG erlöschen. 55

2. Die Klägerin hat aber derzeit keinen fälligen Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes aufgrund der danach für das Kalenderjahr 2020 noch zu gewährenden Urlaubstage. Insoweit war das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern. 56

a) Wie in zweiter Instanz unstreitig geworden ist, wird das zusätzliche Urlaubsgeld in Höhe von 50% des Urlaubsentgelts im Betrieb der Beklagten erst mit der tatsächlichen Inanspruchnahme des Urlaubs ausgezahlt. Damit ist der Anspruch derzeit mangels tatsächlicher Inanspruchnahme des Urlaubs nicht zur Zahlung fällig. Seine Höhe wäre derzeit auch nicht ermittelbar, da die Zahlung in Höhe von 50% des durchschnittlichen Entgelts der letzten Monate berechnet wird. 57

b) Die Geltendmachung des Anspruches in Form einer hilfsweise erhobenen Feststellungklage neben der Zahlungsklage war nach dem Hinweis des Gerichts, wonach sich die Frage der Fälligkeit des Urlaubsgeldes stellte und nachdem die Parteien unstreitig gestellt hatten, dass im Betrieb der Beklagten das zusätzliche Urlaubsgeld immer parallel zum tatsächlich gewährten Urlaub und nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt im Jahr gezahlt worden ist, zulässig. Soweit hierin eine Klageerweiterung zu sehen ist, war diese jedenfalls als sachdienlich gem. § 533 ZPO anzusehen. Der Streitstoff hat sich inhaltlich nicht verändert, die Entscheidung konnte aufgrund des vorhandenen Vorbringens der Parteien erfolgen. 58

c) Der nunmehr gestellte Feststellungsantrag ist auch zulässig gem. § 256 ZPO. 59

Feststellungsklagen müssen sich nicht auf das Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern können einzelne daraus entstehende Rechte, Pflichten oder Folgen – wie hier die Frage, ob bezogen auf einen erst zukünftig zu erfüllenden Urlaubsanspruch ein Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes besteht, zum Gegenstand haben. 60

Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Wegen etwaiger Ansprüche auf die Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes hat die Klägerin sowohl ein rechtliches als auch ein wirtschaftliches Interesse daran, dieses gerichtlich feststellen zu lassen (siehe bezogen auf den Urlaubsanspruch BAG 9 AZR 310/20, vom 09.03.2021, RZ. 10). 61

Die Geltendmachung dieses Anspruchs ist auch dazu geeignet, den Rechtstreit abschließend zu beenden, da die Grundlagen für die Ermittlung eines zu zahlenden Urlaubsgeldes zwischen den Parteien dem Grunde nach nicht streitig sind. 62

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO. Da der Zahlungsantrag erstinstanzlich unbegründet war, war die Kostenentscheidung entsprechend abzuändern. Bezogen auf den vom Arbeitsgericht ermittelten Streitwert in Höhe von 1057,68 €, an dessen Richtigkeit kein Zweifel besteht, unterlag die Klägerin in Höhe von 352,56 €. Entsprechend war zu quoteln. 63

Aufgrund des zweitinstanzlich gestellten Hilfsantrags, mit dem die Klägerin obsiegt, betrug das Unterliegen nur 176,28 € (Wert des Feststellungsantrages 50% des Zahlungsantrages), so das sich bei unverändertem Gesamtstreitwert, die aus dem Tenor ersichtliche Quotelung ergab. 64

IV. Gründe, die Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen, sind nicht ersichtlich. Das Berufungsgericht ist der höchstrichterlichen Rechtsprechung gefolgt. Eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage mit grundsätzlicher Bedeutung liegt nicht vor. 65

RECHTSMITTELBELEHRUNG 66

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. 67

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen. 68

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE