

4 Ca 825/22

Beglaubigte Abschrift



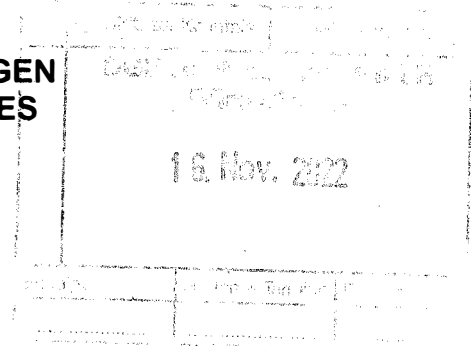
Verkündet am 03.11.2022

, Regierungsbeschäftigte als  
Urkundsbeamtin der Ge-  
schäftsstelle

**ARBEITSGERICHT SIEGEN  
IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit



**Kläger**

**Prozessbevollmächtigte**

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Siegen, Spandauer Straße 1 + 3, 57072 Siegen

**g e g e n**

**Beklagte**

**Prozessbevollmächtigte**

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Siegen  
auf die mündliche Verhandlung vom 03.11.2022  
durch die Richterin ... als Vorsitzende  
und den ehrenamtlichen Richter ...  
und den ehrenamtlichen Richter ...

für Recht erkannt:

...

1. Es wird festgestellt, dass dem Kläger aus dem Jahr 2020 ein restlicher Urlaubsanspruch von weiteren 8 Tagen zusteht.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für das Jahr 2020 ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 479,72 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 03.02.2021 zu zahlen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
4. Der Streitwert wird auf 1.473,00 € festgesetzt.
5. Soweit die Berufung nicht von Gesetzes wegen zugelassen ist, wird sie nicht gesondert zugelassen.

### **Tatbestand:**

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 des Klägers aus dem Jahr 2020 auswirkt.

Der Kläger ist seit dem 10.02.2003 auf arbeitsvertraglicher Grundlage vom 17.03.2003 (Bl. 8-9 d.A.) sowie Änderungsvereinbarung vom 18.02.2004 (Bl. 11. d.A.) im Rahmen einer 40-Stunden-Woche als Produktionsmitarbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Die zuletzt von ihm erzielte Stundenlohn betrug 15,52 € brutto monatlich. Auf das Arbeitsverhältnis sind (jedenfalls) aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme unter Nr. 2 des Arbeitsvertrags die „jeweiligen tariflichen Bestimmungen in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens“ (im Folgenden: EMTV) anwendbar. Danach beträgt der kalenderjährliche Urlaubsanspruch gemäß § 36.1 EMTV in der Fassung vom 08.11.2018 grundsätzlich 30 Tage.

Am 20.03.2020 wurde zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat der Beklagten eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit beschlossen (vgl. Bl. 52-54 d.A.).

Im Jahr 2020 war der Kläger an insgesamt 64 Arbeitstagen zur Kurzarbeit eingeteilt (vgl. Bl. 68 d.A.), von denen er an 27 Arbeitstagen arbeitsunfähig gewesen ist.

Nach Einführung der Kurzarbeit teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sein Urlaubsanspruch aufgrund der Kurzarbeit gekürzt wurde. Dem Kläger wurden im Jahr 2020 22 Urlaubstage gewährt (vgl. Bl. 126 d.A.).

Mit seiner am 22.10.2020 im Original bei dem Arbeitsgericht Siegen eingegangenen Klage vom 20.10.2020 (Bl. 4 ff. d.A.) begehrt der Kläger die Feststellung des Bestehens von noch acht Urlaubstagen für das Jahr 2020 sowie die entsprechende Zahlung von Urlaubsgeld.

Der Kläger ist der Auffassung, dass ihm für das Jahr 2020 ein Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Tagen zustehe. Nach Abzug der unstreitig genommenen 22 Tage stehe ihm ein Urlaubsanspruch von 8 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. Schließlich sehe § 13 Nr. 5 des EMTV ein ausdrückliches Kürzungsverbot des Urlaubsanspruchs trotz Kurzarbeit vor.

Der Kläger beantragte

1. Es wird festgestellt, dass dem Kläger aus dem Jahr 2020 ein restlicher Urlaubsanspruch von weiteren 8 Tagen zusteht.
2. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für das Jahr 2020 ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 479,72 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragte,  
die Klage abzuweisen.

Sie wendet ein, sie habe in rechtlich zulässiger Weise die anteilige Kürzung des arbeitsvertraglich vereinbarten und des sich aus dem Bundesurlaubsgesetz ergebenden Mindesturlaubs des Klägers in Relation zu der durch Kurzarbeit nicht abgerufenen tageweise Arbeitsleistung vorgenommen. Sie verweist insoweit auf BAG, Urteil vom 30.11.2021, Az. 9 AZR 225/21. Sein Urlaubsanspruch betrage bei entsprechend anteiliger Kürzung insgesamt 22 Urlaubstage.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle verwiesen.

### Entscheidungsgründe:

A.

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

Die Klage ist zulässig.

Insbesondere der Klageantrag zu Ziffer 1 ist zulässig. Im Hinblick darauf, dass Urlaub im Jahr 2020 nicht mehr genommen werden kann, ist der Antrag so zu verstehen, dass es der Klägerin um einen Anspruch auf Ersatz-Urlaub geht. Das Bestehen eines (Ersatz-) Urlaubsanspruchs kann im Wege eines Feststellungsantrags geltend gemacht werden. Der Vorrang der Leistungsklage gilt insoweit nicht, da eine solche nur im Zusammenhang mit einem konkreten Urlaubsantrag gestellt werden könnte. Der Kläger hat aber ein Interesse daran, unabhängig von einem solchen Urlaubsantrag bereits vorab den Umfang des ihm zustehenden Urlaubs klären zu lassen. Das besondere Interesse an der Feststellung ergibt sich daraus, dass mit dem Antrag der zwischen den Parteien bestehende Streit über das Bestehen des Anspruchs auf restliche acht Urlaubstage für 2020 abschließend geklärt werden kann (vgl. LAG Düsseldorf Urt. v. 12.3.2021 – 6 Sa 824/20 m. w. N.).

II.

Die Klage ist begründet.

1.

Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf weitere acht Arbeitstage Erholungsurlaub für das Kalenderjahr 2020 gemäß §§ 1, 3 Abs. 1, 4 BUrlG i.V.m. dem Arbeitsvertrag.

a)

Nach den §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG setzt der gesetzliche Urlaubsanspruch – dem Grunde nach – allein das Bestehen des Arbeitsverhältnisses voraus. Er steht nicht unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung erbracht hat. Gemäß § 4 BUrlG entsteht nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses der volle Urlaubsanspruch jeweils am 1.1. eines Kalenderjahres. Der Umfang des gesetzlichen Urlaubsanspruchs ist nach § 3 Abs. 1 BUrlG zu berechnen (BAG Ur. v. 30.11.2021 – 9 AZR 225/21 m. w. N.; BAG Ur. v. 30.11.2021 – 9 AZR 234/21 m. w. N.). Die nach dieser Bestimmung geltenden Berechnungsgrundsätze sind auch dann anzuwenden, wenn für den Arbeitnehmer aufgrund von wirksam eingeführter Kurzarbeit an ganzen Arbeitstagen keine Arbeitspflicht besteht. (vgl. BAG Ur. v. 30.11.2021 – 9 AZR 225/21 m. w. N.; BAG Ur. v. 30.11.2021 – 9 AZR 234/21 m. w. N.).

Die Vorschrift unterstellt eine an sechs Tagen der Kalenderwoche bestehende Arbeitspflicht und gewährleistet unter dieser Voraussetzung einen gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen im Kalenderjahr. Ist die Arbeitspflicht nicht, wie in § 3 Abs. 1 BUrlG vorausgesetzt, auf sechs Tage der Kalenderwoche, sondern auf weniger oder mehr Wochentage verteilt, vermindert oder erhöht sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten, ist die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung der für das Urlaubsjahr maßgeblichen Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage zu ermitteln. Maßgeblich ist grundsätzlich die im Arbeitsvertrag vorgesehene – regelmäßige – Verteilung der Arbeitszeit (BAG Ur. v. 30.11.2021 – 9 AZR 225/21 m. w. N.; BAG Ur. v. 30.11.2021 – 9 AZR 234/21 m. w. N.)

Bei einer – in der Regel aufgrund einzelvertraglicher Absprachen oder kollektivrechtlicher Bestimmungen – eintretenden Änderung der Arbeitstage mit Arbeitspflicht ist der gesetzliche Urlaubsanspruch unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung und der auf sie entfallenden Wochentage mit Arbeitspflicht umzurechnen. [...]. Die Umrechnung erfolgt, indem die in § 3 Abs. 1 BUrlG genannten 24 Werktage durch die Zahl der Arbeitstage im Jahr bei einer Sechstageswoche geteilt und mit der Zahl der für den Arbeitnehmer maßgeblichen Arbeitstage im Jahr multipliziert werden (24 Werktage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht: 312 Werktage). Unter Umständen muss die Urlaubsdauer im Kalenderjahr mehrfach berechnet werden. [...] (BAG Ur. v.

30.11.2021 – 9 AZR 225/21 m. w. N.; BAG Urt. v. 30.11.2021 – 9 AZR 234/21 m. w. N.)

Die Umrechnung des nach § 3 Abs. 1 BUrlG in Werktagen bemessenen gesetzlichen Urlaubsanspruchs in Arbeitstage ist auch dann vorzunehmen, wenn die Arbeitspflicht in Folge einer wirksam eingeführten Kurzarbeit an ganzen Arbeitstagen entfällt. Aus der Einführung von Kurzarbeit ergibt sich eine neue, die vertragliche Arbeitspflicht des Arbeitnehmers bestimmende Verteilung der Arbeitszeit, die eine Neuberechnung der Urlaubstage nach sich zieht (ausführlich: BAG Urt. v. 30.11.2021 – 9 AZR 225/21 m. w. N.; BAG Urt. v. 30.11.2021 – 9 AZR 234/21 m. w. N.). Dies entspricht der Gesetzessystematik sowie dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub und steht im Einklang mit den Zielen der Kurzarbeit sowie mit dem Unionsrecht (ausführlich: BAG Urt. v. 30.11.2021 – 9 AZR 225/21 m. w. N.; BAG Urt. v. 30.11.2021 – 9 AZR 234/21 m. w. N.).

Die vorstehenden Berechnungsgrundsätze gelten auch für den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für die Berechnung des Urlaubsanspruchs während der Kurzarbeit keine von § 3 Abs. 1 BUrlG abweichende Vereinbarung getroffen haben. [...] (BAG Urt. v. 30.11.2021 – 9 AZR 225/21 m. w. N.; BAG Urt. v. 30.11.2021 – 9 AZR 234/21 m. w. N.).

b)

Kurzarbeit 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 Grundlage. Allein das Direktionsrecht des Arbeitgebers ist kein geeignetes Instrument, die vertragliche Vergütungspflicht einzuschränken. Hingegen kann auf Grund § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG durch eine Betriebsvereinbarung mit unmittelbarer und zwingender Wirkung (§ 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG) Kurzarbeit eingeführt werden. 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 m. w. N.)

c)

Ausgehend von diesen Grundsätzen stehen dem Kläger weitere acht Arbeitstage Erholungsurlaub für das Kalenderjahr 2020 zu.

Der gesamte Urlaubsanspruch des Klägers für das Jahre 2020 war nach §§ 1, 3 Abs. 1, § 4 BUrlG zu bestimmen.

aa)

Dies führt hier jedoch ausnahmsweise nicht zu einer Anpassung des Umfangs seines Urlaubsanspruchs an die aufgrund von Kurzarbeit ausgefallenen Arbeitstage. Denn die Betriebsvereinbarung, auf denen die Kurzarbeitsanordnungen beruhten, ist unwirksam.

Die zwischen der Beklagten und dem bei ihr gebildeten Betriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarung (vgl. Bl. 52 – 54 d.A.) wird den zuvor genannten Anforderungen nicht gerecht. Durch sie wurde Kurzarbeit für den Kläger nicht wirksam eingeführt.

Sie enthält, außer dem beabsichtigten Beginn und die Dauer, keinerlei Regelungen über die konkrete Durchführung der Kurzarbeit. Es ist insbesondere nicht festgelegt, welche Personen oder Personengruppen in welchem Umfang nach welchen Kriterien in die Kurzarbeit einbezogen werden. Vielmehr konnte nach § 1 Nr. 2 die Geschäftsführung mit dem Betriebsrat allein darüber entscheiden, welche Arbeitnehmer von der Kurzarbeit an welchen Tagen betroffen sind. Bereits dieser Mangel der Betriebsvereinbarung steht der wirksamen Einführung von Kurzarbeit entgegen, denn die Auswahl nach einem mehr oder minder gebundenen Ermessen genügt nicht den Anforderungen an einen wirksamen Eingriff in die arbeitsvertraglichen Hauptpflichten der Arbeitnehmer des Betriebs. Dabei ist auch unerheblich, dass laut der Betriebsvereinbarung der Geschäftsführer lediglich zusammen mit dem Betriebsrat entscheiden darf. In der Betriebsvereinbarung hätten vielmehr konkrete Regeln zum Personenkreis und zur Lage der Kurzarbeit aufgenommen werden müssen. Bei der vorliegenden Regelung ist für den einzelnen Arbeitnehmer nicht erkennbar, inwieweit er von der Kurzarbeit und in welchem Ausmaß betroffen ist.

bb)

Soweit sich die klagende Partei auf den Einwand einer unwirksamen Betriebsvereinbarung beruft, steht dem Treu und Glauben i.S.v. § 242 BGB nicht entgegen. Die klagende Partei hat insbesondere nicht rechtsmissbräuchlich gehandelt. Rechtsmissbrauch ist in der Vorschrift des § 242 BGB geregelt. Der Grundsatz von Treu und Glauben beschränkt als Gebot der Redlichkeit und allgemeine Schranke der Rechtsausübung sowohl subjektive Rechte als auch die Inanspruchnahme von Rechtsinstituten und Normen. Die sich aus einem Rechtsinstitut oder einer Rechtsnorm an sich ergebenden Rechtsfolgen müssen zurücktreten, wenn sie zu einem mit Treu und Glauben unvereinbaren Ergebnis führen (vgl. BAG, Urteil vom 04.12.2013 - 7 AZR 290/12). Vorliegend hat die Beklagte solche Umstände nicht ausreichend vorgetragen. Die Tatsache, dass der Kläger sich im Verfahren auf die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung beruft, ohne dass die Wirksamkeit der Vereinbarung im Betrieb in irgendeiner Weise zu Diskussionen geführt hatte, ist nicht geeignet, um eine Rechtsmissbräuchlichkeit anzunehmen. Gleiches gilt für den Umstand, dass durch die Einführung der Kurzarbeit alle Arbeitnehmer bei der Beklagten gehalten werden konnten; trotz dieses Umstands darf sich die klagende Partei im Verfahren auf die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung berufen. Ein mit Treu und Glauben unvereinbares Ergebnis ist darin nicht zu sehen.

cc)

Ausgehend von §§ 1, 3 Abs. 1, § 4 BUrlG i.V.m. dem Arbeitsvertrag i.V.m. § 36.1 EMTV in der Fassung vom 08.11.2018 beträgt der Urlaubsanspruch für das Jahr 2020 30 Tage. Nach klägerseitigem Vortrag ist eine Erfüllung in Höhe von 22 Urlaubstagen eingetreten, sodass noch ein Urlaubsanspruch in Höhe von acht Tagen verbleibt.

2.

Der Kläger hat gegen die Beklagte für das Jahr 2020 einen Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 479,72 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 03.02.2021.

a)

Für die acht Tage Urlaub ist der Kläger berechtigt, von der Beklagten weiteres Urlaubsgeld zu verlangen. Anspruchsgrundlage für die zusätzliche Urlaubsvergütung ist § 38.2 EMTV. Ausgehend von einem Stundenlohn in Höhe von 15,52 € ergibt sich für acht



Tage ein Betrag in Höhe von 496,64 € ( $15,52 \times 8 \times 8 : 2$ ). Die Beklagte hat den Anspruch der Höhe nach nicht bestritten. Die Gerichte für Arbeitssachen sind im Urteilsverfahren, für das der Beibringungsgrundsatz gilt, zur Berechnungen von Amts wegen nicht verpflichtet. Deshalb prüft das Gericht nicht von Amts wegen die Höhe der Klageforderung, wenn sie nicht bestritten wird (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16.04.2009, 10 Sa 22/09). Dem Kläger waren daher für acht Tage 479,72 € zuzusprechen, vgl. § 308 Abs. 1 S. 1 ZPO.

b)

Der Anspruch auf Zahlung der diesbezüglichen Prozesszinsen seit dem 03.02.2021 dem Tag nach Eintritt der Rechtshängigkeit gemäß § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i. V. m. § 495 i. V. m. § 261 Abs. 1 ZPO i. V. m. § 187 Abs. 1 BGB analog durch Zustellung der Klageerweiterung vom 26.01.2021 an die Beklagte am 02.02.2021, folgt aus § 291 i. V. m. 288 Abs. 1 Satz 2 BGB.

B.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG. Die Beklagte trägt als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits.

C.

Der Wert des Streitgegenstands beträgt gemäß § 61 Abs. 1 i. V. m. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i. V. m. §§ 3 ff. ZPO 1.473,00 €. Für den Antrag zu Ziffer 1) wurden 993,28 € zugrunde gelegt. Der Wert des Antrags zu Ziffer 2) wird entsprechend der Höhe der Hauptforderung auf 479,72 € festgesetzt, wohingegen die Nebenforderungen nach § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i. V. m. § 4 Abs. 1 HS. 2 ZPO unberücksichtigt bleiben.

D.

Soweit über die gesonderte Zulassung der Berufung nach § 64 Abs. 3 a ArbGG zu entscheiden war, hat das Gericht die Berufung mangels Vorliegens der Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 ArbGG nicht gesondert zugelassen.

## RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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

Landesarbeitsgericht Hamm  
Marker Allee 94  
59071 Hamm  
Fax: 02381 891-283

eingegangen sein.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 64 Abs. 7 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Berufung ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

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).

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

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

1. Rechtsanwälte,
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,
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 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.

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

...

Beglaubigt  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
Arbeitsgericht Siegen



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -

