



- Arbeitszeitberatung
- Organisationsberatung
- Personalberatung
- Vergütungsberatung

## Info-Brief 05/2022

### Kurzarbeit und Urlaubsanspruch

#### Kurzarbeit null: Der Urlaub fällt aus. Auch wenn es (nur) um einzelne Tage geht

Fallen aufgrund von Kurzarbeit einzelne Arbeitstage vollständig aus, dürfen Sie dies als Arbeitgeber bei der Berechnung des Jahresurlaubs Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen. So hat es das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 30.11.2021 entschieden (Az. 9 AZR 225/21).

Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin, die an drei Tagen pro Woche als Verkaufshilfe bei ihrem Arbeitgeber tätig war. Bei einer 6-Tage-Woche hätte ihr nach dem Arbeitsvertrag ein jährlicher Erholungsurlaub von 28 Werktagen zugestanden. Dies entsprach bei der vereinbarten 3-Tage-Woche einen Urlaubsanspruch von 14 Tagen.

Aufgrund von Kurzarbeit war die Arbeitnehmerin 2020 in drei Monaten vollständig von der Arbeitspflicht befreit. In zwei weiteren Monaten arbeitete sie an insgesamt nur fünf Tagen. Der kurzarbeitsbedingte Ausfall ganzer Arbeitstage rechtfertigt eine unterjährige Neuberechnung des Urlaubsanspruchs, so das BAG. Das gilt sowohl dann, wenn die Kurzarbeit arbeitsvertraglich vereinbart worden ist (und sie in dieser Vereinbarung nicht ausdrücklich auf die Kürzung verzichtet haben) – oder auch, wenn die Kurzarbeit wirksam aufgrund einer Betriebsvereinbarung eingeführt worden ist (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. November 2021 – 9 AZR 234/21).

Für Tage, an denen gar nicht gearbeitet wird, kann bei Kurzarbeit der Urlaub anteilig gekürzt werden. Es sei denn, es wurde ausdrücklich etwas anderes vereinbart.

**Information und Beratung zu allen Fragen der Personalorganisation  
Erhalten Sie bei Ihrem Arbeitszeit- und Personalberater Jochen Riedel**

**und zum Online-Tool**

**[www.pepinternet.de](http://www.pepinternet.de)**



**Zeiterfassung, Personaleinsatzplanung**