**Erkrankung eines Arbeitnehmers in einem Zeitraum,**

**für den wirksam Kurzarbeit "null" eingeführt worden ist**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, Stuttgart.

**Erkrankt der Arbeitnehmer in einem Zeitraum, für den -wirksam- Kurzarbeit "null" eingeführt worden ist, sind die ausgefallenen Arbeitstage bei der Berechnung des Urlaubsumfangs nicht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen.**

Darauf verweist der Stuttgarter Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, Präsident des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, unter Hinweis auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 05.12.2023 - 9 AZR 364/22.

In dem Fall bestand aufgrund der Corona Pandemie im Unternehmen nur noch eine erheblich verminderte Beschäftigungsmöglichkeit. Aus diesem Grund wurde mit Wirkung ab 01.04.2020 Kurzarbeit eingeführt.

Als Ergänzung zum bestehenden Arbeitsvertrag wurde zwischen den Parteien folgende Vereinbarung wurde folgende Vereinbarung geschlossen, die u. a. folgende Passagen enthielt:

*1.) Zeitraum der Kurzarbeit*

*Das Arbeitsverhältnis wird im Zeitraum vom 01.04.2020 bis 31.12.2020 in Kurzarbeit fortgesetzt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche einseitig zu erklären. Einer ggf. notwendigen Verlängerung der Kurzarbeit von bis zu 6 weiteren Monaten stimmt der Arbeitnehmer bereits jetzt zu. Diese Verlängerung der Kurzarbeit muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bis spätestens 15.12.2020 mitgeteilt haben. Eine weitergehende Verlängerung bedarf einer Vereinbarung der Parteien.*

*2.) Arbeitszeit während der Kurzarbeit*

*Während der Kurzarbeit beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 0 Wochenstunden. Der Arbeitgeber kann die in Satz 1 vereinbarte Arbeitszeit durch einseitige Erklärung mit einer Ankündigungsfrist von 4 Tagen anheben oder bis Kurzarbeit ‚null‘ absenken.*

Das Unternehmen führte mit Wirkung vom 1. April 2020 in ihrem Betrieb Kurzarbeit ein. Zu diesem Zeitpunkt war der Kläger nach Maßgabe einer Folgebescheinigung vom 26. März 2020 weiterhin zunächst bis zum 12. April 2020 und sodann -attestiert durch weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen durchgehend bis zum 31. Dezember 2020 arbeitsunfähig krank.

Mit seiner Klage hat der Kläger die Abgeltung von 15 Arbeitstagen gesetzlichen Mindesturlaubs für den Zeitraum 1. April bis 31. Dezember 2020 verlangt. Er hat die Auffassung vertreten, für diesen Zeitraum gesetzliche Urlaubsansprüche in ungeminderter Höhe erworben zu haben. Ungeachtet der im Betrieb praktizierten Kurzarbeit seien die Zeiten seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bei der Berechnung des Urlaubs wie solche mit tatsächlicher Arbeitsleistung zu behandeln.

Das BAG entschied nun:

Der Kläger habe für das Jahr 2020 nur Anspruch auf fünf Arbeitstage gesetzlichen Mindesturlaub für den Zeitraum zwischen Januar und März 2020, wo tatsächlich eine Arbeitspflicht galt und nicht die Kurzarbeit. Diesen Anspruch habe der Arbeitgeber erfüllt.

Henn empfahl, die Entscheidung zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen,

wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C:\Users\Henn\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Outlook\08EFATZ3\www.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Präsident des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Michael Henn

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Erbrecht

Fachanwalt für Arbeitsrecht

VDAA – Präsident

Rechtsanwälte Dr. Gaupp & Coll

Gerokstr. 8

70188 Stuttgart

Tel.: 0711/30 58 93-0

Fax: 0711/30 58 93-11

[stuttgart@drgaupp.de](mailto:stuttgart@drgaupp.de)

[www.drgaupp.de](http://www.drgaupp.de/)