

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit Urteil vom 9.3.2021 – C-580/19, nochmals zu einem Sachverhalt entschieden, bei dem es um die Abgrenzung von Ruhe- und Arbeitszeit mit Blick auf sog. Bereitschaftszeit eines Arbeitnehmers ging (Entscheidung nebst Kommentar von *Axel J. Klasen* im aktuellen Heft BB 2021, 763). Der EuGH führt grundsätzlich aus, dass die Bereitschaftszeit eines Arbeitnehmers immer entweder als „Arbeitszeit“ oder als „Ruhezeit“ nach der Richtlinie 2003/88 einzustufen sei, da sich die beiden Begriffe gegenseitig ausschließen. Dem Urteil ist ferner zu entnehmen, dass auch Bereitschaftszeiten, bei denen der Arbeitnehmer Rufbereitschaft außerhalb seines Arbeitsplatzes hat, als Arbeitszeit eingestuft werden können, wenn dem Arbeitnehmer Einschränkungen für die Bereitschaftszeit vorgegeben sind, die ihn „objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen“, diese Zeit, in der er sich bereithält, frei zu gestalten und sich seinen eigenen Interessen zu widmen. Der EuGH wies darauf hin, dass die nationalen Gerichte im Einzelfall eine Gesamtwürdigung vornehmen müssen, um über eine Einstufung der Rufbereitschaft als Arbeitszeit oder Ruhezeit zu entscheiden. Ferner stellt der EuGH klar, dass die Frage der Vergütung von Bereitschaftszeiten nicht der Richtlinie 2003/88 unterliegt. Ob die Rufbereitschaft daher wie Arbeitszeit vergütet wird oder nicht, sei von der Einordnung als „Arbeitszeit“ oder „Ruhezeit“ nicht abhängig und könne in nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen geregelt werden oder von Entscheidungen des Arbeitgebers abhängen. Die künftige Entwicklung, insbesondere die Rechtsprechung dazu bleibt abzuwarten, wobei der oben genannte Beitrag bereits Leitlinien für die Praxis gibt.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Anfechtung des Arbeitsverhältnisses – rechtskräftige Feststellung der Unwirksamkeit einer Kündigung

1. Die Rechtskraft eines der Klage stattgebenden Urteils im Kündigungsschutzprozess schließt die Möglichkeit aus, den Arbeitsvertrag durch die Anfechtung der zum Vertragsschluss führenden Willenserklärung wieder zu beseitigen (*Rn. 9 f.*).

2. Die für ein Rechtsmittel erforderliche Beschwerde fehlt, wenn die Partei in der Vorinstanz obsiegt und in der höheren Instanz lediglich eine andere Begründung erreichen will. Die Parteien können das Gericht nicht zur Erstattung eines Rechtsgutachtens zwingen (*Rn. 11, 19*).

BAG, Urteil vom 18.2.2021 – 6 AZR 92/19
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-755-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Tarifvorrang – Öffnungsklausel – Zustimmung der Tarifvertragsparteien zur Änderung einer Betriebsvereinbarung

1. Die Regelung in § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO, wonach nur dasjenige Parteivorbringen der Beurteilung des Revisionsgerichts unterliegt, das aus dem Berufungsurteil oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist, ist einschränkend dahin auszulegen, dass auch Tatsachen, die erst während des Revisionsverfahrens oder nach Schluss der mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz eingetreten sind, in die Urteilsfindung des Revisionsgerichts einfließen können, sofern sie unstreitig sind und schützenswerte Belange der Gegenseite nicht entgegenstehen (*Rn. 52*).

2. Sieht eine in einem Tarifvertrag enthaltene Öffnungsklausel vor, dass Änderungen einer ergän-

zenden Betriebsvereinbarung der Zustimmung beider Tarifvertragsparteien bedürfen, kann diese auch nachträglich erteilt werden. Eine solche Genehmigung wirkt auf den Zeitpunkt des Abschlusses der Änderung zurück (*Rn. 53*).

BAG, Urteil vom 15.12.2020 – 1 AZR 499/18
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-755-2**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Düsseldorf: Kurzarbeit Null kürzt den Urlaub

Die Klägerin ist seit dem 1.3.2011 als Verkaufshilfe mit Backetätigkeiten bei der Beklagten, einem Betrieb der Systemgastronomie, beschäftigt. Sie ist in einer Drei-Tage-Woche in Teilzeit tätig. Vereinbarungsgemäß stehen ihr pro Jahr 28 Werktagen bzw. umgerechnet 14 Arbeitstage Urlaub zu.

Ab dem 1.4.2020 galt für die Klägerin infolge der Corona-Pandemie von April bis Dezember wiederholt Kurzarbeit Null. In den Monaten Juni, Juli und Oktober 2020 bestand diese durchgehend. Im August und September 2020 hatte die Beklagte ihr insgesamt 11,5 Arbeitstage Urlaub gewährt. Die Klägerin ist der Ansicht, die Kurzarbeit habe keinen Einfluss auf ihre Urlaubsansprüche. Konjunkturbedingte Kurzarbeit erfolge nicht auf Wunsch des Arbeitnehmers, sondern im Interesse der Arbeitgeberin. Kurzarbeit sei auch keine Freizeit. So unterliege sie während der Kurzarbeit Meldepflichten. Auch könne die Arbeitgeberin die Kurzarbeit kurzfristig vorzeitig beenden, weswegen es an einer Planbarkeit der freien Zeit fehle. Sie begehrt deshalb die Feststellung, dass ihr für das Jahr 2020 der ungekürzte Urlaub von 14 Arbeitstagen zustehe, d. h. noch 2,5 Arbeitstage. Dem tritt die Arbeitgeberin entgegen. Mangels Arbeitspflicht während der Kurzarbeit Null entstünden keine Urlaubsansprüche. Sie habe

deshalb den Urlaubsanspruch der Klägerin für 2020 bereits vollständig erfüllt.

Die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hat die Klage ebenso wie das Arbeitsgericht Essen abgewiesen. Aufgrund der Kurzarbeit Null in den Monaten Juni, Juli und Oktober 2020 hat die Klägerin in diesem Zeitraum keine Urlaubsansprüche gemäß § 3 Bundesurlaubsgesetz erworben. Der Jahresurlaub 2020 steht ihr deshalb nur anteilig im gekürzten Umfang zu. Für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null war der Urlaub um 1/12 zu kürzen, was sogar eine Kürzung um 3,5 Arbeitstage ergeben würde. Im Hinblick darauf, dass der Erholungsurlaub bezweckt, sich zu erholen, setzt dies eine Verpflichtung zur Tätigkeit voraus. Da während der Kurzarbeit die beiderseitigen Leistungspflichten aufgehoben sind, werden Kurzarbeiter wie vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt, deren Erholungsurlaub ebenfalls anteilig zu kürzen ist.

Dies entspricht dem Europäischen Recht, weil nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs während Kurzarbeit Null der europäische Mindesturlaubsanspruch aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG nicht entsteht. Das deutsche Recht enthält dazu keine günstigere Regelung. Weder existiert diesbezüglich eine spezielle Regelung für Kurzarbeit noch ergibt sich etwas anderes aus den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes. Insbesondere ist Kurzarbeit Null nicht mit Arbeitsunfähigkeit zu vergleichen. An alledem hat der Umstand, dass die Kurzarbeit der Klägerin durch die Corona-Pandemie veranlasst ist, nichts geändert.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.3.2021 – 6 Sa 824/20

(Pressemitteilung vom 12.3.2021)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-755-3**
unter www.betriebs-berater.de