

RECHT

RS-Nr. 15/21 - 18.03.2021

LAG Düsseldorf: Kurzarbeit Null reduziert Urlaubsanspruch

Weil während der Kurzarbeit Null keine Arbeitspflicht besteht, entstehen in dieser Zeit auch keine Urlaubsansprüche. Dies hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf am 12. März 2021 (6 Sa 824/20) entschieden. Für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null sei der einem Arbeitnehmer an sich zustehende Urlaub deshalb um ein Zwölftel zu kürzen. Dies stehe auch im Einklang mit EU-Recht. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig; das LAG hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Sachverhalt

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Verkaufshilfe in einer Drei-Tage-Woche in Teilzeit beschäftigt. Pro Jahr stehen ihr umgerechnet 14 Arbeitstage Urlaub zu. Ab dem 1. April 2020 galt für die Klägerin infolge der Corona-Pandemie von April bis Dezember wiederholt Kurzarbeit Null, welche in den Monaten Juni, Juli und Oktober 2020 durchgehend bestand. Die Klägerin verbrauchte im August und September 2020 11,5 Urlaubstage und begehrt mit der Klage nun von der Beklagten die Gewährung von weiteren 2,5 Arbeitstagen Urlaub. Die Klägerin ist der Ansicht, konjunkturbedingte Kurzarbeit erfolge im Interesse des Arbeitgebers und habe demnach keinen Einfluss auf ihre Urlaubsansprüche. Die Beklagte hingegen vertritt die Auffassung, mangels Arbeitspflicht während der Kurzarbeit Null können auch keine Urlaubsansprüche entstehen.

Entscheidungsgründe

Das LAG Düsseldorf hat die Klage – wie schon das Arbeitsgericht Essen – abgewiesen. Das LAG ist der Auffassung, dass die Klägerin während des Zeitraums der Kurzarbeit Null in den Monaten Juni, Juli und Oktober 2020 keine Urlaubsansprüche gemäß § 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) erworben hat. Deshalb stehe ihr der Jahresurlaub 2020 nur anteilig im gekürzten Umfang zu. Für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null sei der Urlaub um ein Zwölftel zu kürzen, was sogar eine Kürzung um 3,5 Arbeitstage ergeben würde. Im Hinblick darauf, dass der Erholungsurlaub bezwecke, sich zu erholen, setze er

eine Verpflichtung zur Tätigkeit voraus. Da während der Kurzarbeit die beiderseitigen Leistungspflichten aufgehoben sind, würden Kurzarbeiter wie vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt, deren Erholungsurlaub ebenfalls anteilig zu kürzen sei.

Dies entspricht laut LAG auch dem Europäischen Recht. Denn nach der Rechtsprechung des EuGH entstehe während Kurzarbeit Null der europäische Mindesturlaubsanspruch aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG nicht. Das deutsche Recht enthalte dazu keine günstigere Regelung. Weder existiere diesbezüglich eine spezielle Regelung für Kurzarbeit noch ergebe sich etwas anderes aus den Vorschriften des BUrlG. Insbesondere ist nach Auffassung des LAG Kurzarbeit Null nicht mit Arbeitsunfähigkeit zu vergleichen. An alledem habe der Umstand, dass die Kurzarbeit der Klägerin durch die Corona-Pandemie veranlasst ist, nichts geändert.

Bewertung

Höchstrichterlich ist die Frage, ob während Kurzarbeit Urlaubsansprüche entstehen, noch nicht beantwortet worden. Daher ist das Urteil des LAG zu begrüßen, da es klarstellt, dass Urlaubsansprüche nur dann entstehen können, wenn tatsächlich auch eine Arbeitsleistung erbracht wurde. Die Entscheidung reiht sich in die Rechtsprechung des EuGH und auch in die überwiegende Literaturmeinung zu dem Thema ein. Es wird davon ausgegangen, dass Urlaub in Zeiten der Kurzarbeit analog den Regelungen zur Teilzeit zu behandeln ist, da eine dauerhafte Verringerung der Arbeitsverpflichtung vorliegt. Diese Ansicht erscheint nachvollziehbar, da Zeiten von Kurzarbeit – wie auch das LAG richtig festgestellt hat – nicht mit einer Arbeitsunfähigkeit zu vergleichen sind.

Vor dem Hintergrund, dass Beschäftigte während einer vollständigen Kurzarbeit mehr Freizeitaktivitäten entfalten können als während ihrer normalen Arbeitstätigkeit und auch angesichts des Umstandes, dass die Einführung von Kurzarbeit vor allem Entlassungen verhindern soll, erscheint es angemessen, dass alle Beschäftigten einen solidarischen Beitrag leisten, um dem Unternehmen über eine Krisenzeit hinweg zu helfen. Darüber hinaus erscheint es auch aus unternehmerischer Sicht schwer nachvollziehbar, dass Beschäftigte, die beispielsweise über mehrere Monate in Kurzarbeit gearbeitet haben, dennoch ihren ungeminderten Urlaubsanspruch erhalten sollen und diesen dann nach Ende der Kurzarbeit komplett abbauen können, obwohl sie in einem nicht unerheblichen Umfang von ihrer Arbeitspflicht befreit waren. Daher ist es begrüßenswert, dass nun auch das LAG hier richtungsgebend entschieden hat.

Im Übrigen verweisen wir auf den HPV Leitfaden zur Kurzarbeit und zum Kurzarbeitergeld (Stand: Dezember 2020). Unter den Kapitel „F. Sonderprobleme bei der Kurzarbeit“ hat der HPV auch die Urlaubskürzung bei Kurzarbeit mit Beispielen erörtert (F.I.1.a., S. 53 f.)

Die Pressemitteilung zum Urteil des LAG Düsseldorf haben wir dem Rundschreiben beigefügt.

Pressemitteilung

Kurzarbeit Null kürzt den Urlaub

Die Klägerin ist seit dem 01.03.2011 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 Werktage bzw. umgerechnet 14 Arbeitstage Urlaub zu.

Ab dem 01.04.2020 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.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 12.03.2021 - 6 Sa 824/20
Arbeitsgericht Essen, Urteil vom 06.10.2020 - 1 Ca 2155/20

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:
pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de