

RECHT

RS-Nr. 25/21 - 18.06.2021

Kürzung des Urlaubsanspruchs in Zeiten von „Kurzarbeit Null“ zulässig

Für Zeiträume, in denen die Arbeitspflicht aufgrund der Vereinbarung von „Kurzarbeit Null“ suspendiert ist, entsteht kein Urlaubsanspruch. Das LAG Düsseldorf hat dies bestätigt (Urteil v. 12.03.2021 – 6 Sa 824/20).

Sachverhalt

Die klagende Arbeitnehmerin war bei der Beklagten als Verkaufshilfe mit Backtätigkeiten für eine vereinbarte Arbeitszeit von drei Tagen pro Woche tätig. Ihr stand umgerechnet auf die vereinbarte 3-Tage-Woche ein vertraglich vereinbarter Urlaubsanspruch von 14 Urlaubstagen pro Kalenderjahr zu.

Aufgrund der Corona-Pandemie musste die Beklagte in ihrem Betrieb Kurzarbeit einführen. In den Monaten April und Mai 2020 wurde der Klägerin zunächst noch ihr aus den Vorjahren bestehender Resturlaub gewährt. Im Juni, Juli und Oktober 2020 befand sich die Klägerin durchgehend in „Kurzarbeit Null“. In der Zeit vom 1. August bis zum 8. August 2020 und vom 1. September bis zum 18. September 2020 erhielt sie Urlaub, wofür sie zeitweise aus der Kurzarbeit herausgenommen wurde. Im November und Dezember 2020 arbeitete die Klägerin an insgesamt fünf Tagen.

Die Klägerin machte in ihrer Klage geltend, ihr stünde für das Jahr 2020 ein ungekürzter Urlaubsanspruch zu. Sie beantragte daher zuletzt die Feststellung, dass ihr aus dem Jahr 2020 ein Restanspruch von 2,5 Urlaubstagen zustehe. Das LAG Düsseldorf hat die Klage ebenso wie das ArbG Essen (Urteil v. 6. Oktober 2020 – 1 Ca 2155/20) abgewiesen.

Entscheidungsgründe

Das LAG Düsseldorf entschied, dass die Mitarbeiterin für den Zeitraum Juni, Juli und Oktober 2020, in dem sie sich durchgehend in „Kurzarbeit Null“ befand, keine Urlaubsansprüche gemäß § 3 BurlG

erworben hat. Damit stehe ihr der Jahresurlaub 2020 nur anteilig in gekürztem Umfang zu. Der Arbeitgeber sei berechtigt für jeden vollen Monat der „Kurzarbeit Null“ den Urlaub um 1/12 kürzen. Demnach habe er den Jahresurlaub vorliegend sogar um 3,5 Arbeitstage kürzen dürfen.

Das Gericht begründete dies damit, dass es der Zweck des Erholungsurlaubs sei, dass der Arbeitnehmer sich erholen muss. Dies setze eine Verpflichtung zur Tätigkeit voraus. Während der Kurzarbeit seien die beiderseitigen Leistungspflichten aufgehoben, daher müssten Kurzarbeiter wie vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt werden. Hier ist anerkannt, dass deren Erholungsurlaub anteilig zu kürzen ist.

Das LAG Düsseldorf verwies in seinem Urteil auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), nach der während „Kurzarbeit Null“ der europäische Mindesturlaubsanspruch aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG nicht entsteht. Die Richter betonten, dass sich diese Fälle übertragen lassen und schlossen sich damit der EuGH-Argumentation an. Das deutsche Recht enthalte keine günstigere Regelung: Es existiere weder eine spezielle Regelung für Kurzarbeit, noch ergebe sich etwas anderes aus den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes. Insbesondere sei „Kurzarbeit Null“ nicht mit einer Arbeitsunfähigkeit zu vergleichen. Auch der Umstand, dass der Anlass für Kurzarbeit vorliegend die Coronapandemie war, ändert nach Überzeugung des Gerichts nichts daran.

Die Revision ist beim Bundesarbeitsgericht unter dem Aktenzeichen 9 AZR 225/21 eingelegt.

ArbG Osnabrück: Urlaubskürzung außerhalb von Kurzarbeit Null wohl unzulässig

Das [Arbeitsgericht Osnabrück](#) (Urteil v. 8. Juni 2021 – 3 Ca 108/21) hat entschieden, dass eine Vergleichbarkeit mit der Situation von Teilzeitbeschäftigten allerdings nicht bestehe, wenn die Kurzarbeit nicht in Form der „Kurzarbeit Null“ ausgeübt werde. Vielmehr zeige die vergleichbare Lage zu sonstigen Ruhenstatbeständen im Arbeitsverhältnis, dass in bestimmten Fällen eine anteilige Urlaubskürzung gesetzlich vorgegeben sei wie z.B. bei Elternzeit nach dem BEEG. Der Gesetzgeber hätte also auch bei Kurzarbeit eine anteilige Urlaubskürzungen statuieren können. Dies habe er aber nicht nur unterlassen, sondern nach dem BUrlG gerade zum Ausdruck gebracht, dass Kurzarbeit nicht zu einer Verschmälerung des Urlaubsentgelts dienen solle. An einer Vergleichbarkeit fehlte es nach Auffassung des Arbeitsgerichts auch deswegen, weil im entschiedenen Fall die Kurzarbeit mit einer Ankündigungsfrist von nur zwei Werktagen reduziert oder beendet werden konnte.

Wegen der Bedeutung der Rechtssache hat das Arbeitsgericht die Berufung zum Landesarbeitsgericht zugelassen.

Bewertung

Die Entscheidung des LAG Düsseldorf ist zu begrüßen.

Entgegen der Entscheidung des Arbeitsgerichts Osnabrück vertritt der HPV hingegen die Auffassung, dass auch eine Urlaubskürzung bei teilweiser bzw. tageweiser Kurzarbeit zulässig ist. Urlaubsansprüche können nur dann entstehen, wenn auch tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht wurde. Demnach verringert sich der Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit automatisch (vgl. hierzu HPV Leitfaden Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld, Dezember 2020, S. 52 ff.).