

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf bezüglich der Kürzung von Urlaub bei Kurzarbeit Null in der Corona-Pandemie vor und erweitere das Thema sodann auf die Behandlung des Urlaubs bei Kurzarbeit, die nur zu einer Verringerung der Arbeitszeit führt.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kürzung des Urlaubs bei Kurzarbeit Null! Und bei Kurzarbeit über Null?

(im Anschluss an PA 11/2020, Ziffer 2)

LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.03.2021 (6 Sa 824/20), Pressemitteilung vom 12.03.2021 – nicht rechtskräftig

Bereits 2018 hatte der EuGH entschieden, dass sich der Urlaubsanspruch an sich aufgrund Kurzarbeitszeiten entsprechend verringern kann. Denn Urlaub fällt nur für Zeiten an, in denen tatsächlich gearbeitet wurde. Wenn der jährliche Mindesturlaubsanspruch z. B. vier Wochen beträgt und im Jahr 6 Monate Kurzarbeit Null angeordnet war, würde der Arbeitnehmer nur noch einen Urlaubsanspruch von zwei Wochen haben, der mit Urlaubsentgelt zu vergüten wäre. (s. hierzu PA 11/2020, Ziffer 2).

Nun hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf diese Auffassung für Kurzarbeit null in der Corona-Pandemie bestätigt; in der Pressemitteilung vom 12.03.2021 heißt es:

"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 entständen 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 LAG Düsseldorf hat die Revision zum BAG zugelassen.

Problematisch ist die Urlaubskürzung dort, wo keine Kurzarbeit Null galt, sondern die Arbeitszeit aufgrund Kurzarbeit nur verringert war. Wenn

ein Arbeitnehmer statt täglich acht Stunden nur täglich vier Stunden an fünf Arbeitstagen in der Woche arbeitet, behält er seinen Urlaubsanspruch von vier Wochen, da er weiterhin fünf Arbeitstage Urlaub nehmen muss, um eine Woche Urlaub zu nehmen. "Halbe" Urlaubstage kennt das BUrlG nicht, s. § 5 Abs. 2 BUrlG. Arbeitet der Arbeitnehmer statt an fünf Tagen nur noch zwei Tage in der Woche, ist umstritten, ob dies zu einer entsprechenden Verkürzung des Urlaubs auf 2/5 führen kann. Zwar muss der Arbeitnehmer nur noch zwei Tage Urlaub machen, um eine Woche frei zu haben, aber teilweise wird gefordert, dass eine arbeitsvertragliche Regelung diese Kürzung vorsehen muss.

Noch schwieriger wird dies dann, wenn sich die Arbeitszeiten im Laufe des Jahres mehrfach ändern. Denn dann kann man im Grunde erst am Ende des Jahres rückblickend entscheiden, wieviel Urlaub dem Arbeitnehmer für das Kalenderjahr zustand. Dagegen ist der Urlaub aber während des laufenden Kalenderjahres zu gewähren und wird typischerweise viel früher, z. B. im Sommer in Anspruch genommen. Im Februar ist noch kaum absehbar, ob sich der Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr reduzieren wird, allenfalls in Höhe von 1/12 oder maximal 2/12. Selbst wenn im Januar und Februar Kurzarbeit Null vorlag, bedeutet das nicht, dass der Arbeitnehmer nicht später im Jahr doch noch – wenn auch reduziert – arbeitet und dadurch einen Urlaubsanspruch erwirbt. Dieser Urlaubsanspruch entsteht aber bereits zum Jahresbeginn und kann daher auch schon im Februar genommen werden.

Am Jahresende wird man rückwirkend keine Anpassung mehr vornehmen können, wenn der Urlaub schon genommen wurde (§ 5 Abs. 3 BUrlG). Eine "Übergewährung" von Urlaub geht daher wohl voll in das Arbeitgeberberrisiko.

IMPRESSUM
Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de