

Kürzung von Urlaubsansprüchen bei Kurzarbeit „Null“

Dr. David Sundermann

Die gerichtlichen Entscheidungen im Zusammenhang mit der Einführung und Durchführung von Kurzarbeit mehrten sich. Bereits in unserem [Newsletter Beitrag](#) vom 9. März 2021 haben wir auf [erstinstanzliche Rechtsprechung](#) hingewiesen, die sich mit der Frage von Annahmeverzugsgehältern bei unwirksam eingeführter Kurzarbeit beschäftigte.

Nunmehr liegt eine [Pressemitteilung](#) zu einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12.03.2021 (Az.: 6 Sa 824/20) vor, die sich mit der ebenfalls intensiv diskutierten Frage der Auswirkung von „Kurzarbeit Null“ auf den Urlaubsanspruch beschäftigt.

Hintergrund

Im Hinblick auf die Einführung von „Kurzarbeit Null“ und „Urlaub“ taucht regelmäßig die Frage auf, ob sich aufgrund von „Kurzarbeit Null“ der gesetzliche Urlaubsanspruch auch entsprechend kürzt. Hintergrund hierfür ist, dass Arbeitnehmer grundsätzlich in jedem Jahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub haben, gleichzeitig die Höhe bzw. der Umfang des Urlaubsanspruchs davon abhängen soll, an wieviel Tagen pro Woche Arbeitnehmer zur Leistung verpflichtet sind.

Das Bundesurlaubsgesetz gibt auf die Frage der Kürzung des Urlaubs bei Kurzarbeit Null keine unmittelbare Antwort. Auch die umfangreiche und diffizile höchstrichterliche Rechtsprechung zum Urlaubsrecht hat sich mit der Beantwortung dieser Frage noch nicht unmittelbar beschäftigt. Umso mehr ist es zu begrüßen, dass das Landesarbeitsgericht Düsseldorf „etwas Licht ins Dunkel bringt“ und in begrüßenswerter Weise feststellt, dass zumindest für Zeiten von „Kurzarbeit Null“ sich der Urlaub entsprechend kürzt.

Sachverhalt

Der Entscheidung lag laut Pressemitteilung ein Sachverhalt zugrunde, wonach die Klägerin bei der Beklagten als Teilzeitkraft im Rahmen einer Drei-Tage-Woche beschäftigt war. In Folge der Corona-Pandemie führte die Beklagte ab dem 1. März 2020 wiederholt „Kurzarbeit Null“ ein, wovon auch die Klägerin unmittelbar betroffen war. Von den

ihr jährlich zustehenden 14 Urlaubstagen nahm sie seit der erstmaligen Einführung der „Kurzarbeit Null“ insgesamt 11,5 Tage.

Mit ihrer Klage verfolgte die Klägerin die Feststellung, dass ihr für das Jahr 2020 der volle Urlaubsanspruch im Umfang von 14 Tagen zustehen würde. Zur Begründung berief sich die Klägerin unter anderem darauf, dass die Kurzarbeit anders als Urlaub nicht auf Wunsch des Arbeitnehmers, sondern im Interesse des Arbeitgebers erfolge. Es handele sich nicht um Freizeit, da die Mitarbeiterin während der Kurzarbeit schließlich Meldepflichten unterliegen würde und zudem die Arbeitgeberin jederzeit die Kurzarbeit beenden könne und es insoweit an der Planbarkeit für freie Zeit fehle.

Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf

Auch wenn die Entscheidung bislang lediglich als Pressemitteilung vorliegt, lassen sich dieser bereits die wesentlichen Argumente des Landesarbeitsgerichts entnehmen. Entscheidend stellt das Landesarbeitsgericht darauf ab, dass der gesetzliche Urlaub bezwecke, sich von Arbeit zu erholen. Dies mache es erforderlich, dass grundsätzlich eine Verpflichtung zur Arbeit bestünde, was im Falle der „Kurzarbeit Null“ aufgrund der beiderseitigen Aussetzung der Leistungspflichten eben nicht der Fall sei. Die Rechtsprechung zum Urlaubsanspruch bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, wonach trotz ganzjähriger krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit dennoch der volle Urlaubsanspruch entstehe, steht nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts dieser Entscheidung nicht entgegen. Vielmehr entspreche diese Entscheidung dem europäischen Recht, da auch nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs während der Kurzarbeit Null Mindesturlaubsansprüche nicht entständen und nicht erkennbar sei, dass das deutsche Recht eine für Arbeitnehmer günstigere Regelung anstrebe.

Ausblick

Die Entscheidung ist zu begrüßen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu „Urlaub“ und „Kurzarbeit Null“ sowie des Bundesarbeitsgerichts zu Urlaubsansprüchen während eines „Sabbaticals“ dürften sich für die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts gute Argumente finden lassen. Gleichwohl steht eine höchstrichterliche Klärung dieser Frage aus und damit verbleiben Rechtsunsicherheiten.

Spannend bleibt, ob sich aus der Entscheidung Rückschlüsse auf die Frage von Urlaubsansprüchen bei Kurzarbeit ziehen lassen, wenn die Kurzarbeit nicht „null“ betrug, sondern die Arbeitspflicht lediglich in einem geringeren Umfang reduziert wurde.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Dr. Vorname Nachname unter +49 123 456789-10 oder cmustermann@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

FRANKFURT AM MAIN

Ulmenstraße 30, 60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

HAMBURG

Alter Wall 20 – 22, 20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99