

Neues aus der Rechtsprechung

Kurzarbeit (Null) reduziert den Urlaubsanspruch

Die Kurzarbeit war und ist wichtiger Baustein zur Stabilisierung des Arbeitsmarkts in der Pandemie. Nicht unumstritten und durchaus anspruchsvoll ist der Umgang mit be- und entstehenden Urlaubsansprüchen der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer. Mit der Frage, ob Kurzarbeit Null zu einer Kürzung des Urlaubsanspruchs führt, hat sich das LAG Düsseldorf in einer aktuellen Entscheidung beschäftigt (Urteil vom 12. März 2021, Az. 6 Sa 824/20 – liegt bisher nur als Pressemitteilung vor).

Die klagende Arbeitnehmerin war pandemiebedingt u.a. in den Monaten Juni, Juli und Oktober 2020 durchgängig in Kurzarbeit Null. Im August und im September 2020 wurden ihr von ihren (teilzeitbedingten) 14 Urlaubstagen 11,5 gewährt. Sie machte gerichtlich geltend, dass ihr auch die „verbleibenden“ 2,5 Urlaubstage für das Kalenderjahr 2020 zustehen. Der Arbeitgeber hielt dem entgegen, dass mangels einer Arbeitspflicht während der Kurzarbeit Null keine Urlaubsansprüche entstanden seien.

Das LAG verneinte einen Urlaubsanspruch für die vollen Monate der Kurzarbeit Null.

Der Jahresurlaubsanspruch sei für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null um 1/12 zu kürzen. Denn der Erholungszwecke des Urlaubsanspruchs setze eine Arbeitsverpflichtung voraus. Eine solche bestehe während der Kurzarbeit Null jedoch gerade nicht. Es handele sich auch nicht um eine mit der Arbeitsunfähigkeit vergleichbaren Situation; vielmehr sei die Konstellation mit der von Teilzeitkräften vergleichbar, bei denen es abhängig von der Anzahl der Wochenarbeitsstage zu einer Reduzierung des Urlaubsanspruchs komme. Die Revision zum BAG wurde zugelassen.

Die noch nicht rechtskräftige Entscheidung des LAG Düsseldorf ist zu begrüßen und liegt auf einer Linie mit der bisherigen Rechtsprechung von BAG und EuGH. Das BAG hat etwa bei unbezahltem Sonderurlaub (BAG, Urteil vom 19.03.2019,

Az. 9 AZR 315/17) und bei der Freistellungsphase in der Altersteilzeit im Blockmodell (BAG, Urteil vom 24.09.2019, Az. 9 AZR 481/18) Urlaubsansprüche verneint.

Konsequenterweise dürfte auch eine explizite Vereinbarung zur Kürzung des Urlaubs im Rahmen der Einführung von Kurzarbeit nicht erforderlich sein, sondern die Kürzung ohne Weiteres eintreten. Um Streitigkeiten zu vermeiden, ist eine solche Abrede jedoch nach wie vor ratsam.

Wir halten Sie selbstverständlich über den Fortgang des Verfahrens informiert.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de