

tradeo A R B E I T S R E C H T: Neues zur Urlaubsberechnung während der Kurzarbeit

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Kürzung des Urlaubsanspruchs während der Kurzarbeit „Null“

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 30.11.2021 (Az.: 9 AZR 225/21) die umstrittene Frage zur Berechnung des Urlaubsanspruchs während der Kurzarbeit „Null“ nun endgültig geklärt und die Kürzung des Urlaubs gebilligt.

DER SACHVERHALT:

Geklagt hat eine Verkaufshilfe aus Essen. Auf Grund der Pandemie wurde im Unternehmen die sog. Kurzarbeit „Null“ für mehrere Monate eingeführt. Die Arbeitgeberin kürzte den Urlaubsanspruch für jeden vollen Monat der Kurzarbeit um 1/12. Die Klägerin wehrte sich dagegen und machte den vollen Urlaubsanspruch geltend. Sie vertrat die Ansicht, dass die Urlaubskürzung unzulässig sei. Die Zeit während der Kurzarbeit „Null“ sei für sie nicht planbar gewesen, da sie jederzeit mit einer Wiederaufnahme der Arbeit hätte rechnen müssen. Zudem unterlag sie während der Kurzarbeit Meldepflichten. Die Situation der Kurzarbeit sei mit dem Annahmeverzug vergleichbar, da das Kurzarbeitergeld den Zweck habe, das wirtschaftliche Risiko des Arbeitgebers zu mildern. Nach Ansicht der Klägerin müssten kurzarbeitsbedingt ausgefallene Arbeitstage urlaubsrechtlich wie Arbeitstage gewertet werden. Für die Kürzung des Urlaubs gäbe es keine Rechtsgrundlage.

DIE ENTSCHEIDUNG:

Die Richter haben sich der Argumentation der Klägerin nicht angeschlossen. Sie verlor in allen drei Instanzen, zuletzt vor dem BAG. Die BAG-Richter urteilten am 30.11.2021, dass die Klägerin keinen Anspruch auf Erholungsurlaub für die Zeiten der Kurzarbeit „Null“ hat. Der kurzarbeitsbedingte Ausfall ganzer Arbeitstage rechtfertigt die Kürzung des Urlaubs. Die Arbeitstage, die aufgrund einzelvertraglich vereinbarter Kurzarbeit ausgefallen sind, sind weder nach nationalem Recht noch nach Unionsrecht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen.

In einer weiteren Sache hat der Neunte Senat des BAG entschieden, dass diese Grundsätze auch dann Anwendung finden, wenn die Kurzarbeit wirksam aufgrund einer Betriebsvereinbarung eingeführt worden ist (Az.: 9 AZR 234/21).

Bereits das LAG Düsseldorf stellte in der Vorinstanz fest, dass die Kürzung des Urlaubsanspruchs mit Unionsrecht grundsätzlich im Einklang stehe. Der EuGH hat in seinen Entscheidungen betont, dass der Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub darin bestehe, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und über

einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen (EuGH v. 13.12.2018 - C-385/17 - [Hein]). Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub beruhe auf der Prämisse, dass der Arbeitnehmer im Laufe des Referenzzeitraums tatsächlich gearbeitet hat. Ein Arbeitnehmer erwerbe nur für solche Zeiträume Urlaub, in denen er Arbeitsleistungen erbracht hat.

Basierend auf diesen Grundsätzen hat die Rechtsprechung bereits für mehrere Fallgestaltungen, in denen die Arbeitspflicht suspendiert worden ist, wie beispielsweise während der Zeiten des Sabbaticals oder Sonderurlaubs, angenommen, dass solche Zeiträume zur Kürzung des Urlaubsanspruchs führen.

Nun steht es fest, dass auch die Kurzarbeit „Null“ zu einer Kürzung des Urlaubsanspruchs führt.

FAZIT:

Die Entscheidung hat enorme praktische Auswirkungen, da viele Betriebe pandemiebedingt auf die Kurzarbeit ausweichen mussten. Die Rechtsunsicherheit bezüglich des Umgangs mit den Urlaubsansprüchen wurde nun beseitigt. Haben die Unternehmen die Kurzarbeit einzelvertraglich oder durch eine Betriebsvereinbarung eingeführt, steht den Arbeitnehmern für die Tage während der Kurzarbeit „Null“ kein Urlaubsanspruch zu. Die Unternehmen können den Urlaub somit entsprechend kürzen. Die Urlaubskürzung ist aber nur dann zulässig, wenn die Kurzarbeit auch wirksam eingeführt worden ist. Da die Anforderungen an die wirksame Einführung der Kurzarbeit hoch sind, sollte dies vor Kürzung des Urlaubs in jedem Fall überprüft werden.

Sie haben noch Fragen zum Thema Urlaubsberechnung während der Kurzarbeit oder zur rechtssicheren Einführung von Kurzarbeit? Sprechen Sie uns gerne an! | [tradeo.legal](https://www.tradeo.legal)



RAin Julia Sontheimer
Fachanwältin für Arbeitsrecht
www.tradeo.legal
sontheimer@tradeo.legal