

Kürzung des Urlaubsanspruchs bei Kurzarbeit - zulässig?

Dr. Björn Lange, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater, Heidelberg und Mannheim
SCHLATTER Arbeitsrechtlicher Newsletter vom 15.03.2021

Infolge der SARS-CoV2-Pandemie und der zum Teil damit verbundenen vorübergehenden Betriebsschließungen sahen sich viele Arbeitgeber dazu veranlasst, Kurzarbeit anzuordnen. Nicht selten wurden die hierfür erforderlichen Vereinbarungen – gleich ob arbeits- oder kollektivvertraglicher Natur – unter großem Zeitdruck zwischen den Beteiligten getroffen und schweigen sich nicht selten zu der Frage aus, ob und inwieweit für Zeiten von Kurzarbeit der Urlaub der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer/innen zu kürzen ist. Ein solcher Fall lag (offensichtlich) nun dem LAG Düsseldorf zur Entscheidung vor, dessen Urteil nachfolgend beleuchtet wird, wenngleich zum jetzigen Zeitpunkt nur die [Pressemitteilung des LAG Düsseldorf \(Az. 6 Sa 824/20\)](#) vorliegt.

Der Sachverhalt

Die Klägerin ist beim beklagten Arbeitgeber als Verkaufshilfe in der Systemgastronomie in Teilzeit in einer 3-Tage-Woche beschäftigt. Infolge ihrer Teilzeittätigkeit steht ihr vereinbarungsgemäß ein Jahresurlaub von 14 Arbeitstagen zu. Von April 2020 bis Dezember 2020 galt für die Klägerin wiederholt Kurzarbeit. In den Monaten Juni, Juli und Oktober 2020 bestand Kurzarbeit Null durchgehend. Im August und September 2020 gewährte der beklagte Arbeitgeber der Klägerin 11,5 Arbeitstage Urlaub. Die Klägerin begehrte die arbeitsgerichtliche Feststellung, dass ihr für das Jahr 2020 der ungekürzte Jahresurlaub, also nach Abzug der bereits gewährten 11,5 Urlaubstage noch ein Resturlaub von 2,5 Arbeitstage zustehe.

Das Urteil

Die 6. Kammer des LAG Düsseldorf hat die Klage ebenso wie die Vorinstanz abgewiesen. Es begründete laut Pressemitteilung ihre Auffassung damit, dass infolge der Kurzarbeit Null in den Monaten Juni, Juli und Oktober 2020 die Klägerin für diese Monate keine Urlaubsansprüche gemäß § 3 Bundesurlaubsgesetz erworben habe. Insofern sei der Jahresurlaub der Klägerin für das Jahr 2020 zeitanteilig zu kürzen gewesen. Für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null sei eine Kürzung des Jahresurlaubs um ein Zwölftel, also vorliegend in einem Umfang von 3,5 Tagen angezeigt gewesen. Das Landesarbeitsgericht argumentierte, dass der Zweck von Erholungsurlaub in der Erholung läge, was wiederum die Verpflichtung

zur Tätigkeit voraussetze. Da jedoch während der Kurzarbeit die beidseitigen Leistungspflichten aufgehoben seien, seien Kurzarbeiter wie vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zu behandeln, deren Erholungsurlaub ebenfalls anteilig zu kürzen ist. Diesem Ergebnis stünde auch nicht das europäische Gemeinschaftsrecht entgegen, da nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs während der Kurzarbeit Null der europäische Mindesturlaub aus Art 7. Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG nicht entsteht.

Bewertung

Die Entscheidung des LAG Düsseldorf ist im Ergebnis zu begrüßen. Denn es ist in der Tat nicht einzusehen, weshalb Arbeitnehmer/innen, die während der Kurzarbeit Null keiner Arbeitsbelastung ausgesetzt waren, den vollen Jahresurlaub beanspruchen können sollen. Aus rechtlicher Sicht ist diesem Urteil aber durchaus mit Skepsis zu begegnen. Denn ein Blick auf ähnlich gelagerte Lebenssachverhalte zeigt, dass die Feststellung des LAG Düsseldorf, wonach der Urlaubsanspruch an die beidseitigen Leistungspflichten anknüpfe, keineswegs ein arbeitsrechtliches Dogma ist. So ordnet beispielsweise der Gesetzgeber für die Dauer von Elternzeit gerade keine anteilige Kürzung des Erholungsurlaubs an, obwohl auch während der Elternzeit die beidseitigen Leistungspflichten ruhen. Vielmehr gibt der Gesetzgeber im Fall von Elternzeit dem Arbeitgeber nach § 17 Abs. 1 BEEG nur die Möglichkeit zur anteiligen Kürzung des Urlaubs

durch Abgabe einer entsprechenden Erklärung. Allein die Existenz des § 17 Abs. 1 BEEG lässt daher berechnete Zweifel aufkommen, ob die Urteilsbegründung des LAG Düsseldorf einer etwaigen Revision vor dem Bundesarbeitsgericht standhalten kann. Möglicherweise könnte eine entsprechende

Anwendung des § 17 Abs. 1 BEEG hier die Lösung sein.

Wir werden die Entwicklung der Rechtsprechung für Sie im Auge behalten und Sie bei gegebenem Anlass erneut unterrichten.

Ihre Ansprechpartner:



Dr. Hanns-Uwe Richter
Partner / Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Schlatter

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Kurfürsten-Anlage 59
69115 Heidelberg
Telefon +49.6221.981212
Telefax +49.621.981273
richter@schlatter.law
www.schlatter.law



Dr. Björn Lange
Partner / Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Schlatter

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Seckenheimer Landstraße 4
68163 Mannheim
Telefon +49.621.46084745
Telefax +49.621.46084748
lange@schlatter.law
www.schlatter.law

Rechtlicher Hinweis: Mit diesen Ausführungen stellen wir rechtlich interessante Themen aus unserem Fachbereich im Überblick vor. Diese Ausführungen können die rechtliche Thematik zwangsläufig nicht umfassend darstellen. Diese Information stellt keine Rechtsberatung dar, begründet kein Mandatsverhältnis und kann eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Lediglich aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in dieser Information nur die männliche Form verwendet.