

Kurzarbeit vs. Urlaub: “null zu null”? – Der Erwerb von Urlaubsansprüchen während der Kurzarbeit

EINFÜHRUNG

In Anbetracht der anhaltenden Pandemiesituation ist die Kurzarbeit aus arbeitsrechtlicher Sicht weiter eines der beherrschenden Themen. Jüngere Verlautbarungen des RKI nähren allerdings inzwischen die Hoffnung, dass wir zumindest “im letzten Drittel” der Pandemie angelangt sind. Mit zunehmender Normalisierung der Situation wird auch in solchen Branchen, die aktuell noch sehr stark von der Pandemie betroffen sind, der Bedarf an tatsächlicher Arbeitskraft wieder ansteigen. Arbeitnehmer werden dann am Arbeitsplatz benötigt werden, um mit ihrer Arbeitsleistung weiteren wirtschaftlichen Schaden von Unternehmen abzuwenden. Spätestens dann wird sich auch ganz praktisch die Frage stellen, in welcher Höhe Arbeitnehmer in zurückliegenden Phasen der Kurzarbeit Urlaubsansprüche erworben haben, deren Abbau früher oder später zusätzlich zu den ohnehin schon bestehenden Belastungen zu bewältigen wäre. Zu dieser Frage hat sich jüngst das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in einer wichtigen Entscheidung geäußert.

DIE ENTSCHEIDUNG DES LANDEsarbeitsGERICHTS DÜSSELDORF VOM 12. MÄRZ 2021 (AZ.: 6 SA 824/20)

Gegenstand der Entscheidung war ein Konflikt zwischen einem Unternehmen der Systemgastronomie und einer Mitarbeiterin, die hier seit 2011 als Verkaufsmitarbeiterin in Teilzeit (in einer 3-Tage-Woche) beschäftigt ist. Gemäß den geltenden Vereinbarungen stand der Klägerin im Jahr 2020 grds. ein Jahresurlaubsanspruch (auf Basis ihrer Teilzeit) von 14 Tagen zu. Ab April 2020 galt für die Klägerin vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie wiederholt “Kurzarbeit null”. In den Monaten Juni, Juli und Oktober 2020 bestand diese durchgehend.

Die Beklagte hatte der Klägerin im Laufe des Jahres 2020 11,5 Tage Urlaub gewährt. Streit entzündete sich nun an der Frage, ob der Klägerin darüber hinaus weitere 2,5 Urlaubstage für das Jahr 2020 zustanden. Die Arbeitnehmerin vertrat insoweit den Standpunkt, dass auch Phasen der “Kurzarbeit null” keinen Einfluss auf den Umfang ihres Jahresurlaubsanspruchs haben könnten, da die konjunkturbedingte Kurzarbeit nicht auf ihren Wunsch, sondern im Interesse der Arbeitgeberin erfolgt sei. Sie verwies zudem darauf, dass sie während der Kurzarbeit Meldepflichten unterlegen habe und es sich daher bei der Kurzarbeit keineswegs um Freizeit gehandelt habe. Zudem habe für die Arbeitgeberin die Möglichkeit bestanden, die Kurzarbeit vorzeitig zu beenden, wes-

wegen es auch an der für Urlaubszeiten typischen Planbarkeit der freien Zeiten gefehlt habe.

Das Unternehmen hat im Prozess dagegen die Auffassung vertreten, dass der Jahresurlaubsanspruch anteilig zu kürzen sei, weil hier in Teilen des Jahres während der “Kurzarbeit null” gar keine Arbeitspflicht bestanden habe.

Sowohl das Arbeitsgericht Essen als zuständiges Gericht erster Instanz als auch jüngst das Landesarbeitsgericht Düsseldorf haben diesen Rechtsstreit jeweils im Sinne des Arbeitgebers entschieden und gehen davon aus, dass Phasen der “Kurzarbeit null” zu einer anteiligen Kürzung des Urlaubsanspruchs führen. Die Entscheidung des LAG Düsseldorf ist bisher nur als Pressemitteilung und noch nicht in der vollständig begründeten Fassung verfügbar. Allerdings ist bereits aus der Pressemitteilung zu erkennen, dass das Landesarbeitsgericht davon ausgeht, dass die Klägerin jedenfalls für die Monate Juni, Juli und Oktober 2020 keinerlei Urlaubsansprüche gemäß § 3 des Bundesurlaubsgesetzes erworben hat, weil in diesen Monaten keine Leistungspflicht bestand. Der Urlaubsanspruch sei – so das Gericht – für jeden vollen Monat der “Kurzarbeit null” um 1/12 zu kürzen. Durchaus bemerkenswert ist insoweit ein zunächst banal klingender Satz aus der Pressemitteilung: “Im Hinblick darauf, dass der Erholungsurlaub bezweckt, sich zu erholen, setzt dies eine Verpflichtung zur Tätigkeit voraus”. Mit anderen Worten: Nur wer arbeitet bzw. zur Arbeit verpflichtet ist, hat ein Anrecht auf Erholung von dieser Arbeit.

Dass die Frage nicht ganz so banal ist, wie dieser Satz zu suggerieren vermag, zeigt sich bereits durch den Umstand, dass das Landesarbeitsgericht Düsseldorf die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen hat. Der Rechtsstreit ist damit noch nicht abgeschlossen und es ist durchaus zu erwarten, dass jedenfalls das Bundesarbeitsgericht noch mit dieser in der Literatur umstrittenen Frage befasst werden wird.

FOLGEN DER ENTSCHEIDUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf ist sicher zu begrüßen, da es vielen ohnehin hart getroffenen Unternehmen doch einen weiteren Schlag versetzen würde, wenn sie sich nach dem Ende der Corona-Krise auch noch mit erheblichen (ungekürzten) Urlaubsansprüchen von Arbeitnehmern konfrontiert sehen würden, die in der zurückliegenden Zeit ohnehin nur in sehr reduziertem Umfang

oder in Teilen gar nicht gearbeitet haben. Aus juristischer Sicht ist die Entscheidung allerdings nicht ganz so selbstverständlich, wie es auf den ersten Blick scheinen mag. Zunächst ist insoweit festzustellen, dass es eine ausdrückliche gesetzliche Regelung zu einer (automatischen) Kürzung des Urlaubs oder jedenfalls einer für den Arbeitgeber bestehenden Kürzungsmöglichkeiten - anders als etwa im Fall der Inanspruchnahme von Elternzeit (§ 17 Abs. 1 BEEG) oder Pflegezeit (§ 4 Abs. 4 PflegeZG) – für die Kurzarbeit nicht gibt. Ferner ist zum Beispiel für die Fälle lang andauernder Arbeitsunfähigkeit inzwischen anerkannt, dass – trotz auch hier tatsächlich nicht erbrachter Arbeitsleistungen und damit an sich fehlender Möglichkeit einer Erholung von geleisteter Arbeit – durchaus Urlaubsansprüche entstehen und auch nicht ohne Weiteres verfallen, soweit die Arbeitsunfähigkeit fortbesteht (siehe hierzu etwa unsere [Mandanteninfo 04/2012](#)). Letzteres spricht auch das LAG Düsseldorf bereits in seiner Pressemitteilung an, geht aber im Ergebnis davon aus, dass die Fälle der Kurzarbeit mit der Situation einer Arbeitsunfähigkeit nicht zu vergleichen sind.

Die Entscheidung des LAG Düsseldorf bietet damit derzeit einen belastbaren Standpunkt zur Frage des Erwerbs von Urlaubsansprüchen während Phasen der "Kurzarbeit Null". Soweit ersichtlich, wird man die Entscheidung des LAG Düsseldorf wohl auch für sonstige Fälle der Kurzarbeit im Sinne einer Reduzierung von Urlaubsansprüchen argumentativ nutzbar machen können (z.B. wenn die Kurzarbeit "nur" dazu geführt hat, dass ein Mitarbeiter, der grds. in einer 5-Tage-Woche beschäftigt ist, in Teilen des Jahres nur an 2 Tagen pro Woche gearbeitet hat). Es wird dennoch wichtig bleiben, den Fortgang dieser und ähnlicher Rechtsstreitigkeit weiter zu beobachten und insbesondere im Auge zu behalten, ob das Bundesarbeitsgericht die Auffassung des LAG Düsseldorf teilt. Insoweit bietet die bereits vorhandene Rechtsprechung des BAG (siehe etwa Urteil vom 19.03.2019, Az. 9 AZR 406/17 zur Kürzung des Urlaubs bei bezahltem Sonderurlaub) Anlass zur Hoffnung, dass die Entscheidung Bestand haben wird. Letztlich ist aber auch nicht auszuschließen, dass am Ende auch der Europäische Gerichtshof mit dieser Frage befasst werden wird.

Stets zu untersuchen ist in der Praxis weiter, ob im jeweiligen Arbeitsverhältnis nicht ohnehin tarifliche, betriebliche oder vertragliche Regelungen eine von der Sichtweise des LAG Düsseldorf abweichende Bewertung begründen. So sieht etwa § 9 Abs. 1 des Tarifvertrags zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID) ausdrücklich vor, dass der Erholungsurlaub durch Zeiten, in denen Kurzarbeit geleis-

tet wird, nicht vermindert wird. Solche gegenüber den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes für die Arbeitnehmerschaft günstigeren Regelungen sind im Zweifel ohne Weiteres zulässig und können – wo immer derartige Regelungen getroffen wurden – selbstverständlich zu abweichenden Ergebnissen führen.

Sollten Sie in diesem Zusammenhang Fragen rund um das Thema Kurzarbeit und Urlaub oder auch sonstige Fragen des Arbeitsrechts während der COVID-19-Pandemie haben, so sprechen Sie uns bitte jederzeit gerne an!

KONTAKT



Dr. Henning Reitz
h.reitz@justem.de



Sarah Backhaus
s.backhaus@justem.de

www.justem.de