

# LKP Corona-Spezial

## Neues Urteil: Kürzung des Urlaubsanspruchs während Kurzarbeit?

Das **Landesarbeitsgericht Düsseldorf** hat am **12.03.2021** ein für viele unerwartetes Urteil in Sachen Urlaubsanspruch während der Kurzarbeit gefällt. Auch wenn die Urteilsbegründung noch nicht vorliegt, lässt sich bereits Folgendes sagen:

### Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit

Es gibt keine gesetzliche Regelung, ob und wie sich Kurzarbeit auf den Urlaubsanspruch auswirkt.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) vertrat 2012 die Auffassung, dass für Zeiten, in denen **Kurzarbeit „Null“** vereinbart wurde (d.h. überhaupt nicht gearbeitet wurde) **kein Urlaubsanspruch** entsteht. Galt z.B. für drei Kalendermonate Kurzarbeit „Null“, so verringert sich der Jahresurlaubsanspruch um  $\frac{3}{12}$ . Eine Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu dieser Rechtsfrage ist bisher noch nicht erfolgt.

Mitte März dieses Jahres hat nun das LAG Düsseldorf diese EuGH - Rechtsprechung übernommen und entschieden, dass in Kalendermonaten mit Kurzarbeit „Null“ keine Urlaubsansprüche erworben werden und der Jahresurlaubsanspruch für jeden vollen Monat Kurzarbeit um  $\frac{1}{12}$  zu kürzen ist.

Wie die Fälle zu behandeln sind, in denen nicht an allen Arbeitstagen Kurzarbeit angeordnet ist, wurde bisher noch nicht entschieden. Da aber nach der Entscheidung des LAG Düsseldorf Kurzarbeiter wie vorübergehend Teilzeitbeschäftigte zu behandeln sind, kann man - vorbehaltlich einer höchstrichterlichen Bestätigung durch das BAG - wohl von Folgendem ausgehen:

Wird **Kurzarbeit nur für einzelne Wochentage** angeordnet, so kann wohl der Urlaubsanspruch entsprechend anteilig gekürzt werden. Wird also z.B. statt an fünf Tagen in der Woche nur an drei Tagen gearbeitet, so reduziert sich der Urlaubsanspruch für diesen Zeitraum auf  $\frac{3}{5}$ .

Wohl keinen Einfluss auf den Urlaubsanspruch hat hingegen, wenn aufgrund der **Kurzarbeit „nur“ die tägliche Arbeitszeit reduziert** wird, d.h. weniger Stunden an den einzelnen Tagen gearbeitet wird, die Anzahl der Arbeitstage aber unverändert bleibt. Eine anteilige Kürzung des Urlaubs wird in diesem Fall nicht möglich sein.

Beide Fallgruppen muss schlussendlich das BAG entscheiden. Da das LAG Düsseldorf die Revision zugelassen hat, bleibt zu hoffen, dass sich dieses zeitnah mit diesen Fragen befassen wird.

### Aktuelle Vorgehensweise

Auch wenn die Rechtslage noch nicht abschließend geklärt ist, spricht viel dafür, dass auch das BAG die Rechtsprechung des EuGH und des LAG Düsseldorf bestätigen wird.

Obwohl nach Auffassung des EuGH diese Rechtslage auch gilt, wenn **keine ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag** besteht, sollten Arbeitgeber, die sich auf die mögliche zukünftige BAG - Rechtsprechung berufen wollen, dies gegenüber ihren Arbeitnehmern frühzeitig kommunizieren:

Wird in Betrieben üblicherweise eine Vereinbarung über Kurzarbeit getroffen werden, so sollte dort z.B. festschreiben: *„Der Urlaubsanspruch vermindert sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit“*.

Denkbar wäre auch in der aktuellen Lohnabrechnung einen Hinweis mitaufzunehmen wie z.B.: *„Gemäß der Rechtsprechung des LAG Düsseldorf vermindert sich der Urlaubsanspruch im Verhältnis voller Arbeitstage in Kurzarbeit zu der Anzahl der Regelarbeitstage“*.

Im Ergebnis ist die Entscheidung des BAG abzuwarten; falls die Auffassung des LAG bestätigt wird, muss der Arbeitgeber entscheiden, ob eine Kürzung erfolgen soll.