



RS-Nummer: RE2020-199

Datum: 26.06.2020

Kategorie: Recht

Ansprechpartner: Stefan Laing

Telefon: +49 (228) 91 27 - 227

E-Mail: laing@kfzgewerbe.de

Corona-Krise - Entstehen von Urlaubsansprüchen während Zeiten der Kurzarbeit

Soweit kein Tarifvertrag etwas Spezielleres vorgibt, ist trotz fehlender BAG-Rechtsprechung davon auszugehen, dass Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit nur dann entstehen können, wenn diese tatsächlich auch eine Arbeitsleistung erbracht haben. Dabei kann der Urlaubsanspruch zeitanteilig an die Zahl der nicht von „Kurzarbeit Null“ betroffenen Arbeitstage angepasst werden. Soweit der Arbeitgeber von der Kürzung Gebrauch macht, ist eine Unterrichtung hierüber im Rahmen der Arbeitgeberpflicht zur Urlaubsinformation und zur Urlaubsaufforderung zu empfehlen.

Nachdem viele Unternehmen Kurzarbeit angeordnet haben, stellen sich viele Unternehmen die Frage, welche Auswirkungen die eingeführte Kurzarbeit auf den Urlaubsanspruch der betroffenen Arbeitnehmer hat. Dies gilt erst Recht, wenn sich Arbeitnehmer in Kurzarbeit Null befinden. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zu dieser Fallkonstellation noch keine Entscheidung getroffen. Dennoch lässt sich die Rechtslage nach Auffassung unseres Dachverbandes, dem ZDH, nach derzeitiger Beurteilung wie folgt darstellen:

1. Grundsatz: Tarifvertragliche Regelungen gehen vor

Bezüglich der hier vorgenommenen Beurteilung der Rechtslage können sich in tarifvertraglichen Regelungen abweichende Formulierungen zur Urlaubsdauer bei Kurzarbeit bzw. zur Umrechnung ergeben. Sollte der Arbeitgeber tarifgebunden sein oder sich eine Tarifbindung aus einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel ergeben, dann gehen die dort eventuell zum Urlaub bei Kurzarbeit getroffenen Regelungen vor und die nachfolgenden Ausführungen finden keine Anwendung.

2. Europarechtliche Grundlagen

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit Urteil vom 08.11.2012 (Az.: C-229/11) festgestellt, dass Urlaubsansprüche nur dann entstehen, wenn der Arbeitnehmer auch tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht hat. Konkret ging es in dem Vorabentscheidungsverfahren um die Frage, ob während der angeordneten Kurzarbeit der bezahlte Jahresurlaub pro rata temporis (zeitanteilig) angepasst werden kann und der Kurzarbeiter während der Kurzarbeit nur einen entsprechend geringeren Urlaubsanspruch erwirbt.

3. Instanzgerichtliche Rechtsprechung in Deutschland

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat sich mit Urteil vom 30.08.2017 (Az.: 5 Sa 626/17) ebenfalls mit dem Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit Null auseinandergesetzt. Dabei geht es im Einklang mit dem EuGH davon aus, dass der Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit Null wie bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis



pro rata temporis zu berechnen ist.

4. Sichtweise in der Rechtsliteratur

In der juristischen Literatur wird überwiegend die Auffassung vertreten, dass Urlaub in Zeiten der Kurzarbeit analog den Regelungen zur Teilzeit zu behandeln ist (so z.B. Gallner in ErfK, 20. Aufl. 2020, BUrlG, § 3 Rn. 21 - 23). Auch weitere Stimmen in der Literatur kommen zu dem gleichen Ergebnis: So ist etwa Prof. Bayreuther der Ansicht, dass eine Kürzung von Urlaubsansprüchen in Betracht kommt, wenn man davon ausgeht, dass die Beschäftigten keinen Urlaubsanspruch erwerben, solange die Arbeitspflicht vollständig ruht (vgl. DB 2012, 2748). Bayreuther führt dazu aus, dass der Urlaubsanspruch eines Teilzeitbeschäftigten pro rata temporis an die Zahl seiner Arbeitstage anzupassen sei. Dies gelte auch, wenn im Betrieb tageweise Kurzarbeit eingeführt werde. Während der Kurzarbeit seien die Beschäftigten so zu behandeln, als wenn sie aus einem Vollzeit- in ein entsprechendes Teilzeitarbeitsverhältnis gewechselt wären. Zu dem gleichen Ergebnis kommt auch Prof. Schubert (vgl. NZA 2013, 1105).

5. Berechnung der Urlaubsanspruchskürzung

Wie eine zeitanteilige Kürzung des Urlaubs vorgenommen kann, hat das BAG unter Hinweis auf einige EuGH-Entscheidungen zwar nicht konkret für die Kurzarbeit entschieden. Dennoch hat das BAG bei einem unterjährigen Wechsel der Anzahl der Arbeitstage eine Dreisatzformel für die Umrechnung herausgearbeitet. Unter Zugrundelegung von regelmäßig 260 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche: 52 Wochen à 5 Arbeitstage) wendet das BAG die folgende Umrechnungsformel an, soweit bspw. 30 Urlaubstage gewährt werden:

30 Werkstage Urlaub × Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht

260 Werkstage

Da die durchaus nachvollziehbare aber oft unpraktische Urlaubsformel des BAG in der Praxis mit durchaus mehr Aufwand verbunden ist (ex-post-Beurteilung am Ende des Jahres), können Arbeitgeber alternativ bei Kurzarbeit in kompletten Monaten auch auf die Zwölftelungsregelung (vgl. § 5 BUrlG) zurückgreifen:

Urlaubstage x Monate ohne Kurzarbeit

12 Monate



6. Folgen für die Praxis

Unter Heranziehung des o.g. EuGH-Urteil geht auch der ZDK gemeinsam mit dem ZDH davon aus, dass Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit nur dann entstehen können, wenn diese tatsächlich auch eine Arbeitsleistung erbracht haben. Soweit der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit nur noch tage- oder wochenweise (Kurzarbeit Null) tätig ist, kann der Urlaubsanspruch während der Kurzarbeit zeitanteilig (pro rata temporis) an die Zahl der verbleibenden Arbeitstage angepasst werden.

Nicht ganz eindeutig geklärt ist allerdings, ob der Urlaubsanspruch sich bei Kurzarbeit automatisch vermindert. Unklar ist insoweit, ob sich die Urlaubstage automatisch vermindern oder ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach Beendigung der Kurzarbeit zur Erfüllung seiner eigenen Mitwirkungsobliegenheiten (der Arbeitnehmer ist bekanntlich auf die Inanspruchnahme seines Urlaubs und den sonstigen Verfall des Urlaubs hinzuweisen) auch gleichzeitig mitzuteilen hat, dass die Anzahl der Urlaubstage wegen Kurzarbeit neu berechnet worden ist.

Hier ist nicht hundertprozentig auszuschließen, dass die Rechtsprechung die Kürzung der Urlaubsansprüche bei Kurzarbeit nur bei vorheriger Vereinbarung bzw. Mitteilung an den Arbeitnehmer erlaubt und eine automatische Kürzung nicht zulässt. Zur Vermeidung dieser Rechtsunsicherheit bietet es sich deshalb an, dass der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen seiner oben genannten Pflichten zur Information und zur Urlaubsaufforderung über eine solche Kürzung unterrichtet. Konsequenterweise sollte man hier aber nicht von einer (aktiven) „Kürzung“ des Urlaubsanspruchs sprechen, sondern sprachlich passender von einer (automatischen) Verringerung oder Neuberechnung des Urlaubsanspruchs auszugehen.

Dabei gilt natürlich: Eine Pflicht, den Urlaub anzupassen, trifft den Arbeitgeber auch bei einem „Automatismus“ nicht. Unterschiedliche Gründe (z.B. der Betriebsfrieden) können für die Entscheidung des Arbeitgebers ausschlaggebend sein, den ursprünglichen Anspruch auf Urlaub der von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten unangetastet zu lassen.

7. Ausführliche Information von Gesamtmetall für die arbeitsrechtliche Beratung

Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall hat darüber hinaus einen FAQ-Katalog zu *„Arbeitsrechtliche Fragstellungen zu Urlaub im Zusammenhang mit Kurzarbeit“* veröffentlicht (**Anlage**). Diese sich sehr ausführlich einzig mit dem Thema Urlaub und Kurzarbeit beschäftigende Information kann **für die arbeitsrechtliche Beratung in den Innungen und Landesverbänden** sicherlich sehr **hilfreich** sein.

Anlage

FAQ_Urlaub_Kurzarbeit_19_05_2020 | PDF\n\n