



ARGUMENTATION ZUR „URLAUBSKÜRZUNG BEI KURZARBEIT“

Nach der Entscheidung des EuGH vom 08.11.2012 (C-229/11 und C-230/11) ist es mit dem Europarecht vereinbar, wenn Arbeitnehmer für die Zeit einer Kurzarbeit Urlaubsansprüche wie Teilzeitbeschäftigte, d.h. „pro rata temporis“, erwerben. Dies würde bei Kurzarbeit Null bedeuten, dass keine Urlaubsansprüche erworben würden.

Die Entscheidung des EuGH erlaubt nach unserem Verständnis **keine automatische Kürzung** und bedeutet im Übrigen folgendes: Europarechtlich darf Kurzarbeit Null zu einer Kürzung des Urlaubsanspruchs führen. Der EuGH sagt aber auch ausdrücklich, dass nationale Regelungen (Gesetz oder TV) dies nicht so ausgestalten müssen, d.h. sie können und dürfen in Einklang mit Europarecht auch günstigere Regelungen treffen, die trotz Kurzarbeit Null zu vollen Urlaubsansprüchen führen.

Wie diese Frage in Bezug auf das **BUrlG** und unsere **Tarifverträge** beurteilt werden wird, ist bislang nicht abschließend geklärt.

Bezogen auf unsere **Tarifverträge** könnte man je nach deren Ausgestaltung argumentieren, dass sie keine Urlaubsreduzierung zulassen. Denn sie enthalten überwiegend Regelungen, die eine Kürzung bei Kurzarbeit explizit nicht vorsehen oder die Kurzarbeit bei den Regelungen von Kürzungstatbeständen nicht aufführen:

- So gibt es in einigen MTVen Regelungen, die ausdrücklich sagen, dass Kurzarbeit nicht zu einer Reduzierung von Urlaub führt (so kann man bspw. § 16 Ziff. 3 MTV M+E Rheinland-Pfalz verstehen).
- In manchen TVen haben wir Regelungen, die etwas dazu sagen, wie Nichtarbeit in einem Monat sich auf Urlaubsansprüche auswirkt. So sind etwas in Ziff. 2.9 Urlaubsabkommen M+E Nordwürttemberg/Nordbaden bestimmte Abwesenheitszeiten benannt, die zu einer Reduzierung des Urlaubsanspruchs führen – Kurzarbeit Null zählt nicht dazu. Hier wird man vertreten können, dass es sich im Zweifel bei der tariflichen Regelung um eine abschließende Aufzählung handelt.
- In anderen TVen ist wiederum nichts geregelt, was zu der Frage Anhaltspunkte geben würde. Dort wird es dann wohl entscheidend von der Auslegung des BUrlG abhängen und der Frage, ob unsere TV damit einen Gleichlauf haben.

Jedenfalls sollten die einschlägigen tariflichen Regelungen zur Kurzarbeit bzw. zum Urlaub geprüft werden, bevor eine Rechtsauskunft zu der Frage erteilt wird.

Das nationale **Gesetzesrecht** (BUrlG) gibt auch nichts dazu her, dass Urlaubsansprüche von Kurzarbeit (Null) berührt werden. Eine analoge Betrachtung zur Teilzeitarbeit (Reduzierung der Arbeitszeit in Form weniger Arbeitstage führt zur Reduzierung des Urlaubsanspruchs) ist jedenfalls nicht zwingend geboten. Dies gilt zumindest beim Konjunktur-KuG, wo die Bereitschaft zur kurzfristigen Arbeitsaufnahme und die unerwünschten und unvorhergesehenen wirtschaftlichen Belastungen, die mit Kurzarbeit einhergehen, ähnlich belastend sind wie Arbeit.

Recherchiert man im **Internet**, sieht es übrigens nicht viel anders aus, bei „Haufe“ findet man z.B. den Hinweis: „Ob sich nach deutschem Recht Urlaubsansprüche während der Kurzarbeit automatisch verringern oder ob eine

ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung erforderlich ist, ist ungeklärt. Daher sollten Regelungen über die Kurzarbeit die anteilige Reduzierung oder den Wegfall von Urlaubsansprüchen bei Kurzarbeit "Null" ausdrücklich vorsehen.“ Einer solchen arbeitsvertraglichen oder betrieblichen Regelungen würden in unseren tarifgebundenen Branchen aber der Tarifvorbehalt bzw. die jeweilige Tarifregelung (oder „Nichtregelung“ – keine Kürzung) entgegenstehen.

Zwar enthält unsere **Muster-Betriebsvereinbarung Kurzarbeit** eine Regelung bezüglich des ungekürzten Urlaubsanspruchs. Jedoch dürften solche Regelungen bezüglich des *übergesetzlichen* Urlaubsanspruchs wegen § 77 Abs. 3 BetrVG in der Regel rechtsunwirksam sein, unabhängig davon ob sie nun Günstigeres oder Ungünstigeres regeln.

Die Stellungnahmen von Großkanzleien im Internet sind auch eher noch zurückhaltend:

<https://efarbeitsrecht.net/erst-kurzarbeit-und-dann-noch-kuerzung-von-urlaub/>

Zusammenfassende Eckpunkte:

- ▶ *Wenn* nationale Regelungen für den Fall von Kurzarbeit Null eine anteilige Reduzierung des europarechtlich garantierten Mindesturlaubs bestimmen, verstößt dies nicht gegen Europarecht.
- ▶ Nationale Regelungen, die dies *nicht* vorsehen, sind allerdings ebenso mit Europarecht vereinbar.
- ▶ Ob das deutsche Bundesurlaubsgesetz für den gesetzlichen Mindesturlaub eine Reduzierung der Ansprüche bewirkt, ist umstritten, jedoch vom BAG bis heute nicht beantwortet und somit rechtlich nicht sicher geklärt.
- ▶ Tarifverträge können zudem für den übergesetzlichen Urlaubsanspruch eigenständige Regelungen treffen, die den Umfang des Urlaubsanspruchs im Zusammenhang mit Kurzarbeit betreffen. Sie können nach richtiger Rechtsauffassung aber auch die Berechnung des Umfangs des gesetzlichen Mindesturlaubs ändern, wenn dies zu Gunsten des Arbeitnehmers erfolgt (vgl. BAG, Urteil vom 17. November 2009 – 9 AZR 844/08).
- ▶ Unsere Tarifverträge enthalten eher Regelungen, die eine Kürzung bei Kurzarbeit explizit nicht vorsehen oder die Kurzarbeit als zulässigen Kürzungstatbestand nicht aufführen. Die einschlägigen tariflichen Regelungen zur Kurzarbeit bzw. zum Urlaub sollten daher geprüft werden.

Fazit:

Eine einseitige Kürzung des Urlaubsanspruchs durch den Arbeitgeber sollte nicht widerstandslos hingenommen werden. Details müssen in einem individuellen Rechtsberatungsgespräch geklärt werden.