

NEWSLETTER

Personalwirtschaft / Arbeitsrecht

Juni 2021

Thema dieser Ausgabe

Kürzung des Urlaubsanspruchs bei „Kurzarbeit Null“ (LAG Düsseldorf, Urt. v. 12.3.2021 – Az. 6 Sa 824/20)

Für Zeiträume, in denen Arbeitnehmer aufgrund konjunktureller „Kurzarbeit Null“ keine Arbeitspflicht haben, ist der jährliche Urlaubsanspruch anteilig zu kürzen.

Hintergrund

Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (§ 1 BUrlG). § 3 BUrlG bestimmt den gesetzlichen Mindesturlaub in Abhängigkeit von der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht. Bei einer Sechs-Tage-Woche beträgt der gesetzlich vorgeschriebene Urlaub beispielsweise jährlich mindestens 24 Werktage, bei einer Fünf-Tage-Woche mindestens 20 Werktage (umgerechnet also vier Wochen).

Der gesetzliche Urlaubsanspruch nach den §§ 1, 3 BUrlG setzt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts - dem Grunde nach - allein das Bestehen des Arbeitsverhältnisses voraus. Er steht nicht unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung erbracht hat. Vielmehr entsteht nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses der volle Urlaubsanspruch.

Die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes gelten auch hinsichtlich des arbeitsvertraglich vereinbarten Mehrurlaubs, wenn die Arbeitsvertragsparteien keine

von diesen Regelungen abweichende Vereinbarung zulässig vereinbart haben.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hatte nun mit Urteil vom 12.3.2021 (Az. 6 Sa 824/20) zu entscheiden, ob die „Kurzarbeit Null“ zu einer Reduzierung des Urlaubsanspruch führt. Hierzu enthält das Bundesurlaubsgesetz keine ausdrückliche Regelung.

Als „Kurzarbeit Null“ bezeichnet man eine Kurzarbeit, bei der die vertragliche Arbeitszeit vollständig heruntergesetzt ist, sodass der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung mehr erbringen muss. Korrespondierend erhält der Arbeitnehmer auch kein Gehalt mehr, sondern nur das Kurzarbeitergeld der Agentur für Arbeit, sofern der Arbeitgeber dieses nicht freiwillig aufstockt.

Urteil des LAG Düsseldorf

Sachverhalt

In dem vom LAG Düsseldorf zu entscheidenden Fall hatte ein Arbeitgeber eine Arbeitnehmerin als Verkaufshilfe in Teilzeit angestellt. Der Arbeitnehmerin stand arbeitsvertraglich ein jährlicher Urlaubsanspruch von 28 Werktagen zu.

Als Folge der Covid-19-Pandemie musste im Betrieb des Arbeitgebers Kurzarbeit eingeführt werden, welche auch mit der Arbeitnehmerin vereinbart wurde. In den Monaten April und Mai 2020 wurde der Klägerin zunächst bestehender Resturlaub aus Vorjahren gewährt. Anschließend befand sie sich - in den Monaten Juni und Juli 2020 durchgehend - in „Kurzarbeit Null“. In der Zeit vom 01.08. bis zum 08.08.2020 und vom 01.09.2020 bis zum 18.09.2020 erhielt sie Urlaub. Für die Urlaubszeit ist die Klägerin einvernehmlich aus der Kurzarbeit herausgenommen worden. Im gesamten Monat Oktober 2020 galt vereinbarungsgemäß wiederum durchgehend „Kurzarbeit Null“. Im November und Dezember 2020 hat sie an insgesamt fünf Tagen gearbeitet.

Aufgrund der „Kurzarbeit Null“ wurde der jährliche Urlaubsanspruch vom Arbeitgeber in 2020 anteilig gekürzt. Für jeden vollen Monat der Kurzarbeit hat der Arbeitgeber eine Kürzung um 1/12 vorgenommen, was monatlich 2,33 Werktagen entsprach.

Die Parteien stritten, ob die Kürzung des Urlaubsanspruchs zulässig war oder nicht.

Entscheidung

Das LAG Düsseldorf gab dem Arbeitgeber Recht und entschied, dass konjunkturelle „Kurzarbeit Null“ zu einer Kürzung des Urlaubsanspruchs führt. Es bestätigt damit das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 6.10.2020 (Az. 1 Ca 2155/20).

Zur Begründung verwies das Gericht zum einen auf die herrschende Auffassung im Schrifttum, zum anderen auf bereits in der Rechtsprechung entschiedene vergleichbare Fälle, in denen eine Suspendierung der Arbeitspflicht zu einer Verminderung des Urlaubsanspruchs führt (bspw. für Zeiten, in denen ein unbezahlter Sonderurlaub vereinbart wird, oder für die Freistellungsphase einer Altersteilzeit im Blockmodell). Zudem sei die Kürzung des Jahresurlaubsanspruchs infolge konjunktureller Kurzarbeit mit Unionsrecht vereinbar.

Faktisch behandelt damit das LAG Düsseldorf – entsprechend einer Rechtsprechung des EUGH (Urt. v. 8.11.2012 – C-229/11 und C-230/11) – die Situation der Kurzarbeit wie eine Teilzeitbeschäftigung und nimmt eine Kürzung pro rate temporis vor.

Hinweis: Keine Kürzung des Urlaubsanspruchs erfolgt beispielsweise bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder bei Mutterschaftsurlaub.

Fazit

Aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage hat das LAG die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Die weitere Entwicklung bleibt also abzuwarten.

Ausdrücklich hat das LAG Düsseldorf nur über einen Fall entschieden, in dem den gesamten Monat „Kurzarbeit Null“ angeordnet war. Aus der Urteilsbegründung lässt sich aber ableiten, dass eine Urlaubskürzung auch bei tageweiser Kurzarbeit erfolgt. Arbeitet der Arbeitnehmer jedoch täglich, jedoch zu reduzierten Stunden, hat dies keine Auswirkung auf den Urlaubsanspruch. Dieser bleibt ungekürzt bestehen.

Für bestehende Arbeitsverhältnisse sollten in der Praxis Betriebsvereinbarung und Individualvereinbarung geprüft werden, ob diese Regelungen zur Urlaubskürzung enthalten. Für neu abzuschließende Verträge empfiehlt es sich, ausdrücklich eine Regelung aufzunehmen, ob Kurzarbeitszeiträume zur Kürzung des Urlaubsanspruchs führen oder nicht. Dies gibt beiden Arbeitsvertragsparteien mehr Rechtssicherheit.

Weitere Hinweise

Einbringen von Erholungsurlaub

Urlaub muss vorrangig aufgebraucht werden, bevor Kurzarbeit angemeldet und Kurzarbeitergeld gezahlt wird.

Wegen der Corona-Pandemie wurde jedoch im März 2020 eine Sonderregelung zugunsten der Arbeitnehmer eingeführt. Diese sah vor, dass der Urlaub für 2020 nicht vorrangig aufgebraucht werden musste. So sollte den Arbeitnehmern eine flexible Urlaubsgestaltung ermöglicht werden. Die Sonderregelung war gültig bis zum 31.12.2020 und wurde nicht verlängert. Seit dem 1.1.2021 muss Erholungsurlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden, wenn die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers dem nicht entgegenstehen (§ 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III). Damit gilt nach Aussagen der [Bundesagentur für Arbeit](#):

- Resturlaub aus 2020 muss zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, bevor dieser verfällt. Erfolgt dies nicht, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall als Voraussetzung für Kurzarbeitergeld vor.
- Besteht eine Urlaubsplanung für 2021, zum Beispiel durch eine Urlaubsliste, einen Urlaubsplan oder Betriebsferien (§ 87 I Nr. 5 BetrVG), muss dieser nicht vorher zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden. Der Urlaub wird dann zu den geplanten Zeiten genommen. Wird von dieser Planung nur aufgrund von Kurzarbeit abgewichen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.
- Gibt es keine Urlaubsplanung, muss gegen Ende des Urlaubjahres 2021 der Antritt von Urlaubsansprüchen zur Vermeidung von Kurzarbeit festgelegt werden. Das gilt aber nur, wenn der Urlaub nicht in das Urlaubsjahr 2022 übertragen werden kann. Wird dieser Urlaub nicht genommen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Berücksichtigung der Rechtsprechung im Jahresabschluss 2020

Gemäß § 249 Abs. 1 S. 1 Handelsgesetzbuch (HGB) sind in der Handelsbilanz Rückstellungen für ungewisse Verbindlichkeiten zu bilden. Dies gilt gleichfalls auch für die Steuerbilanz. Zu den passivierungspflichtigen Verbindlichkeitsrückstellungen zählen auch Urlaubsrückstellungen.

Nach dem aktuellen Urteil des LAG Düsseldorf besteht im Falle der „Kurzarbeit Null“ kein zusätzlicher Urlaubsanspruch und die Urlaubsrückstellung ist in der Bilanz ergebniswirksam aufzulösen. Das Ergebnis steigt, was das Bilanzbild verbessert, aber ggf. auch den steuerpflichtigen Gewinn erhöht.

2.6.2021

Dr. Johannes Stehr
Rechtsanwalt Steuerberater
Fachanwalt für Steuerrecht

Ansprechpartner

Für alle Fragestellungen stehen Ihnen gerne zur Verfügung



PETER STEHR sen.
Vereidigter Buchprüfer
Steuerberater

kanzlei@stehr-stadler.de



MICHAEL STADLER sen.
Vereidigter Buchprüfer
Steuerberater

michael.stadler@stehr-stadler.de



PETER STEHR jun.
Steuerberater

peter.stehr.jun@stehr-stadler.de



ANNELIESE LINDNER
Steuerberater

anneliese.lindner@stehr-stadler.de



PAUL PICHLER
Steuerberater

paul.pichler@stehr-stadler.de



Dr. JOHANNES STEHR
Rechtsanwalt
Steuerberater
Fachanwalt f. Steuerrecht

johannes.stehr@stehr-stadler.de



PATRICK STADLER
Steuerberater

patrick.stadler@stehr-stadler.de



MICHAEL STADLER jun.
Steuerberater

michael.stadler.jun@stehr-stadler.de

STEHR STADLER LINDNER PICHLER
Vereidigte Buchprüfer Steuerberater
Rechtsanwalt Partnerschaft mbB

Peter Stehr sen., Dipl.-Bw. (FH), vBP, StB
Michael Stadler sen., Bw., vBP, StB
Peter Stehr jun., Dipl.-Bw. (FH), StB
Anneliese Lindner, StB
Paul Pichler, StB
Dr. Johannes Stehr, RA, StB, FAFStR
Patrick Stadler, StB
Michael Stadler jun., M.A., LL.M., StB

Badstraße 26, 83646 Bad Tölz
Tel.: 08041 7678-0, Fax: 7678-22
E-Mail: kanzlei@stehr-stadler.de
Homepage: www.stehr-stadler.de

Sitz der Gesellschaft: Bad Tölz
AG München, PR 498
USt-Id.Nr.: DE233818164

Landwirtschaftliche Buchstelle
Peter Stehr sen., Dipl.-Bw. (FH), vBP, StB

Kooperationen

Rechtsanwalt Rudolf Röck
Badstraße 26, 83646 Bad Tölz
Sander & Sander Rechtsanwälte
Salzstraße 11, 83646 Bad Tölz

