

Update zu Kurzarbeit

Brandaktuelle Entscheidung des LAG Düsseldorf
– Kürzung des Urlaubsanspruches bei
Kurzarbeit möglich



1. Urteil des LAG Düsseldorf vom 12.03.2021

Das LAG Düsseldorf hat mit seinem Urteil vom 12.03.2021 (Az: 6 Sa 824/20) nunmehr ganz aktuell entschieden, dass der Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit „Null“ und für Zeiten, in denen diese über einen Zeitraum von vollen Monaten hinweg anhält, entsprechend anteilig für diese Zeiträume um je 1/12 zu kürzen ist.

Damit folgt das LAG Düsseldorf in seiner Entscheidung der grundsätzlichen Auffassung des europäischen Gerichtshofes, der davon ausgeht, dass ein Anspruch auf Erholungsurlaub für Zeiten, in welchen die gegenseitigen Hauptleistungspflichten aufgehoben sind, nicht entsteht.

2. Ausblick

Inwieweit diese Auffassung letztlich auch vom Bundesarbeitsgericht gestützt werden wird und ggf. auch auf weitere Sachverhalte erstreckt werden könnte, ist allerdings zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend geklärt, da das Urteil derzeit nur eine erste – möglicherweise aber richtungsweisende – Einzelfallentscheidung darstellt, bislang jedoch noch nicht rechtskräftig ist.

Es bleibt derzeit insbesondere abzuwarten, ob die deutschen Gerichte künftig möglicherweise noch weitere, zusätzliche Anforderungen an eine wirksame Urlaubskürzung stellen werden. Denkbar wäre z. B. die Anforderung, dass eine entsprechende Kürzung nur im Rahmen einer diesbezüglichen individualvertraglichen oder ggf. auch kollektiven Vereinbarung erfolgen kann oder ob es ausreicht, wenn die Urlaubskürzung und deren Umfang zumindest mit Beendigung der Kurzarbeit dem Arbeitnehmer mitgeteilt wird.

3. Fazit

Zumindest im Hinblick auf eine anteilige Kürzung des Urlaubsanspruches für vollständige Monate mit Kurzarbeit „Null“, bei denen dem Arbeitnehmer der Zeitraum des vollständigen Arbeitsausfalles im Vorfeld bereits mitgeteilt wurde, gehen wir davon aus, dass es bei einer zulässigen Urlaubskürzung auch nach deutscher gerichtlicher Auffassung verbleiben wird, da dem Arbeitnehmer hier gerade die Möglichkeit gegeben wird, diese Zeit grds. auch ähnlich einem Urlaubszeitraum zur freien Erholung zu nutzen.

Um hier jedoch auf der sicheren Seite zu sein, wäre es aus unserer Sicht im Hinblick auf eine später vorzunehmende Kürzung des Urlaubsanspruches vorsorglich empfehlenswert, die Behandlung der Urlaubskürzung bereits in die arbeitsrechtliche Vereinbarung über die Einführung zur Kurzarbeit mit aufzunehmen.

4. Wir für Sie

Sind Sie unsicher, wie die Lage derzeit in Ihrem Unternehmen zu bewerten ist und möchten Sie prüfen lassen, ob auch bei Ihnen eine Kürzungsmöglichkeit in Betracht kommt?

Oder möchten Sie für künftige Kurzarbeitszeiträume eine entsprechende arbeitsrechtliche Vereinbarung mit Ihrem Mitarbeitern treffen?

Möchten Sie prüfen, ob auch in Ihrem Betrieb Kurzarbeit beantragt werden kann? Brauchen Sie Unterstützung bei der Einführung oder Durchführung von Kurzarbeit oder haben die Behörden Ihnen die beantragte Kurzarbeit abgelehnt oder fordern bereits ausgezahlte Leistungen wieder zurück?

Wenden Sie sich gerne an uns, wir beraten Sie zuverlässig und kompetent bei allen arbeitsrechtlichen Fragen rund um das Thema Kurzarbeit.

Unser Team von Eigenstetter Helmreich und Partner mbB, Steuerberater, Rechtsanwälte ist für Sie bei allen Fragestellungen in Ihrem Unternehmen der richtige Ansprechpartner, um die derzeit turbulenten Zeiten der Pandemie erfolgreich meistern zu können.

Kontaktieren Sie uns – wir beraten Sie und helfen Ihnen gerne!