

## Special-FAQ: Kurzarbeit und Urlaub

### **Muss vor Beginn der Kurzarbeit Urlaub genommen werden?**

In jedem Fall ist vor der Inanspruchnahme von Kurzarbeit Resturlaub aus dem vergangenen Kalenderjahr 2019 bzw. noch vorangegangenen Zeiträumen zu gewähren.

Urlaub für das Jahr 2020 ist dann nicht vor Beginn der Kurzarbeit einzubringen, wenn er von den Arbeitnehmern im Laufe des Jahres verplant wurde. In den meisten Betrieben werden zu Beginn eines Kalenderjahres Urlaubspläne für das laufende Jahr erstellt, so dass in der Regel der Urlaub bereits verplant ist und nicht vor Beginn der Kurzarbeit eingebracht werden muss.

Von der „Rückgängigmachung“ bereits geplanter Urlaube (was nur einvernehmlich geschehen darf, nicht einseitig auf Verlangen des Arbeitnehmers) wird unbedingt abgeraten.

### **Können Arbeitnehmer während der Kurzarbeit Urlaub nehmen und wie wird dieser vergütet?**

Während der Kurzarbeit kann Urlaub genommen werden. Dieser wird vom Arbeitgeber mit dem üblichen Urlaubsentgelt vergütet. Für die Zeit des Urlaubs gibt es kein Kurzarbeitergeld.

Das Urlaubsentgelt berechnet sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn. Wenn es hier durch die Einführung von Kurzarbeit zu Verdienstkürzungen kommt, bleiben diese für die Berechnung außer Betracht.

Achtung tarifgebundene Unternehmen: Der Urlaubsentgeltanspruch kann nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) durch Tarifvertrag eingeschränkt werden, das ist in der Druckbranche geschehen: In § 10 II Nr. 2 g) des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie ist geregelt, dass der Ermittlung des Bruttoverdienstes, aus dem sich der Durchschnittslohn errechnet, mindestens  $\frac{3}{4}$  der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zugrunde zu legen sind.

#### ANSPRECHPARTNER

##### **Yvonne Fuchs**

Tel. 0911/264441  
y.fuchs@vdmb.de

##### **Marcus Jülicher**

Tel. 0911/264441  
m.juelicher@vdmb.de

##### **Kathrin Rohlff**

Tel. 089/33036-125  
k.rohlff@vdmb.de

##### **Daniela Breu**

Tel. 089/33036-132  
d.breu@vdmb.de

Der Anspruch der Arbeitnehmer auf das zusätzliche Urlaubsgeld ist von der Kurzarbeit unberührt. Die Kurzarbeit hat auf die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes keinen Einfluss.

### **Kann der Arbeitgeber den Jahresurlaub wegen Kurzarbeit kürzen?**

Der EuGH hat entschieden (*EUGH-Urteil vom 8.11.2012 – C-229/11 und C-230/11*), dass sich der Urlaubsanspruch zeitlich entsprechend dem Umfang der Kurzarbeit verringert. Wenn z.B. vorübergehend nur an zwei Tagen statt an fünf Tagen pro Woche gearbeitet wird oder sogar gar nicht gearbeitet wird, ist analog dazu der Urlaubsanspruch in der Zeit geringer oder entfällt ganz. Der EuGH hat diese Auffassung mit der Gleichsetzung mit vorübergehend teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern begründet.

Ob sich allerdings nach deutschem Recht Urlaubsansprüche während der Kurzarbeit automatisch verringern oder ob eine ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung erforderlich ist, ist noch ungeklärt. Sicherheitshalber sollten daher Regelungen über die anteilige Reduzierung oder den Wegfall von Urlaubsansprüchen bei Kurzarbeit ausdrücklich vereinbart werden.

Bei der Überlegung den Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit anteilig bzw. bei Kurzarbeit „Null“ gänzlich für den jeweiligen Kurzarbeitsmonat zu kürzen, sollte der Arbeitgeber auch berücksichtigen, dass eine solche Kürzung ein falsches Signal an die Belegschaft darstellen kann und den Betriebsfrieden durchaus stören kann, wenn z.B. Teile der Belegschaft nicht „kurz“ arbeiten und ihren vollen Urlaubsanspruch behalten während andere Mitarbeiter „kurz“ arbeiten und eine Kürzung ihrer Urlaubsansprüche erfahren. Ein weiterer Aspekt, der bei der Überlegung Berücksichtigung finden sollte, ist, dass Urlaub schon vor Einführung der Kurzarbeit von den Arbeitnehmern bereits verplant wurde, denn in den meisten Betrieben werden zu Beginn eines Kalenderjahres Urlaubspläne für das laufende Jahr erstellt. Diese geplanten Urlaube müssten dann durch die Kürzung wieder entsprechend reduziert werden, so dies überhaupt möglich ist.

Ebenso sollte in die Überlegung einfließen, dass die Kürzungsmöglichkeit nur besteht, wenn Kurzarbeit „Null“ eingeführt ist und bei Kurzarbeit an weniger Tagen statt an fünf Tagen pro Woche. Wird während der Kurzarbeit weiter an fünf Tagen die Woche gearbeitet, jedoch mit reduzierter Stundenzahl pro Tag „kurz“, dann ist eine Kürzung ohnehin nicht möglich.