

Urlaub trotz Kurzarbeit

Worauf haben Arbeitnehmer Anspruch?

Viele denken derzeit nicht an Urlaub: Regnerisches Wetter, Reisebeschränkungen und dann noch Kurzarbeit – die Lust auf Reisen und Erholung ist eingeschränkt. Aber was ist eigentlich mit dem Anspruch auf Urlaub während der Kurzarbeit?



Christian Loh
Rechtsanwalt

Stand: 12.7.2020

Lesezeit: 02:00 min



Es kann sich durchaus lohnen, gerade in der Kurzarbeitsphase Urlaub zu nehmen. Denn § 11 Abs. 1 Satz 3 des Bundesurlaubsgesetzes ermöglicht die Inanspruchnahme von Urlaub auch während der Kurzarbeit, und das auch noch zu vollem Gehalt! Anders ausgedrückt: Die Kurzarbeit wirkt sich auf den Urlaub im Hinblick auf die Bezahlung der Urlaubstage nicht negativ aus.

Anteilige Kürzung?

Geklärt ist bisher allerdings nicht die Frage, ob der Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit anteilig gekürzt werden darf. Dies ist im deutschen Recht noch umstritten, nach Europarecht aber bereits zulässig: Schon 2012 entschied der Europäische Gerichtshof, dass eine Kürzung des Urlaubs bei Kurzarbeit nicht mit der Situation bei Krankheit vergleichbar sei und demnach der Urlaubsanspruch anteilig gekürzt werden darf (Urteil vom 8.11.2012, C- 229/11 u. C-230/11). Deshalb besteht immer die Gefahr, dass dies auch von Arbeitgeberseite durchgeführt wird. Allerdings bedarf es hierfür nach überwiegender Auffassung der Gerichte einer – dann

zulässigen – Vereinbarung im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag oder auch in einer Betriebsvereinbarung. Eine automatische Verringerung des Urlaubsanspruchs wird derzeit kritisch gesehen.

Betriebsräte können dem entgegenwirken, um im Betrieb Klarheit zu schaffen.

Verhandlungsposition des Betriebsrats

Betriebsräte können dem entgegenwirken, um im Betrieb Klarheit zu schaffen: Es besteht nämlich auch die Möglichkeit, die Urlaubskürzung auszuschließen. Ein solcher Vorstoß sollte aber auch taktisch gut überlegt sein. Bei dem einen oder anderen Arbeitgeber könne das auch Begehrlichkeiten wecken, für eine solche Regelung Zugeständnisse zu fordern.

Die Entscheidung zur Diskussion über dieses Thema sollte daher gut abgewogen werden, denn bisher gibt es auch keine klare Linie, dass die Urlaubskürzung ohne Betriebsvereinbarung oder Änderungsvertrag überhaupt durchgesetzt werden kann. Wie diese Frage vielleicht irgendwann entschieden wird, bleibt abzuwarten. Sollten Arbeitgeber eine solche Regelung zu Lasten der Urlaubsansprüche der Kolleginnen und Kollegen fordern, sollte versucht werden, entweder die Regelung zu kippen oder ein mindestens gleichwertiges Zugeständnis zu vereinbaren. Die derzeit noch unklare Rechtssituation gibt Betriebsräten eine gute Verhandlungsposition.



Christian Loh

Der Rechtsanwalt Christian Loh referiert seit 2013 für das ifb.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de