



Urlaubsgeld darf bei Kurzarbeit nicht gekürzt werden

Urteil des Europäischen Gerichtshofs zum Fall eines deutschen Betonbauers

Der EuGH (Europäischer Gerichtshof) hat am 13.12.2018 in der Rechtssache C-385/17 geurteilt, dass ein Arbeitnehmer während seines unionsrechtlich garantierten Mindestjahresurlaubs ungeachtet früherer Kurzarbeitszeiten Anspruch auf sein normales Arbeitsentgelt hat. Allerdings hängt die Dauer dieses Mindestjahresurlaubs von der tatsächlichen Arbeitsleistung ab, die im Referenzzeitraum erbracht wurde, so dass Kurzarbeitszeiten dazu führen können, dass der Mindesturlaub weniger als vier Wochen beträgt.

Herr Torsten Hein war beim deutschen Unternehmen Holzkamm als Betonbauer beschäftigt. Im Jahr 2015 befand er sich 26 Wochen, d. h. die Hälfte des Jahres, in Kurzarbeit und erbrachte in dieser Zeit keine tatsächliche Arbeitsleistung. In Kurzarbeitszeiten wie im Fall von Herrn Hein besteht das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fort, aber der Arbeitnehmer erbringt keine tatsächliche Arbeitsleistung für die Belange seines Arbeitgebers.

Nach dem Bundesrahmentarifvertrages (BRTV) Bau haben die Arbeitnehmer jedoch unabhängig von Kurzarbeitszeiten, in denen sie keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht haben, Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von 30 Tagen. Dementsprechend nahm Herr Hein im Laufe der Jahre 2015 und 2016 die 30 Urlaubstage, auf die er im Jahr 2015 Anspruch erworben hatte.

Allerdings werden die Kurzarbeitszeiten nach dem BRTV-Bau bei der Berechnung des für den Jahresurlaub gezahlten Entgelts, der sogenannten „Urlaubsvergütung“, berücksichtigt. Die Firma Holzkamm berechnete daher den an Herrn Hein zu zahlenden Betrag auf der Grundlage eines Bruttostundenlohns, der unter dem normalen Stundenlohn lag, was zu einer deutlichen Verringerung seines Entgelts führte.

Da Herr Hein der Ansicht war, dass die in den Referenzzeitraum fallende Kurzarbeit nicht zu

einer Kürzung der ihm zustehenden Urlaubsvergütung führen dürfe, rief er das Arbeitsgericht Verden an.

Das Gericht wollte nun vom EuGH wissen, ob eine nationale Regelung, nach der in Tarifverträgen bestimmt werden kann, dass etwaige Verdienstaufschläge infolge von Kurzarbeit im Referenzzeitraum berücksichtigt werden können, was zu einer Kürzung der Urlaubsvergütung führt, mit dem Unionsrecht im Einklang steht.

In seinem Urteil weist der Gerichtshof darauf hin, dass jeder Arbeitnehmer nach dem Unionsrecht Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen hat. Dieser einheitliche Anspruch besteht aus zwei Aspekten, nämlich dem Anspruch auf Jahresurlaub und dem auf Zahlung eines Urlaubsentgelts.

Was die Dauer des Mindestjahresurlaubs von vier Wochen angeht, weist der Gerichtshof darauf hin, dass sie auf der Prämisse beruht, dass der Arbeitnehmer im Laufe des Referenzzeitraums tatsächlich gearbeitet hat. Daher seien die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub grundsätzlich anhand der Zeiträume der auf der Grundlage des Arbeitsvertrags tatsächlich geleisteten Arbeit zu berechnen.

Da Herr Hein im Jahr 2015 insgesamt 26 Wochen nicht tatsächlich gearbeitet hat, dürften ihm also nach dem Unionsrecht nur zwei Urlaubswochen zustehen, wobei die exakte Dauer dieser Urlaubszeit aber vom Arbeitsgericht Verden zu bestimmen sei.

Allerdings regelt das Unionsrecht nur die Dauer des Mindestjahresurlaubs. Es steht nicht entgegen, dass Arbeitnehmern in nationalen Rechtsvorschriften oder in einem Tarifvertrag ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von längerer Dauer unabhängig davon gewährt wird, ob die Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufgrund von Kurzarbeit verkürzt war.

Die Landesvertretung Nordrhein-Westfalen in Brüssel informiert



Was das Entgelt anbelangt, das dem Arbeitnehmer für die unionsrechtlich garantierte Mindesturlaubsdauer zu zahlen ist, weist der EuGH darauf hin, dass das Arbeitsentgelt für diese Dauer weiter zu gewähren ist. Mit anderen Worten muss der Arbeitnehmer für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten.

Durch das Erfordernis der Zahlung dieses Urlaubsentgelts soll der Arbeitnehmer nämlich während des Jahresurlaubs in eine Lage versetzt werden, die in Bezug auf das Entgelt mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist.

Erhielte der Arbeitnehmer nicht das gewöhnliche Arbeitsentgelt, könnte er veranlasst sein, seinen bezahlten Jahresurlaub nicht zu nehmen, zumindest nicht in Zeiträumen tatsächlicher Arbeitsleistung, da dies dann zu einer Verringerung seines Entgelts führen würde.

Der EuGH stellte fest, dass es dem Unionsrecht widerspricht, wenn ein Arbeitnehmer, der sich in einer Situation wie der von Herrn Hein befindet, für seine unionsrechtlich garantierten Jahresurlaubstage ein Entgelt erhält, das nicht dem gewöhnlichen Entgelt entspricht, das er in Zeiträumen tatsächlicher Arbeitsleistung erhält.

Der Gerichtshof hebt allerdings hervor, dass das Unionsrecht nicht verlangt, dass das gewöhnliche Arbeitsentgelt für die gesamte Dauer des Jahresurlaubs gezahlt wird, die dem Arbeitnehmer nach nationalem Recht zusteht. Der Arbeitnehmer muss dieses Entgelt nur für die Dauer des unionsrechtlich vorgesehenen Mindestjahresurlaubs zahlen, wobei der Arbeitnehmer den Anspruch auf diesen Urlaub nur für Zeiträume tatsächlicher Arbeitsleistung erwirbt.

In einem Rechtsstreit wie dem hier vorliegenden, in dem sich Privatpersonen gegenüberstehen, sei das nationale Gericht verpflichtet, das nationale Recht unionsrechtskonform auszulegen. Eine solche Auslegung sollte dazu führen, dass die den Arbeitnehmern für den unionsrechtlich vorgesehenen Mindesturlaub gezahlte Urlaubsvergütung nicht geringer ausfällt als der Durchschnitt des gewöhnlichen

Arbeitsentgelts, das die Arbeitnehmer in Zeiträumen tatsächlicher Arbeitsleistung erhalten.

Weiterführende Informationen:

<http://curia.europa.eu/juris/documents.jsf?num=C-385/17>