

# NEWSLETTER

Sehr geehrte Damen und Herren,

in unserem aktuellen Newsletter März 2021 möchten wir Sie auf die folgenden für die Praxis wichtigen Urteile und gesetzliche Neuregelungen hinweisen:

## Inhalt:

- |                                                                         |      |
|-------------------------------------------------------------------------|------|
| 1. Kurzarbeit Null kürzt auch den Urlaub!                               | S. 1 |
| 2. Stufenweise Erhöhung des Mindestlohnes!                              | S. 2 |
| 3. Nachholen des steuerfreien Corona-Bonus bis 30.06.2021 noch möglich! | S. 3 |
| 4. Immer noch offene Fragen im Urlaubsrecht!                            | S. 3 |

## 1. Kurzarbeit Null kürzt auch den Urlaub!

Das **LAG Düsseldorf** hat in einem ganz aktuellen **Urteil vom 12.03.2021** entschieden, dass in der Zeit, in der die Arbeitszeit durch Kurzarbeit auf Null reduziert ist, kein Urlaubsanspruch von einem Arbeitnehmer erworben werden kann. Für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null ist daher der Jahresurlaub um 1/12 zu kürzen.

In dem von dem LAG Düsseldorf entschiedenen Fall machte eine Verkaufshilfe Urlaubsansprüche auch für den Zeitraum geltend, in dem Kurzarbeit Null galt. Die Klägerin vertrat dabei die Ansicht, dass die Kurzarbeit keinen Einfluss auf die Urlaubsansprüche habe.

Das LAG Düsseldorf hat die Klage, ebenso wie das Arbeitsgericht, abgewiesen und dies im Wesentlichen damit begründet, dass der Erholungsurlaub bezwecke, sich zu erholen und dies eine Verpflichtung zur Tätigkeit voraussetze, was bei Kurzarbeit Null nicht gegeben sei.

Da während der Kurzarbeit die beiderseitigen Leistungspflichten aufgehoben seien, würden Kurzarbeiter wie vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt werden, deren Erholungsurlaub ebenfalls anteilig zu kürzen sei.

Das LAG hat zwar die Revision zugelassen. Nachdem jedoch das BAG bei unbezahltem Sonderurlaub und bei der Freistellungsphase in der Altersteilzeit im Blockmodell ebenfalls Urlaubsansprüche verneint hat und auch der EuGH im Jahr 2012 entschieden hat, dass das europäische Recht einer Kürzung des Urlaubsanspruchs in Zeiten von Kurzarbeit nicht entgegensteht, ist davon auszugehen, dass das BAG in der Revisionsinstanz nicht anders entscheiden wird.

Zudem hat das LAG Hamm bereits im Jahr 2017 im dortigen Fall des Transferkurzarbeitergeldes ebenso entschieden, dass bei Kurzarbeit Null der Urlaub zu kürzen sei.

### Praxistipp:

Nachdem durch das Urteil des LAG Düsseldorf vom 12.03.2021 nunmehr eine relativ gesicherte Rechtsprechung für die Kürzung des Urlaubes bei Kurzarbeit vorliegt, ist dringend zu empfehlen, von dieser Kürzungsmöglichkeit gegenüber den Arbeitnehmern so schnell wie möglich Gebrauch zu machen und die Kürzung rechtzeitig, am besten noch während der Kurzarbeitszeiten, zu erklären.

Hans-Jürgen Marx  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht



## 2. Stufenweise Erhöhung des Mindestlohnes!

In Deutschland gibt es seit dem Jahr 2015 einen flächendeckenden und für alle Branchen geltenden gesetzlichen Mindestlohn, der zunächst mit 8,50 € brutto begann. Alle 2 Jahre erfolgte eine Anpassung.

Zum **01.01.2021** wurde der Mindestlohn auf **9,50 €** brutto und zum **01.07.2021** auf **9,60 €** brutto moderat erhöht. Im Jahr 2022 vergrößern sich dann die Sprünge, nämlich zum **01.01.2022** auf **9,82 €** brutto und zum **01.07.2022** sogar auf **10,45 €** brutto.

Bedeutsam sind die Auswirkungen der Erhöhung des Mindestlohnes insbesondere bei den **450,00 €-Jobs**. Während derzeit bei Wahrung des Mindestlohnes maximal 48 Monatsstunden möglich sind, sinkt dieser Wert stufenweise bis Juli 2022 auf 43 Monatsstunden. Diese Grenzen sind zwingend einzuhalten, damit nicht aus dem Mini-Job eine versicherungspflichtige Beschäftigung mit Beitragsnachforderungen wird.

Ulrike Bitsch  
Rechtsanwältin



### 3. Nachholen des steuerfreien Corona-Bonus bis 30.06.2021 noch möglich!

Wie wir Ihnen bereits in unserem Newsletter Juli 2020 mitgeteilt hatten, konnten Arbeitgeber aller Branchen ihren Beschäftigten bis zum 31.12.2020 einen steuerfreien Corona-Bonus in Höhe von bis zu 1.500,00 € gewähren, um damit ihre besondere unverzichtbare Leistung während der Corona-Pandemie zu honorieren.

Für diejenigen Arbeitnehmer, denen im Jahr 2020 noch kein Corona-Bonus oder nicht der volle Bonus bis zur Höhe von 1.500,00 € gezahlt wurde, kann dies nunmehr noch bis zum 30.06.2021 nachgeholt werden.

Zu beachten ist jedoch, dass grundsätzlich Voraussetzung für die Auszahlung dieses Corona-Bonus ist, dass dieser Corona-Bonus **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gezahlt wird.

Ulrike Bitsch  
Rechtsanwältin



### 4. Immer noch offene Fragen im Urlaubsrecht

Wie wir Ihnen bereits in unseren Newslettern Juli 2020 mitgeteilt hatten, haben in den Jahren 2018 und 2019 der Europäische Gerichtshof (EuGH) und im Folgenden das Bundesarbeitsgericht (BAG) die gesetzliche Befristung des Urlaubsanspruches bis zum Jahresende – oder maximal bis 31.03. des Folgejahres, wenn der Urlaub vorher nicht genommen werden konnte – erheblich eingeschränkt:

Damit der nicht genommene Urlaub verfällt, **muss der Arbeitgeber nunmehr den Arbeitnehmer förmlich auffordern, seinen Urlaub zu nehmen** und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub nach Ablauf des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraumes verfällt, wenn er nicht bis dahin beantragt wurde. Nur wenn der Arbeitnehmer dann aus freien Stücken trotzdem auf den Urlaub verzichtet, darf der nicht genommene Urlaub verfallen.

Aus diesem Grunde **sollten jährlich bis zum Spätsommer die Mitarbeiter über den aktuellen Urlaubsstand, die Möglichkeit der Urlaubsbeantragung und den andernfalls drohenden Urlaubsverfall informiert werden**. Erfolgt dies nicht, verfällt der Urlaub nicht bereits zum Jahresende, sondern kann zeitlich unbegrenzt übertragen und gegebenenfalls aus mehreren Jahren angehäuft werden.

Nach der Rechtsprechung des EuGH aus dem Jahr 2011 kann bei mehrjähriger Krankheit der Urlaub aber am 31.03. des übernächsten Jahres, somit nach einem Übertragungszeitraum von 15 Monaten, ersatzlos verfallen. Damals sah der EuGH noch keine Veranlassung des Arbeitgebers zu entsprechenden Hinweisen auf den Urlaubsverfall.

Es stellt sich daher die Frage, **ob diese neue „Hinweispflicht“ auch für lange Krankheitszeiten gilt.** Zwar erscheint es während längerer Krankheit sinnlos, den Arbeitnehmer auf die theoretische Möglichkeit der Urlaubsbeantragung hinzuweisen, da er während der Krankheit keinen Urlaub nehmen kann. Dennoch hat das BAG nunmehr mit Beschluss vom 07.07.2020 diese Frage dem EuGH zur Klärung vorgelegt und es bleibt die Entscheidung des EuGH hierzu abzuwarten.

Eine weitere, noch ungeklärte Frage ist, **ob Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche verjähren können.**

Auch insoweit hat das BAG diese Frage mit Vorlagebeschluss vom 29.09.2020 dem EuGH zur Entscheidung vorgelegt, die ebenfalls mit Spannung erwartet wird.

Hans-Jürgen Marx  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Hans-Jürgen Marx  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht