BERUF & BILDUNG

Nur jeder Zweite profitiert

46 Prozent der Beschäftigten bekommen Urlaubsgeld – Kurzarbeit könnte Anspruch reduzieren

Von Katrin Schreiter

Berlin. Endlich Ferien! Wer freut sich da nicht, wenn eine Sonderzahlung die Kasse auffüllt? Doch das Urlaubsgeld ist eine zusätzliche Leistung, die vom Arbeitgeber als Zuschuss zum Urlaub gewährt wird. Vorausgesetzt, sie wurde vertraglich geregelt. Häufig sind es Beschäftigte mit einem Tarifvertrag, die sich über die Extrazahlung freuen können. Auch regelt der Arbeitsvertrag, ob jemand Urlaubsgeld bekommt. Und wenn ja, wie viel.

Zuerst stellt sich eine andere Frage: „Bevor es überhaupt Urlaubsgeld geben kann, muss es den Urlaub geben", sagt Tobias Werner, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin. Das Problem derzeit: „Wegen der Corona-Krise waren oder sind viele Beschäftigte in ‚Kurzarbeit null'. Die Chefs wollen deshalb Urlaubstage streichen."

Sind sie dazu berechtigt? „Die Arbeitgeber verweisen auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf", erklärt Fachanwalt Werner (Az: 6 Sa 824/20). „Demnach erwerben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Zeiträume, in denen sie wegen Kurzarbeit null durchgehend nicht gearbeitet haben, keine Urlaubsansprüche." Doch das ist noch nicht das letzte Wort. „Das Urteil ist noch nicht höchstrichterlich abgesegnet. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen", sagt Werner.

DGB: Kurzarbeit keine Freizeit

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Einzelgewerkschaften lehnen die Kürzung des Urlaubsanspruchs bei Kurzarbeit ab. Ihrer Meinung nach sind Arbeitgeber nicht berechtigt, den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch aufgrund der konjunkturbedingten Kurzarbeit zu kürzen.

Experten der DGB Rechtsschutz begründen das folgendermaßen: „Die Beschäftigten müssen in Kurzarbeit stets damit rechnen, zurückgeholt zu werden, was nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt. Außerdem haben Beschäftigte in Kurzarbeit Meldepflichten gegenüber der Agentur für Arbeit." Kurzarbeit sei also nicht gleich Freizeit.

> „Bevor es überhaupt Urlaubsgeld geben kann, muss es den Urlaub geben.
>
> **Tobias Werner,** Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kürzungen nicht hinnehmen

Was bedeutet dieser Schwebezustand in Sachen Urlaubstage und -geld für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Arbeitsrechtler Werner erklärt: „Mit einseitiger Urlaubskürzung ist der Arbeitgeber nicht auf der sicheren Seite. Die Beschäftigten müssten das nicht hinnehmen." Das gelte – bei entsprechendem Anspruch – dann auch für das Urlaubsgeld.

Wann das Bundesarbeitsgericht den Fall des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf verhandelt, ist derzeit nicht absehbar.

Doch viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen gar nicht in die Situation, über die Höhe des Extrageldes für den Urlaub zu streiten. Die Statistik besagt: Nicht einmal jeder zweite Beschäftigte (46 Prozent) der Privatwirtschaft erhält Urlaubsgeld, um die schönsten Wochen im Jahr zu finanzieren.

Zu diesem Ergebnis kommt eine Onlinebefragung von Lohnspiegel.de, das vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) betreut wird. Für die Analyse wurden die Angaben von gut 57 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgewertet. Ob Beschäftigte Urlaubsgeld erhalten oder nicht, hängt von mehreren Faktoren ab. Der dabei mit Abstand wichtigste Faktor ist die Tarifbindung.

Laut der Studie wird in Ostdeutschland nach wie vor deutlich seltener Urlaubsgeld gezahlt als in Westdeutschland. Während im Osten 33 Prozent der Beschäftigten Urlaubsgeld erhalten, sind es im Westen 48 Prozent. Diese Unterschiede können in erster Linie auf die deutlich geringere Tarifbindung im Osten Deutschlands zurückgeführt werden. Und auch Männer sind im Vorteil: Sie erhalten mit 49 Prozent häufiger Urlaubsgeld als Frauen, von denen nur 41 Prozent eine entsprechende Sonderzahlung bekommen.