

19. Januar 2023
Berlin

Heads up Arbeitsrecht

Gestaltungsideen zur Reduzierung hohen Krankenstandes
Kürzung vertraglichen Zusatzurlaubs

Dr. Matthias Kast

Partner
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Agenda

Gesetzliche Vorgabe: Kürzung von Sondervergütungen bei AU-Zeiten

Vertragliche Alternative: Kürzung vertraglichen Zusatzurlaubs

Key Takeaways



Gesetzliche Vorgabe zur Kürzung von „Sondervergütungen“ bei AU-Zeiten

Gem. § 4a EGFZ ist eine Vereinbarung über die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (sog. Sondervergütungen) für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit grstzl. zulässig.



Gesetzliche Vorgabe zur Kürzung von Sondervergütungen bei AU-Zeiten

Voraussetzungen:

- **Sondervergütung:** z.B. Weihnachtsgeld, nicht: Leistungszulage, Sonn- und Feiertagszulage, Bonuszahlung aus Zielvereinbarungen
- **Deckelung der Kürzung:** Kürzung darf für jeden Tag der AU infolge Krankheit $\frac{1}{4}$ des Tageswerts der Sondervergütung nicht überschreiten.

Ergebnis: Eine Sondervergütung i.H. eines Monatsgehalt entfällt erst bei 4-monatiger AU/Jahr. Dementsprechend wird das Instrument in der Praxis so gut wie nicht genutzt.



Vertragliche Alternative: Kürzung vertraglichen Zusatzurlaubs



Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 01.03.2012 - 11 Sa 647/11

- Vereinbarung zur Kürzung vertraglichen Zusatzurlaubs ist grundsätzlich zulässig und unterfällt nicht der Limitierung des § 4a EFZG, da Urlaub keine Sondervergütung.
- **Aber:** Dies gilt nicht, wenn der AG Urlaubsgeld leistet (andernfalls wieder Kürzung einer Sondervergütung)!
- Kürzungsvereinbarung unterliegt immer dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB (AGB-Kontrolle).



Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

BAG, Urt. v. 15.10.2013 – 9 AZR 374/12

- Lässt die Frage, ob die Urlaubskürzungsregelung gegen § 4a EFZG verstößt, (leider) offen. Das BAG beschäftigt sich in der Entscheidung led. mit der AGB-Konformität der Klausel.
- Im Fall: Verstoß gegen Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 i.V.m. S. 1 BGB
- Offen bleibt die Auswirkung der Urlaubsrechtsprechung des EuGH auf Verständnis und Auslegung von § 4a EFZG (Stichwort: Vergütungs- vs. Erholungscharakter des Urlaubs).



Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

BAG, Urt. v. 15.10.2013 – 9 AZR 374/12

- **Transparenz der Kürzungsregelung:** Es muss klar erkennbar sein, ob jeder Krankheitstag (d.h. auch Sonntag, gesetzlicher Feiertag) oder nur die Krankheitstage, an denen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung schuldet, zur Kürzung führen.
- **Transparenz der Kürzungsstaffelung:** Es muss klar erkennbar sein, ob für die Berechnung des Kürzungsumfangs sämtliche AU-Zeiten des Jahres aufsummiert werden (jährliche Gesamterkrankungsdauer) oder es auf die Dauer der einzelnen Erkrankung ankommt (Teilerkrankungsdauer).



Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

BAG, Urt. v. 15.10.2013 – 9 AZR 374/12

- **Vorsichtshalber:** AU aufgrund von Arbeitsunfällen von der Kürzung ausnehmen
(Gesichtspunkt der Betriebsrisikoverteilung).
- **Fazit:** Zulässigkeit einer entspr. vertraglichen Kürzungsklausel ist von der Rspr. weder eindeutig bejaht noch verneint worden > Gestaltungsspielraum!



Unser Gestaltungsvorschlag (10 Tage Zusatzurlaub)

„Die Arbeitgeberin behält sich das Recht vor, den vertraglichen Zusatzurlaub für das dem Urlaubsjahr folgende Kalenderjahr bei Überschreiten von vier krankheitsbedingten, entgeltfortzahlungspflichtigen Fehltagen im Urlaubsjahr, an denen der Arbeitnehmer andernfalls seine Arbeitsleistung hätte erbringen müssen („Fehltag“), nach Maßgabe folgender Staffelung zu reduzieren:

*5 bis 9 Fehltag: 2 Tage Zusatzurlaub entfallen,
10 bis 14 Fehltag: 4 Tage Zusatzurlaub entfallen,
15 bis 19 Fehltag: 6 Tage Zusatzurlaub entfallen,
20 bis 24 Fehltag: 8 Tage Zusatzurlaub entfallen,
ab 25 Fehltag: Der gesamte Zusatzurlaub (10 Tage) entfällt.*

Bei der Berechnung der Anzahl der Fehltag werden sämtliche Fehltag eines Kalenderjahres addiert. Die o.g. Kürzungsbefugnis besteht nicht bei Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgrund von Arbeitsunfällen. Die Inanspruchnahme der Kürzungsbefugnis ist dem Arbeitnehmer in den ersten 4 Wochen des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres mitzuteilen.“



Key Takeaways



- #1** Gestaltungsmöglichkeiten bei Neuabschlüssen/Vertragsänderungen wahrnehmen
- #2** Anforderungen der Rechtsprechung beachten
- #3** Handlungsspielräume nutzen
(Verschonung von High-Performern und Einzelfällen)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Matthias Kast
Partner

Charlottenstraße 13 | 10969 Berlin
T+49 30-259 25 89-0 | m.kast@vangard.de

Die Welt des Arbeitsrechts verändert sich ständig.
Bleiben Sie auf dem Laufenden:



www.vangard.de



[aktuelle Blogbeiträge](#)



[Podcast: vangard spricht!](#)



[Webinare und Veranstaltungen](#)



[Folgen Sie uns auf LinkedIn](#)



[Abonnieren Sie unseren Newsletter](#)



[Lassen Sie Ihr Team von unseren Expert:innen schulen](#)