

## RECHT

RS-Nr. 06/21 - 20.01.2021

### **Kurzarbeit und Urlaub 2021 – Klarstellung der Bundesagentur für Arbeit**

Die BA hat zur Frage der Einbringung von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Kurzarbeit nunmehr eine Klarstellung veröffentlicht:

Demnach muss nach vorgenommener Urlaubsplanung noch unverplanter Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubs- bzw. Kalenderjahr zwar grundsätzlich zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden, bei der Urlaubsplanung dürfen Unternehmen sich aber auf die betriebliche Praxis berufen. Anders als bisher angenommen werden Arbeitgeber in Betrieben, in denen üblicherweise gar keine Urlaubsplanung vorgenommen wird, erst gegen Ende des Urlaubsjahres 2021 aufgefordert, die Einbringung zu veranlassen, bevor der Urlaub verfällt.

Im Einzelnen gibt die Bundesagentur für Arbeit folgende Hinweise zur Urlaubsplanung bei Kurzarbeit:

#### **Urlaubsplanung nach betriebsüblicher Praxis**

Es besteht keine Verpflichtung der Betriebe, der Agentur für Arbeit im Rahmen der vorläufigen Bewilligung zu Beginn eines neuen Urlaubsjahres eine Urlaubsplanung bzw. Urlaubsliste bis zu einem bestimmten Zeitpunkt vorzulegen. Die Urlaubsplanung im Betrieb erfolgt nach betriebsüblicher Praxis zur Urlaubsplanung.

Ein Betrieb, der von seinen Beschäftigten beispielsweise immer erst zum März eine Urlaubsplanung einfordert, muss der Agentur für Arbeit diese auf Verlangen auch erst im März vorlegen. Eine formlose Urlaubsplanung oder Urlaubsliste sowie eine Vereinbarung über Betriebsferien ist dabei ausreichend. Ein Urlaubsantrag seitens der Arbeitnehmer ist nicht erforderlich.

### **Übertragener Resturlaub**

Übertragener Urlaub aus 2020 muss zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, bevor dieser verfällt. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen. Unterlässt der Arbeitgeber dies, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor. Siehe hierzu die Ausführungen unter Rz. 96.43 der [Fachliche Weisungen zum Kurzarbeitergeld der BA](#).

### **Urlaub für 2021 bereits festgelegt**

Wenn der laufende Urlaub aus 2021 z. B. durch Eintragung in die Urlaubsliste, durch einen Urlaubsplan oder Betriebsferien (§ 87 I Nr. 5 BetrVG) bereits auf einen Zeitraum festgelegt ist, müssen diese Urlaubstage nicht vor diesem Zeitpunkt zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, sondern zu dem vorgesehenen Zeitpunkt. Wird hiervon nur wegen der Kurzarbeit abgewichen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

### **Keine Urlaubsplanung**

Gibt es keine Urlaubsplanung, muss gegen Ende des Urlaubjahres 2021 der Antritt von Urlaubsansprüchen zur Vermeidung von Kurzarbeit festgelegt werden. Unterlässt der Arbeitgeber dies, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Die BA hat diese Klarstellung auch in ihren FAQs auf ihrer Webseite unter folgendem Link veröffentlicht: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld> (s. dort unter der Frage „Was ist mit dem Urlaub / Resturlaub meines Beschäftigten?“).

Das aktualisierte FAQ-Papier der BDA zum Thema Kurzarbeit können Sie [hier](#) abrufen.

Die entsprechenden Änderungen sind dort gelb markiert.