

An die  
Geschäftsführungen und Personalleitungen  
unserer Mitgliedsunternehmen

20.01.2021  
Fe/Sc

RS 08-2021

## **Sonderrundschreiben:**

### **Corona: Klarstellung der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu dem Verhältnis von Erholungsurlaub und Kurzarbeit**

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit Ausbruch der Corona-Pandemie informierten wir Sie fortlaufend zur Thematik Kurzarbeitergeld - zuletzt mit Rundschreiben RS 02-2021 vom 07.01.2021.

Angesichts der Pandemie hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) im vergangenen Jahr nicht darauf bestanden, dass Beschäftigte ihren (unverplanten) Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr 2020 zur Vermeidung von Kurzarbeit einbringen müssen.

Wir hatten Sie aber bereits darüber informiert, dass diese befristete Sonderregelung nicht verlängert wurde und somit am 31.12.2020 ausgelaufen ist. Gemäß § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III gilt damit wieder ein Arbeitsausfall als vermeidbar, der durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Beschäftigten nicht entgegenstehen.

In diesem Zusammenhang ist zu Beginn dieses Jahres zum Teil die Frage aufgeworfen worden, inwieweit die Agenturen für Arbeit für die Gewährung von Kurzarbeitergeld von den Betrieben Urlaubsplanungen für das laufende Kalenderjahr 2021 einfordern. Nach Abstimmung mit dem BMAS hat die BA hierzu nun folgende Klarstellung übermittelt:

Demnach muss nach vorgenommener Urlaubsplanung noch unverplanter Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden. Bei der Urlaubsplanung dürfen Unternehmen sich aber auf ihre betriebliche Praxis berufen. Betriebe, in denen üblicherweise gar keine Urlaubsplanung vorgenommen wird, werden erst gegen Ende des Urlaubsjahres 2021 aufgefordert, die Einbringung zu veranlassen, bevor der Urlaub verfällt.

Folgende, mit dem BMAS abgestimmte Information soll von der BA an die Regionaldirektionen versandt werden:

- *„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 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 Fachlichen Weisungen zum Kug.*
- *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.*
- *Gibt es keine Urlaubsplanung, ist der Arbeitgeber gegen Ende des Urlaubsjahres 2021 zur Vermeidung des Arbeitsausfalls aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs, der nicht in das Urlaubsjahr 2022 übertragen werden kann, festzulegen. Unterlässt der Arbeitgeber dies, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.“*

Gemäß dieser Klarstellung können sich Betriebe hinsichtlich des Zeitpunkts der Urlaubsplanung auf ihre bisherige betriebliche Praxis aus den vergangenen Jahren berufen. Soweit die Urlaubsplanung dem Ziel dient, gegenüber den Agenturen für Arbeit die vorrangigen Urlaubswünsche der Beschäftigten i. S. d. § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III darzulegen, kann es zweckmäßig sein, bei der Urlaubsplanung den Erholungsurlaub möglichst weitgehend zu verplanen. Eine bestehende Urlaubsplanung ist aus Sicht der BA abänderbar, soweit die Abänderung nicht nur wegen der Kurzarbeit erfolgt.

Für den Fall, dass auch gegen Ende des Urlaubsjahres 2021 keine Urlaubsplanung besteht und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer erfolglos zum Antritt des noch vorhandenen Urlaubs aufgefordert hat, verlangt die BA – denkbar wohl nur im Rahmen des arbeitsrechtlich Zulässigen – eine einseitige Urlaubsfestlegung durch den Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer hat bei einseitiger Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber grundsätzlich ein Annahmeverweigerungsrecht, wenn er gegenüber dem Arbeitgeber zugleich i. S. v. § 7 Abs. 1 BUrlG eigene Urlaubswünsche – zumindest durch die Angabe oder den Ausschluss bestimmter Zeiträume – geltend macht. Diese Urlaubswünsche kann der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen entgegenstehender Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer ablehnen.

Anlässlich dieser Klarstellung zum Verhältnis von Erholungsurlaub und Kurzarbeit hat die BDA ihr FAQ-Papier zur Kurzarbeit in diesem Bereich entsprechend angepasst. Die aktualisierten FAQ enthalten im Vergleich zur letzten Version zudem eine Präzisierung zu dem Thema Entschädigungsanspruch aus § 56 IfSG. Dieses FAQ-Papier mit Stand 15.01.2021 können Sie als Anlage zu diesem Rundschreiben über unsere Homepage [www.agv-minden.de](http://www.agv-minden.de) unter der Rubrik „Rundschreiben“ (dort RS 08-2021) abrufen. Die Änderungen sind dort gelb markiert.

Für Fragen und Anregungen stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team