



Arbeit, Kurzarbeit und Urlaub im Coronajahr

- Hinweise zum richtigen Umgang mit Urlaub bei Kurzarbeit -

Die Coronakrise hat viele Arbeitgeber und Beschäftigte unvorbereitet getroffen. Die Inanspruchnahme von Kurzarbeit war und ist für viele unumgänglich. Dabei gilt es auch beim Thema Urlaub einige Dinge zu beachten.

Gesetzliche Regelungen zur Urlaubsgewährung:

Trotz der in den Betrieben eingeführten Kurzarbeit gelten hinsichtlich des Urlaubs die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes mit den ggf. vorhandenen tarifvertraglichen Spezialregelungen auch während der Kurzarbeit.

- Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. (§ 7 Abs. 3 S. 1 Bundesurlaubsgesetz)
- Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. (§ 7 Abs. 3 S. 2 Bundesurlaubsgesetz)

Hinweis: Die im Betrieb eingeführte Kurzarbeit bestätigt, dass im Betrieb nicht ausreichend Beschäftigung vorhanden ist. Betriebliche Gründe für eine Übertragung des Urlaubs können somit während der Kurzarbeit grundsätzlich nicht vorliegen!

Gründe die in der Person des Arbeitnehmers liegen sind im Ausnahmefall vor der Übertragung des Urlaubs ins nächste Jahr zu dokumentieren und ggf. der Agentur für Arbeit mitzuteilen.

- Im Fall der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. (§ 7 Abs. 3 S. 2 Bundesurlaubsgesetz).

Hinweis: Der Urlaub verfällt am 01.04. des Folgejahres!

Arbeit, Kurzarbeit und Urlaub im Coronajahr

- Hinweise zum richtigen Umgang mit Urlaub bei Kurzarbeit -

Gesetzliche Regelungen zum Kurzarbeitergeld:

- Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn ... 3.er nicht vermeidbar ist ... (§ 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 Sozialgesetzbuch III)
- Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der ...
2.durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, ...
(§ 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 Sozialgesetzbuch III)

Hinweis: Solange Urlaub vom Arbeitgeber und vom Beschäftigten noch nicht terminlich verbindlich geplant wurde, ist dieser zur Vermeidung von Kurzarbeit einzubringen (zu gewähren bzw. zu nehmen). Resturlaub aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr ist generell zur Vermeidung von Kurzarbeit vorrangig einzubringen!

Dies gilt auch bei einer begründeten Übertragung des Urlaubs von 2020 in 2021!

Sonderregelung zur Einbringung von Urlaub wegen Corona; Weisung vom 30.03.2020:

- Die BA sieht bis zum 31. Dezember 2020 davon ab, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern. Diese Regelung erfolgt vor dem Hintergrund, dass bei der Interessenabwägung mit vorrangigen Urlaubswünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in der jetzigen Situation nicht absehbar ist, für welchen konkreten Zweck diese ihren Urlaub nutzen wollen oder müssen (z. B. Urlaub zur Betreuung ihrer Kinder wegen Schließung der Kitas oder Schulen). Der Schutz durch die Versichertengemeinschaft geht aufgrund der außergewöhnlichen Verhältnisse somit der Schadensminderungspflicht des Einzelnen vor. Wird die Kurzarbeit gegen Ende des Urlaubsjahres eingeführt oder bestehen noch übertragene Urlaubsansprüche aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr, ist der Arbeitgeber aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen. Auch hier dürfen die Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.

Hinweis: Diese Sonderregelung soll den Beschäftigten trotz Kurzarbeit in Anbetracht der besonderen Herausforderungen der Corona-Krise einen größeren Freiraum bei der Inanspruchnahme von Urlaub zubilligen. Die zuvor aufgeführten gesetzlichen Regelungen werden dadurch nicht außer Kraft gesetzt!

Ergebnis: Der Jahresurlaub ist in dem Kalenderjahr zu nehmen, für das er zusteht (Jahresurlaub 2020 in 2020).

Ausnahme: Im Baugewerbe wird der Urlaub erst im Laufe des Urlaubsjahres erarbeitet. Somit wird der Jahresurlaub 2019 erst in 2020 zum vollen Urlaubsanspruch. Hier ist der Urlaub aus 2019 in 2020 zu gewähren bzw. zu nehmen.

Arbeit, Kurzarbeit und Urlaub im „Coronajahr“

- Hinweise zum richtigen Umgang mit Urlaub bei Kurzarbeit -

Beispiel für ein Arbeitsjahr mit Kurzarbeit und Urlaub im „Coronajahr 2020“:

- Es wird eine fiktive Soll-Arbeitszeit von 169 Std./Monat angenommen; Resturlaub 2019 =5 Tage, Urlaub: 2020 = 26 Tage
- Kurzarbeit wird ab 16.März (Lock-Down mit 100% Kurzarbeit angezeigt und bis Mai so durchgeführt; ab Juni Reduzierung der Kurzarbeit auf ca. 30% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
- Schematische Darstellung der Zusammensetzung der Stunden in den einzelnen Monaten im Jahr 2020 unter Berücksichtigung der auf den Seiten 1 + 2 vorgestellten Grundsätze:

Monat	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
Arbeitszeit/Std	169	169	80	-	-	113	113	113	113	113	113	44,2
Kurzarbeit/Std.	-	-	50	169	169	56	56	56	56	56	56	0
Urlaub/Std.	-	-	39*	0	0	0	78**	0	0	0	0	124,8***
Stunden ges.	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169

* Stundenzahl für den Resturlaub aus 2019

** Vom Beschäftigten beantragter und genommener Urlaub. Angenommener Urlaubstag mit 7,8 Std. ~ 10 Urlaubstagen.

*** Vorrangig einzubringender Urlaub, der vom Beschäftigten nicht genommen wurde. Voraussetzungen für Übertragung liegen nicht vor (. S. 1)
~ 16 Urlaubstagen.

Hinweis: Die mögliche Gewährung von Feiertagsvergütung wurde wegen der unterschiedlichen Regelungen in einzelnen Branchen in diese schematische Darstellung nicht aufgenommen. Feiertagsvergütung ist in den jeweiligen Lohn-/Gehaltsabrechnungen zu berücksichtigen.

Ergebnis: Der Resturlaub 2019 wurde zur Vermeidung der Kurzarbeit vorrangig in 03/20 eingebracht.
Der Urlaub 2020 musste vom Beschäftigten nicht **vorrangig** zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden.
Der Urlaub im Juli wurde „normal“ genommen..
Der nicht übertragbare Urlaub 2020 ist zum Jahresende in der oder den letzten Lohnabrechnung/en einzubringen.