

An die  
Geschäftsführungen und Personalleitungen  
unserer Mitgliedsunternehmen

13.12.2022  
Fe/Sü

RS 110-2022

## **Kurzarbeitergeld: Einbringung von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Kurzarbeit zum Jahreswechsel 2022/2023**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zuletzt informierten wir Sie mit unserem Rundschreiben RS 100-2022 vom 6. Oktober 2022 über das Kurzarbeitergeld. Heute teilen wir Ihnen mit, dass zahlreiche Anfragen zur Einbringung von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Kurzarbeit zum Jahreswechsel 2022/2023 zum Anlass genommen wurden, noch einmal über dieses Thema zu informieren.

Seit dem 1. Januar 2021 muss wieder gemäß § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III Erholungsurlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Beschäftigten dem nicht entgegenstehen (vgl. hierzu unser Rundschreiben RS 08-2021 vom 20. Januar 2021).

Auf Nachfrage von GESAMTMETALL hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) bestätigt, dass sich hinsichtlich der Einbringung von Jahresurlaub zur Vermeidung von Arbeitsausfällen keine Änderungen für den Jahreswechsel 2022/2023 gegenüber dem Vorjahr ergeben und hierzu Folgendes ausgeführt:

*„Die im letzten Jahr aktualisierten Regelungen wurden in die im Internet veröffentlichten FAQ ohne zeitliche Beschränkung übernommen.*

*Zusammengefasst sind im Wesentlichen folgende Regelungen weiterhin zu beachten:*

*Übertragener Urlaub aus dem Vorjahr (aus dem Jahr 2021) 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 dem aktuellen Jahr 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 (aktuell das Urlaubsjahr 2022) zur Vermeidung des Arbeitsausfalls aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs, der nicht in das Urlaubsjahr 2023 übertragen werden kann, festzulegen. Unterlässt der Arbeitgeber dies, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.“*

Die FAQ der BA zur Kurzarbeit sind unter folgendem Link abrufbar:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeldformen/kurzarbeitergeld-anzeige-antrag-berechnung/informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Es ist daher festzuhalten, dass nach vorgenommener Urlaubsplanung noch unverplanter Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden muss. Bei der Urlaubsplanung dürfen Unternehmen sich aber auf ihre betriebliche Praxis berufen. Betriebe, in denen üblicherweise gar keine Urlaubsplanung vorgenommen wird, sind jetzt gegen Ende dieses Urlaubsjahres 2022 aufgefordert, die Einbringung zu veranlassen, bevor der Urlaub verfällt.

Gemäß den obigen Ausführungen der BA 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 dieses Urlaubsjahres 2022 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 (vgl. Arnold/Tillmanns, BUrlG, 4. Aufl. 2020, § 7 Rdz. 43 ff.). Diese Urlaubswünsche kann der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen entgegenstehender Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer ablehnen.

Zu der Frage der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Aufstellung von allgemeinen Urlaubsgrundsätzen und Urlaubsplänen einerseits und der Aufstellung von Urlaubslisten andererseits hatte GESAMTMETALL seinerzeit zudem folgende ergänzende Information übersandt (vgl. hierzu auch unser Rundschreiben RS 08-2021 vom 20. Januar 2021):

*„Nur bei der Aufstellung von allgemeinen Urlaubsgrundsätzen und Urlaubsplänen hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG mitzubestimmen, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht.*

*Was genau unter den Begriffen „allgemeine Urlaubsgrundsätze“ und „Urlaubsplan“ zu verstehen ist und wie letzterer von sog. (bloßen) Urlaubslisten zu unterscheiden ist, wird nicht einheitlich beantwortet.*

*Man kann davon ausgehen, dass allgemeine Urlaubsgrundsätze alle generellen Richtlinien über den Urlaub sind, während der Urlaubsplan das Verfahren bis zur Erteilung des Urlaubs des Jahres im Einzelfall festlegt.*

*Regelmäßig erfolgt die Abstimmung der Urlaubswünsche der Arbeitnehmer durch die Eintragung in sog. Urlaubslisten. Diese zunächst noch unverbindlichen (Wunsch-)Listen sind vom im Betriebsverfassungsgesetz genannten, sog. Urlaubsplan, also dem vom Betriebsrat konsentierten Verteilungsplan, der auf der Grundlage der Urlaubslisten erstellt wird, zu unterscheiden. Daraus folgt unseres Erachtens, dass vorläufige Urlaubslisten, die der Bestimmung der Urlaubswünsche der Beschäftigten dienen und ausreichen, um gegenüber den Agenturen für Arbeit nachzuweisen, dass Urlaub verplant worden ist, nicht unter den Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 5 zu subsumieren sind und damit mitbestimmungsfrei erstellt werden können.“*

Für weitere Informationen oder bei Fragen erreichen Sie uns jederzeit gern.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team