

Urlaub und Kurzarbeitergeld

Was Arbeitgeber wissen müssen

Stand 25.03.2020

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld setzt einen erheblichen Arbeitsausfall voraus. Dieser Arbeitsausfall darf nicht vermeidbar sein. Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, oder der durch die Nutzung von Arbeitszeitguthaben ganz oder teilweise vermieden werden kann.

Nach dieser Regel muss der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter grundsätzlich den gesamten noch nicht anderweitig verplanten Urlaub gewähren, bevor er Kurzarbeit anordnet. Im Jahr 2020 gelten derweil modifizierte Regeln:

Gemäß den aktuellen Informationen der Agentur für Arbeit (<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>) verzichtet die Bundesagentur für Arbeit aufgrund der aktuellen Coronavirus Pandemie bis zum 31.12.2020 darauf, den Einsatz von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Arbeitsausfällen zu verlangen. Das gilt allerdings nur für die Urlaubsansprüche **für das laufende Kalenderjahr**. Resturlaub aus 2019 soll wie gehabt nach Möglichkeit zur Vermeidung von Arbeitsausfällen eingesetzt werden. D.h. Beschäftigte mit Urlaubsansprüchen aus dem Vorjahr sollen von ihrem Arbeitgeber dazu angehalten werden, alte Urlaubstage möglichst in Zeiten mit Arbeitsausfall im Betrieb zu nehmen.

Das bedeutet im Jahr 2020 für den Urlaub und Arbeitszeitguthaben von Arbeitnehmern:

1. Der Urlaub 2020 kann wie vom Arbeitnehmer gewünscht gegeben werden. Wenn er in einem Zeitraum gewährt werden soll, in dem Kurzarbeit angeordnet ist, muss der Arbeitnehmer von der Kurzarbeit ausgenommen werden. Kurzarbeit und Urlaub schließen sich aus.
2. Der Urlaub 2019 und alle sonstigen Arbeitszeitguthaben müssen so weit wie möglich aufgebraucht werden, bevor Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann. Das bedeutet nicht, dass es keinen Urlaub und keine Arbeitszeitguthaben mehr geben darf: Wenn der Arbeitgeber die aus rechtlichen Gründen nicht abbauen kann, dann kann ihm das nicht vorgeworfen werden. Der Arbeitsausfall ist dann unvermeidbar, obwohl ein Arbeitnehmer noch Urlaub oder Arbeitszeitguthaben hat.
 - a) Ob der Arbeitgeber anweisen kann, dass Arbeitszeitguthaben „abgefeiert“ werden, ergibt sich aus den Arbeitsvertraglichen/Tarifvertraglichen Regelungen. Ergibt sich daraus z.B., dass der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des „abfeierns“ wählen kann, dann kann der Arbeitgeber das Guthaben nicht abbauen. Es schadet dem Kurzarbeitergeld dann nicht
 - b) Urlaub, der bereits für einen späteren Zeitpunkt Urlaub beantragt und genehmigt wurde, kann nicht zur Vermeidung von Kurzarbeit abgebaut werden. Wenn der Urlaub einmal festgelegt wurde, ist das bindend. Er verhindert nicht die Auszahlung von Kurzarbeitergeld.

3. Verfügbaren (noch nicht festgelegten) Urlaub kann der einseitig festlegen. Er muss nicht auf die Wünsche des Arbeitnehmers warten und diese auch nicht erfragen. Wenn der Mitarbeiter die Festlegung akzeptiert, wurde er wirksam in den Urlaub geschickt und die Urlaubstage erlöschen. Falls der Arbeitnehmer aber protestiert und einen anderen Zeitpunkt fordert, dann muss der Urlaub für diesen anderen Zeitpunkt gewährt werden, wenn nicht dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, diesem Zeitpunkt entgegenstehen.
4. Kurzarbeit und Urlaub schließen sich aus. Daher kann Urlaub nicht abgebaut werden, wenn bereits erklärt wurde, dass der ganze Betrieb in Kurzarbeit ist. Es ist daher wichtig zu betonen, dass die Kurzarbeit für jeden Arbeitnehmer individuell erst eintritt, sobald verfügbarer Urlaub und Arbeitszeitguthaben abgefeiert sind.

Weitere Fragen beantwortet gerne:

Dr. Nikolaus Bross, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Telefon +49 (228) 26792-409
Telefax +49 (228) 26792-499
n.bross@vrt.de • www.vrt.de