

An die Geschäftsleitungen  
und Personalabteilungen der  
Mitgliedsunternehmen

Am Sparrenberg 8  
33602 Bielefeld  
☎ 0521 964870  
Fax 0521 9648787  
E-Mail: [info@unternehmerverband.de](mailto:info@unternehmerverband.de)

kü-pe

## Allgemeines Rundschreiben Nr. 21/2021 vom 21. Januar 2021

### Verhältnis von Erholungsurlaub und Kurzarbeit

- **Klarstellung der Bundesagentur für Arbeit**

Sehr geehrte Damen und Herren,

angesichts der Corona-Pandemie hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) im vergangenen Jahr nicht darauf bestanden, dass Beschäftigte ihren (unverplanten) Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr 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 der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zu dieser Frage eine erfreuliche 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 Urlaubjahres 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.“*

Nach unserer Einschätzung ist diese Klarstellung durch die BA sehr zu begrüßen. 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 Abschluss 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 ihre FAQ-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.

In der Anlage übersenden wir Ihnen eine aktualisierte Fassung dieser FAQ-Kurzarbeit, in der die Änderungen gelb markiert sind. Sie können die FAQ zudem auf der Webseite der BDA unter <https://arbeitsgeber.de/covid-19/> abrufen.

Zu der Frage der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Aufstellung von allgemeinen Urlaubsgrundsätzen und Urlaubsplänen einerseits und der Aufstellung von Urlaubslisten andererseits übersendet GESAMTMETALL zudem folgende ergänzende Information:

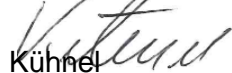
*„Nur bei der **Aufstellung von allgemeinen Urlaubsgrundsätzen und Urlaubsplänen** hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG mitzubestimmen, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht.*

*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 Mitbestimmungsbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG zu subsumieren sind und damit mitbestimmungsfrei erstellt werden können.“*

Mit freundlichen Grüßen

  
Kühnel

Anlage