



Informationen zur Kurzarbeit bei bestehendem (Rest-) Urlaubsanspruch

Die Bundesagentur für Arbeit hat mit Gültigkeit ab dem 1. Januar 2021 für den Bezug von Kurzarbeitergeld neue Richtlinien als sogenannte „fachliche Weisung“ veröffentlicht. An diese sind alle Arbeitsagenturen gebunden. Insbesondere bei bestehenden Urlaubsansprüchen der Arbeitnehmer besteht akuter Handlungsbedarf auf Seiten der Arbeitgeber.

Grundsatz und Anwendung bis zum 31. Dezember 2020

Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer aus dem laufenden Kalenderjahr sind grundsätzlich zur Vermeidung eines Arbeitsausfalles und damit von Kurzarbeit vorrangig einzubringen bzw. in Anspruch zu nehmen. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde jedoch von Seiten der Agentur für Arbeit, befristet bis zum 31. Dezember 2020 auf die Anwendung dieser Regelung verzichtet.

Regelung ab dem 1. Januar 2021

Seit dem 1. Januar 2021 findet die grundsätzliche Regelung wieder Anwendung. Das heißt, nicht verplanter Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr ist zur Vermeidung von Kurzarbeit einzubringen. Resturlaub aus dem Jahr 2020 muss bei Nichtübertragbarkeit in das Jahr 2021 zur Vermeidung von Kurzarbeit bis Ende 2020 eingesetzt werden. Bei Übertragbarkeit des Resturlaubes, ist dieser (soweit nicht geplant) in 2021 zur Vermeidung von Kurzarbeit einzubringen.

Wird der Erholungsurlaub entgegen der Regelung nicht zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht, entfällt für den Arbeitgeber teilweise der Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Handlungsempfehlung

Unternehmen, die auch im Jahr 2021 von Kurzarbeit betroffen sind, sollten ihre Arbeitnehmer umgehend dazu auffordern, den gesamten Jahresurlaub für das Jahr 2021 sowie möglichen Resturlaub aus dem Jahr 2020 kurzfristig zu planen und einzureichen. Beantragter und genehmigter Erholungsurlaub darf nicht in einem anderen Zeitraum zur Vermeidung von Kurzarbeit eingefordert werden.

Die betriebliche Urlaubsplanung wird regelmäßig von der Agentur für Arbeit im Rahmen der Prüfung des Anspruches auf Kurzarbeitergeld angefordert und geprüft.

Wird der Urlaub nicht oder nicht vollständig geplant, ist der nicht geplante Urlaub zum Nachteil der Arbeitnehmer von diesen während der Kurzarbeit einzubringen. Geschieht dies nicht, droht dem Arbeitgeber der teilweise Verlust des Anspruches auf Kurzarbeitergeld.



Hilfestellung bei weiteren Fragen zum Thema Kurzarbeit

Sofern weitere Fragen zum Thema Kurzarbeit bestehen, stehen wir Ihnen selbstverständlich gern zur Verfügung.

Sie erreichen uns telefonisch unter 0421 / 43 43 10 sowie per Email unter info@berater-bremen.de.

Ihr Berater-Bremen Team