

KurzImpulse

NEWS FÜR MANDANTEN DER PKF WULF GRUPPE

Neuigkeiten zu Kurzarbeit und Urlaub

INHALT

Vorbemerkung

1. Neue Anforderungen der Bundesagentur für Arbeit an die Urlaubsgewährung bei der Beantragung und bei Bezug von Kurzarbeitergeld ab dem Jahr 2021
2. Kürzung von Urlaub während der Kurzarbeit
3. Hinweise

Ab dem Jahr 2021 hat die Bundesagentur für Arbeit die Handhabung des Themas Urlaub bei Kurzarbeitergeldbezug verschärft. Außerdem gibt es Neuigkeiten zur strittigen Frage einer Kürzung von Urlaub während Kurzarbeit.

1. Neue Anforderungen der Bundesagentur für Arbeit an die Urlaubsgewährung bei der Beantragung und bei Bezug von Kurzarbeitergeld ab dem Jahr 2021

Zur Vermeidung von Kurzarbeit ist seitens des Arbeitgebers abzufragen, ob Arbeitnehmer zur Vermeidung von Kurzarbeit bereit sind, Urlaub zu nehmen. Der Arbeitgeber darf Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit erst dann beantragen, wenn die Kurzarbeit unvermeidbar ist, er also alles zu deren Vermeidung getan hat.

Vorrangig ist dazu etwaiger Resturlaub aus dem Vorjahr einzusetzen. Ist der Urlaub bereits beantragt und genehmigt worden, so bleibt es bei dem beantragten Urlaub. Hat der Arbeitnehmer darüber hinaus noch Urlaubstage übrig, aber entgegenstehende Wünsche zum Urlaubszeitpunkt, kann er

in der Regel nicht zur Urlaubsnahme gezwungen werden. Dann ist der Urlaub aber zu dem gewünschten Zeitpunkt zu beantragen und zu nehmen. Der Urlaub wird grundsätzlich mit dem normalen Urlaubsentgelt vergütet.

Grundsätzlich kann und muss auch während Kurzarbeit Urlaub genommen und gewährt werden. Vor der Kurzarbeit bereits beantragter und genehmigter Urlaub ist so zu nehmen, egal ob Kurzarbeit besteht oder normal gearbeitet wird. Den Urlaub nur wegen Kurzarbeit absagen kann der Arbeitnehmer nicht. Dem zuzustimmen ist für den Arbeitgeber regelmäßig nicht ratsam, da dies zu Problemen mit der Agentur für Arbeit führen kann.

Im Jahr 2020 mag die Coronapandemie nebst Kurzarbeit noch überraschend gewesen sein. Nach den im Jahr 2020 gesammelten Erfahrungswerten fordert und prüft die Agentur für Arbeit jedoch verstärkt, ob der Resturlaub aus dem/den Vorjahr/en rechtzeitig genommen wurde und auch eine regelmäßige Urlaubsgewährung stattfindet.

Laut der fachlichen Weisung der Arbeitsagentur vom 23. Dezember 2020, mit der sie die Regelungen zum Kurzarbeitergeld-Verfahren für das Jahr 2021 festlegt, muss seit dem 1. Januar 2021 der Erholungsurlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit wieder eingebracht werden, wenn die Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem nicht entgegenstehen.

Gibt es eine betriebliche Urlaubsplanung, darf von dieser nur wegen Kurzarbeit nicht abgewichen werden, sonst ist der Arbeitsausfall nicht vermeidbar und es besteht kein

Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Dazu werden im Zusammenhang mit der Verlängerung oder Neubeantragung von Kurzarbeit vermehrt Urlaubspläne und vergleichbare Nachweise gefordert.

Gibt es keine Urlaubsplanung, muss für nicht ins Folgejahr übertragbaren Urlaub nun rechtzeitig vor Ende des Urlaubsjahres der Antritt von Urlaubsansprüchen zur Vermeidung von Kurzarbeit festgelegt und genommen werden, sonst ist der Arbeitsausfall nicht vermeidbar.

Erfüllt der Arbeitgeber diese Voraussetzungen nicht, kann der Anspruch auf Kurzarbeitergeld entfallen und er gegenüber den Arbeitnehmern schadensersatzpflichtig werden. Weiter drohen Rückzahlungsforderungen und weitere Negativfolgen seitens der Agentur für Arbeit. Dies sollte unbedingt vermieden werden

2. Kürzung von Urlaub während der Kurzarbeit

Eine vielbemühte Frage während der Kurzarbeit ist, ob der Jahresurlaubsanspruch wegen Kurzarbeit gekürzt werden kann. Bislang ist dies nach den allgemeinen Regeln des deutschen Rechts noch nicht rechtssicher geklärt. Tarifverträge können jedoch bereits Regelungen dazu enthalten.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat sich zwar mit Urteil vom 13.12.2018 in der Rechtssache C-385/17 dahingehend geäußert, dass Arbeitnehmer "vorübergehend teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern" gleichgesetzt werden können, d.h. Urlaubsansprüche wie bei Teilzeitbeschäftigten gekürzt werden können. Jedoch handelte es sich in dem konkreten Fall um ein tarifgebundenes Unternehmen des Baugewerbes und nur um die Frage, ob die tarifvertraglichen Regelungen mit dem europäischen Recht vereinbar sind. Der EuGH entschied, dass während des 4-wöchigen gemeinschaftsrechtlichen Mindesturlaub Anspruch auf das normale Arbeitsentgelt bestehe und dieses folglich nicht einfach gekürzt werden dürfe. Für die Dauer des Jahresurlaubsanspruchs sei eine Kürzung hingegen wie bei Teilzeit möglich. Bezüglich dem darüberhinausgehenden Jahresurlaub, der dem Arbeitnehmer aus dem Arbeitsvertrag oder nach nationalen Regelungen zusteht, hat der EuGH keine Entscheidung getroffen.

Es fehlt jedoch bisher an einer Übertragung ins deutsche Recht, vor allem an einer höchstrichterlichen Klärung durch das Bundesarbeitsgericht (BAG).

Erste Tendenzen, wie diese Frage nach deutschem Recht letztlich entschieden werden könnte, zeigt ein neues Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12.03.2021, Az.: 6 Sa 824/20, in dem bei „Kurzarbeit Null“ eine anteilige Kürzung des Jahresurlaubs um 1/12 je Kurzarbeitsmonat bejaht wurde. Weiter äußerte sich das Gericht dahingehend, dass bei Kurzarbeit insgesamt eine Übertragung der Regeln zur Kürzung von Urlaub bei Teilzeit zulässig sei. Die Revision zum BAG wurde zugelassen.

Für eine rechtssichere Handhabung solcher Kürzungen wird momentan eine entsprechende Entscheidung des BAG abzuwarten sein.

3. Hinweise

Die Frage, ob und wann Urlaub während Kurzarbeit gekürzt werden kann, ist von unserer deutschen Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt. Bis dahin birgt eine Urlaubskürzung weiter nicht unerhebliche Restrisiken und führt zu einer schlechteren Akzeptanz durch Arbeitnehmer. Hier muss jeder Arbeitgeber – sofern es keine branchenspezifischen Sonderregelungen wie z.B. in Tarifverträgen gibt – selbst entscheiden, ob er von einer Kürzung Gebrauch machen will.

Wichtig ist jedoch definitiv, dass Arbeitnehmer auch während der Kurzarbeit Urlaub nehmen können und sollen.

In Hinsicht auf die kommenden Prüfungen der Agentur für Arbeit ist es ratsam, spätestens jetzt einen Urlaubsplan für das laufende Kalenderjahr zu erstellen und die Veränderungen zu dokumentieren. Im Rahmen der jährlichen Urlaubsplanung kann der Urlaub so verteilt werden, dass sowohl die betrieblichen Abläufe und Interessen gewahrt werden, wie auch die Interessen der Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer sollten dabei zur Einreichung ihrer Urlaubsanträge bis zu einem bestimmten Stichtag angehalten werden. Dies kann z.B. mit dem jährlichen, individuellen Hinweis zu den Verfallfristen von Urlaub verbunden werden.

Nur so können Urlaubsanhäufungen und die damit verbundenen Folgeprobleme letztlich vermieden werden. Weiter kann der Urlaubsplan auf Nachfrage der Agentur für Arbeit jederzeit vorgelegt und so vermeidbare Diskussionen zu diesem Thema vermieden werden.