



**Sonderinformation | Arbeitsrecht**  
**Handlungsempfehlung für Arbeitgeber zum Jahresende: Verfall des gesetzlichen**  
**Urlaubsanspruches & Verlängerung von Kurzarbeit**  
(Stand: 20.11.2020)

Das Jahr 2020 – zweifellos ein außergewöhnliches Jahr, das von unvorhersehbaren Umständen geprägt ist – neigt sich dem Ende zu. Viele Arbeitgeber müssen nun doch länger auf das Instrument der Kurzarbeit zurückgreifen, als sie ursprünglich angenommen hatten.

Dieser Beitrag bietet einen Überblick darüber, was hinsichtlich noch offener Urlaubsansprüche vor Jahresende – im Allgemeinen und insbesondere im Hinblick auf den Bezug von Kurzarbeitergeld – zu beachten und was im Falle einer notwendigen Verlängerung der Kurzarbeit wichtig ist.

### **Verfall von Urlaubsansprüchen – Hinweispflicht des Arbeitgebers**

Grundsätzlich ist der Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen. Er kann nur in Ausnahmefällen bis zum 31. März des Folgejahres übertragen werden; ansonsten verfällt er. Nach aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 423/16) erlischt der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub jedoch nur dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer „*zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen*“. Dies geschieht vor allem dadurch, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer rechtzeitig über verbleibende Urlaubstage informiert und dazu auffordert, den Urlaub zu nehmen. Der Arbeitgeber hat auch darüber zu belehren, dass der Urlaubsanspruch anderenfalls verfällt.

**Wir empfehlen daher, die Arbeitnehmer zeitnah ausdrücklich und in Textform (z.B. per E-Mail) auf ihren konkreten verbleibenden Urlaubsanspruch hinzuweisen und über den drohenden Verfall zu belehren.** Wichtig ist, dass diese Information so rechtzeitig vor Jahresende erfolgt, dass die Arbeitnehmer faktisch auch noch dazu in der Lage sind, ihre Urlaubstage vor Ablauf des Kalenderjahres in Anspruch zu nehmen.

Diese Information sollte gegenüber allen Arbeitnehmern erfolgen. Dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) liegt derzeit zur Entscheidung die Frage vor, ob die Hinweispflicht des Arbeitgebers auch gegenüber langzeiterkrankten Arbeitnehmern gilt, die den Urlaub tatsächlich gar nicht nehmen können. Fraglich ist, ob eine Hinweispflicht des Arbeitgebers trotz des Umstandes besteht, dass der Arbeitnehmer auf diese gar nicht tatsächlich reagieren kann. Solange der EuGH nicht abschließend für oder gegen diese Hinweispflicht bei dauerhaft arbeitsunfähigen Arbeitnehmern entschieden hat, empfiehlt es sich, zur Sicherheit sämtliche Arbeitnehmer auf verbleibende Urlaubstage hinzuweisen. Das schließt also auch die Arbeitnehmer ein, die infolge langfristiger Krankheit arbeitsunfähig sind.



Der Hinweis auf offenen Urlaub dient aber nicht nur dem Verfall von Urlaubsansprüchen. Eine der Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist grundsätzlich, dass vorhandene Urlaubsansprüche vorrangig eingebracht wurden. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde das Erfordernis der vorrangigen Inanspruchnahme von Urlaub dahingehend abgemildert, dass „nur“ das Aufbrauchen des Resturlaubes aus dem Vorjahr gefordert wurde. Die Agentur für Arbeit weist nun ausdrücklich darauf hin, dass der für das laufende Kalenderjahr 2020 bestehende Urlaubsanspruch von den kurzarbeitenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern grundsätzlich bis zum 31.12.20 eingebracht werden muss.

Falls beabsichtigt ist, im Kalenderjahr 2021 Kurzarbeit zu beantragen oder fortzuführen, muss der Resturlaub aus dem Jahr 2020 vollständig genommen sein. Das Bestehen von Resturlaubsansprüchen aus dem Jahr 2020 im neuen Kalenderjahr steht der Durchführung der Kurzarbeit entgegen.

### **Verlängerung der Kurzarbeit**

Die Regelungen zum vereinfachten Bezug von Kurzarbeitergeld wurden für alle Betriebe, die bis 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben bzw. beginnen, bis Ende 2021 verlängert (Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung vom 21. Oktober 2020). Die maximale Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld wurde auf bis zu 24 Monate verlängert. Viele Arbeitgeber haben mit ihren Mitarbeitern über Individualvereinbarungen oder im Wege einer Betriebsvereinbarung die Durchführung von Kurzarbeit lediglich bis Ende dieses Jahres vereinbart. Daher empfehlen wir, die bestehenden Vereinbarungen zur Kurzarbeit (Einzelvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen) dahingehend zu überprüfen, ob sie eine Befristung enthalten. Sollte dies der Fall, so müssen für die weitere Durchführung von Kurzarbeit im Jahr 2021 Verlängerungen der Regelungen vereinbart werden bzw. neue Vereinbarungen getroffen werden.

Wurde von der Agentur für Arbeit die Kurzarbeit nur bis zu einem bestimmten Datum bewilligt und soll nun darüber hinaus Kurzarbeit durchgeführt werden, muss eine formlose Verlängerungsanzeige bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit erstattet werden. Hierfür reicht eine E-Mail aus, in der unter Nennung der Kurzarbeitergeld-Nummer die Dauer und die Gründe der Verlängerung angegeben werden. Für eine Prüfung durch die Agentur für Arbeit muss der Arbeitgeber die rechtliche Grundlage, aus der sich die Verlängerung der Möglichkeit zur Durchführung der Kurzarbeit ergibt, vorhalten können.

### **Webinar**

Weitere Informationen rund um staatliche Hilfsmaßnahmen erhalten Sie auch im [Webinar „Lock-down-Light: Staatliche Hilfsmaßnahmen + die TOP 5 der To-Do's für Unternehmen“](#) am 26. November 2020 von Herrn Dr. Andreas Katzer.



Bitte beachten Sie, dass die obigen Ausführungen nur eine unverbindliche Zusammenstellung nach heutigem Stand darstellen. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird keine Haftung übernommen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Prüfung und Umsetzung der oben aufgezeigten Maßnahmen in Ihrem Unternehmen.

Gerne stehen die Ihnen bekannten Ansprechpartner unserer Kanzlei auch hier zur Verfügung. Ergänzend hierzu finden Sie die Ansprechpartner, die sich mit vorstehenden Themen besonders beschäftigt haben.

### **Arbeitsrecht.**



**Dr. Andreas Katzer**

Partner, Rechtsanwalt, M.I.L (Lund)

[andreas.katzer@sonntag-partner.de](mailto:andreas.katzer@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



**Gabriele Falch**

Rechtsanwältin

[gabriele.falch@sonntag-partner.de](mailto:gabriele.falch@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153

### **Sonntag & Partner**

Bei Sonntag & Partner spielen viele Talente zusammen.

An unseren süddeutschen Standorten sind wir bundesweit sowie im internationalen Umfeld tätig und stehen unseren Mandanten aus dem gehobenen Mittelstand in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung mit über 300 Mitarbeitern ganzheitlich zur Seite.

Die jeweilig projektbezogene Teamzusammenstellung sowie der fachübergreifende und integrierte Beratungsansatz zielen auf eine präzise Lösungsentwicklung und Lösungsumsetzung – je nach individuellem Bedarf der Mandanten – ab.

Abgerundet wird unser Kanzleiprofil durch Family Office-Dienstleistungen, Vermögensbetreuung, IT Consulting und digitale Steuerberatung.

### **Abschließende Hinweise**

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter

<https://www.sonntag-partner.de/>