



Sonderinformation | Arbeitsrecht (Stand: 27.01.2021)

Handlungsempfehlung für Arbeitgeber zur Verlängerung von Kurzarbeit unter Berücksichtigung der Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Urlaub

Auch im Jahr 2021 können Unternehmen Kurzarbeitergeld beantragen. Wurde von der Agentur für Arbeit die Kurzarbeit bereits bis zu einem bestimmten Datum bewilligt und soll darüber hinaus Kurzarbeit durchgeführt werden, muss jedoch zwingend eine **Verlängerungsanzeige** erstattet werden. Wurde die bewilligte Kurzarbeit für einen zusammenhängenden Zeitraum von drei Monaten unterbrochen, ist eine **neue Anzeige auf Kurzarbeit** – genauer gesagt auf einen erneuten Arbeitsausfall – bei der Agentur für Arbeit einzureichen.

Dieser Beitrag bietet einen Überblick darüber, was bei der Kurzarbeit hinsichtlich offener Urlaubsansprüche insbesondere aufgrund der Weisung der Agentur für Arbeit vom 23. Dezember 2020 zu beachten ist.

Verlängerung der Kurzarbeit

Viele Arbeitgeber haben mit ihren Arbeitnehmern über Individualvereinbarungen oder im Wege einer Betriebsvereinbarung die Durchführung von Kurzarbeit geregelt. Die bestehenden Vereinbarungen sind dahingehend zu überprüfen, ob sie eine Befristung enthalten. Sollte dies der Fall sein, müssen für die weitere Durchführung der Kurzarbeit im Jahr 2021 Verlängerungen der jeweiligen Regelungen vereinbart bzw. neue Vereinbarungen getroffen werden. Sodann ist zu prüfen, bis wann die Agentur für Arbeit die Kurzarbeit bewilligt hat. Soll über das bewilligte Datum hinaus Kurzarbeit durchgeführt werden, muss dies der Agentur für Arbeit durch eine sogenannte **Verlängerungsanzeige** mitgeteilt werden.

Die Verlängerungsanzeige an die Agentur für Arbeit ist meist formlos möglich, jedoch gibt es örtliche Agenturen für Arbeit, die entsprechende Formulare vorhalten. Die Agenturen für Arbeit fordern inzwischen ausführliche Begründungen, warum die Kurzarbeit verlängert werden soll. Einzelvereinbarungen mit den Arbeitnehmern oder Betriebsvereinbarungen über die Verlängerung sind meist vorzulegen. Unterlagen zur Glaubhaftmachung des vorübergehenden Arbeitsausfalls sind für den Fall einer Prüfung durch die Agentur für Arbeit ebenfalls vorzuhalten.

Wird eine Verlängerung der Kurzarbeit bewilligt, so können die Arbeitnehmer je nach Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes ein erhöhtes Kurzarbeitergeld erhalten; insoweit bleibt es bei den bekannten



Regelungen. Im Ausgangspunkt beträgt das Kurzarbeitergeld 60 % (bzw. 67 % für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind) des ausgefallenen Nettoentgeltes. Im Zuge der Corona-Pandemie hat die Bundesregierung das Kurzarbeitergeld erhöht. Diese Regelung wird bis zum 31. Dezember 2021 für alle Arbeitnehmer verlängert, deren Anspruch auf diese Leistung bis zum 31. März 2021 entstanden ist: Arbeitnehmer, deren Arbeitsentgelt infolge des Arbeitsausfalls um mindestens die Hälfte reduziert ist, können weiterhin vom erhöhten Kurzarbeitergeld profitieren. Ab dem vierten Monat des Bezugs wird das Kurzarbeitergeld auf 70 % (bzw. 77 % für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind) und ab dem siebten Monat auf 80 % (bzw. 87 % für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind) aufgestockt. Die Berücksichtigung der Bezugsmonate von Kurzarbeitergeld gilt seit dem 1. März 2020.

Urlaubsnahme zur Vermeidung der Kurzarbeit?

Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls muss grundsätzlich die Gewährung von Erholungsurlaub in Betracht gezogen werden. Die Bundesagentur für Arbeit hat am 23. Dezember 2020 eine Weisung zum Umgang mit Erholungsurlaub im Jahr 2021 veröffentlicht.

Danach gilt für Resturlaube aus 2020 Folgendes:

Sofern noch übertragene Resturlaubsansprüche aus dem Jahr 2020 vorhanden sind, sind diese zur Vermeidung von Arbeitsausfällen vorrangig einzusetzen. Das heißt, Arbeitgeber haben mit Arbeitnehmern, die noch Resturlaub aus 2020 haben, den Antritt dieses Urlaubs in Zeiten mit Arbeitsausfall im Betrieb zu vereinbaren, bevor dieser verfällt. Vorrangige Urlaubswünsche des Arbeitnehmers sind hierbei zu berücksichtigen. Erfolgt dies nicht, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer kann aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung offene Resturlaubsansprüche aus dem vorangegangenen Kalenderjahr bis zum 31. März des Folgejahres übertragen. Der Arbeitnehmer hat noch zehn Tage Resturlaub aus dem Vorjahr zur Verfügung. Sechs Tage davon nimmt er bereits im Januar, hinsichtlich der übrigen vier Urlaubstage besteht keine Planung. Im März muss das Unternehmen Kurzarbeit einführen. Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls muss der Arbeitnehmer die noch offenen vier Urlaubstage bis 31. März einbringen.

Für den Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr 2021 gilt Folgendes:

Ab dem 1. Januar 2021 ist nicht verplanter Jahresurlaub aus 2021 zur Vermeidung von Kurzarbeit grundsätzlich einzubringen. Die Bundesagentur für Arbeit verweist in ihren Ausführungen auf die Unvermeidbarkeitsprüfung, dargelegt in den Fachlichen Weisungen zum Kurzarbeitergeld vom 20. Dezember 2018, Ziffer 2.7.2.

Besteht eine Urlaubsplanung für 2021 – zum Beispiel durch eine Urlaubsliste, einen Urlaubsplan oder Betriebsferien – muss der bereits verplante Urlaub nicht vorrangig zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden. Wird aber von dieser Planung nur aufgrund von Kurzarbeit abgewichen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.



Urlaube können dabei grundsätzlich so geplant werden, wie dies im Betrieb üblich ist und den Wünschen der Arbeitnehmer entspricht. Zum Nachweis des Vorliegens der Voraussetzungen zur Durchführung der Kurzarbeit – genauer gesagt der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls – sollte jedoch frühzeitig die Urlaubsplanung mit sämtlichen Arbeitnehmern vorgenommen und dokumentiert werden, damit der Jahresurlaub aus 2021 festgelegt ist und Streitigkeiten bzw. Unsicherheiten vermieden werden können.

Gibt es hingegen keine (dokumentierte) Urlaubsplanung, bleibt es bei dem Grundsatz, wonach Urlaub zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden muss.

Sofern in einem Unternehmen ein Betriebsrat besteht, ist darauf zu achten, dass die Festlegung von Urlaubsgrundsätzen und Urlaubsplanung mitbestimmungspflichtig ist. Bei dem Entwurf entsprechender Betriebsvereinbarungen unterstützen wir Sie gerne.

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.



Julia Kapsreiter

Rechtsanwältin

julia.kapsreiter@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Dr. Viktor Stepien

Rechtsanwalt

viktor.stepien@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Gabriele Falch

Rechtsanwältin

gabriele.falch@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



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 380 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/>