

# Urlaubsverbrauch bei Kurzarbeit

Die anhaltende Finanz- und Wirtschaftskrise bewegt viele Unternehmen dazu, anstelle von Entlassungen Arbeitnehmer in die **Kurzarbeit** zu schicken, um dem geringeren Personalbedarf gerecht zu werden und die notwendigen Kosteneinsparungen zu erzielen. Die gesetzlichen Voraussetzungen für Kurzarbeit sind jedenfalls erfüllt, da es sich dabei um unvorhersehbare vorübergehende **wirtschaftliche Schwankungen** handelt, die auf **unternehmensexterne Einflüsse** zurückzuführen sind. Im Zusammenhang mit der gestiegenen Anzahl an Kurzarbeitern stellt sich auch die Frage, wie **Urlaubsanspruch und -verbrauch bei Kurzarbeit** geregelt sind. Da sich dazu keine ausdrücklichen Regelungen im (Urlaubs)Gesetz finden, sind die Bestimmungen i.Z.m. der **Teilzeitbeschäftigung** anzuwenden. Kurzarbeit unterscheidet sich von Teilzeitbeschäftigung dadurch, dass die **Kurzarbeit** grundsätzlich auf einen vorübergehenden Zeitraum **begrenzt** ist (maximal 6 Monate, die im Extremfall auf insgesamt 20 Monate ausgedehnt werden können). Bedeutsam ist auch, dass vor Einführung der Kurzarbeit Zeitguthaben und Urlaubsansprüche der Mitarbeiter bereits abgebaut sein sollten.

Der **Urlaubsanspruch** bei Kurzarbeit passt sich **aliquot** an den Anspruch bei **Vollbeschäftigung** an – dem (normalen) Arbeitnehmer stehen 30 Werktage pro Jahr zu, welche **25 Arbeitstagen** entsprechen, nach 25 Dienstjahren sind es sogar 6 Wochen – wodurch sich bei regelmäßiger und insgesamt verkürzter Arbeit keine Schwierigkeiten ergeben (z.B. bei 4 Tagen à 8 Stunden). Zumindest theoretisch komplexer ist die Situation, wenn die **Arbeitstage atypisch verteilt** sind und somit die (Kurz)Arbeitszeit unregelmäßig ist. In solchen Fällen ist das jährliche Urlaubsguthaben anhand der **durchschnittlichen Zahl an wöchentlichen Arbeitstagen** zu ermitteln (wenn z.B. für 3 Wochen 4 Arbeitstage à 8 Stunden vereinbart sind und für 1 Woche nur 3 solche Arbeitstage bestehen). Verteilt sich die **Arbeitszeit** allerdings **atypisch über eine Woche** – z.B. an einem Tag 8 Stunden und an einem anderen Tag nur 2 Stunden – so wären zwei Urlaubstage zu konsumieren! Es ist also **unbedeutend** ob ein voller Arbeitstag oder bloß zwei Stunden durch einen Urlaubstag ersetzt werden.

Häufig ergeben sich allerdings keine derartigen Probleme weil es **überaus gängig** ist, dass der **Urlaub** auch **halbtage- und sogar stundenweise** verbraucht werden kann, sofern dies für den Arbeitnehmer günstiger ist.

Kurzarbeitern steht dann regelmäßig eine an die Vollbeschäftigung angepasste **Stundenanzahl** (z.B. von 200 Stunden pro Jahr) zum Verbrauch zu. Freilich ist es dem Arbeitgeber unbenommen, für den Arbeitnehmer und somit auch für den Kurzarbeiter großzügigere Urlaubsregelungen anzubieten.