

An unsere Mitgliedsverbände  
An unsere korrespondierenden Mitglieder

HAUS DER WIRTSCHAFT  
Am Schillertheater 2  
10625 Berlin

Tel.: +49 (0)30 310 05 - 146  
Fax: +49 (0)30 310 05 - 154  
[www.uvb-online.de](http://www.uvb-online.de)

Bearbeiterin:  
Carolin Vesper  
[vesper@uvb-online.de](mailto:vesper@uvb-online.de)

Datum:  
09.12.2022 Ve-Lo

## **RUNDSCHREIBEN – U 113/2022**

### **Klarstellung der Bundesagentur für Arbeit zu Erholungsurlaub und Kurzarbeit zum Jahreswechsel 2022/2023**

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach Information der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA) ergeben sich im Hinblick auf die Einbringung von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Kurzarbeit zum Jahreswechsel 2022/2023 keine Änderungen gegenüber dem Vorjahr. Die im letzten Jahr aktualisierten Regelungen wurden in die im Internet veröffentlichten FAQ ohne zeitliche Beschränkung übernommen. Die [FAQ](#) können Sie hier abrufen.

Zusammengefasst sind im Wesentlichen nach der BA folgende Regelungen weiterhin zu beachten:

Übertragener Urlaub aus dem Vorjahr muss zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, bevor dieser verfällt. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber durch die BA aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen. Unterlässt der Arbeitgeber dies, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Wenn der laufende Urlaub aus dem aktuellen Jahr z. B. durch Eintragung in die Urlaubsliste, durch einen Urlaubsplan oder Betriebsferien (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG) bereits auf einen Zeitraum festgelegt ist, müssen diese Urlaubstage nicht vor diesem Zeitpunkt zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, sondern zu dem vorgesehenen Zeitpunkt. Wird hiervon nur wegen der Kurzarbeit abgewichen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Gibt es keine Urlaubsplanung, ist der Arbeitgeber durch die BA gegen Ende des Urlaubsjahres (aktuell das Urlaubsjahr 2022) zur Vermeidung des Arbeitsausfalls aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs, der nicht in das

Urlaubsjahr 2023 übertragen werden kann, festzulegen. Unterlässt der Arbeitgeber dies, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Mit freundlichen Grüßen

VEREINIGUNG DER UNTERNEHMENSVERBÄNDE  
IN BERLIN UND BRANDENBURG E.V.  
Die Geschäftsführung

Amsinck