

Urlaub und Kurzarbeit? HolidayCheck beantwortet die wichtigsten Fragen

Mehr als 700.000 Unternehmen und Betriebe in Deutschland haben bisher aufgrund der Corona-Krise Kurzarbeit angemeldet. Neben finanziellen Einbußen fragen sich viele betroffene Arbeitnehmer auch, wie es um die rechtliche Lage beim Thema „Urlaub und Kurzarbeit“ steht. Das Buchungs- und Bewertungsportal [HolidayCheck](#) beantwortet die wichtigsten Fragen dazu.

1. Mein Arbeitgeber hat Kurzarbeit angeordnet. Wie wirkt sich das auf meinen Urlaubsanspruch aus?

Aktuell besteht hier noch keine klare Regelung, da die Arbeitsgerichte dies noch nicht entschieden haben. Die Tendenz geht jedoch dahin, dass der Urlaubsanspruch entsprechend der angeordneten Kurzarbeit gekürzt werden kann. Das heißt, wird die Arbeitszeit um 50 Prozent Kurzarbeit reduziert, hat der Arbeitnehmer auch nur einen Anspruch auf die Hälfte der Urlaubstage. Im Einzelfall hängt die Berechnung aber von Umfang und Verteilung der Kurzarbeit und der eigenen normalen Arbeitszeit, sowie ihrer Verteilung ab. Unklar ist außerdem noch, ob diese Kürzung automatisch eintritt oder ob der Arbeitgeber die Kürzung aktiv an seine Arbeitnehmer kommunizieren muss. Hat ein Arbeitnehmer bereits mehr Urlaub genommen, als ihm eigentlich zugestanden hätte, dürfte ein Nacharbeiten eher unwahrscheinlich sein.

Die Reduzierung der Arbeitszeit um 50 Prozent bedeutet allerdings auch, dass sich in der Regel mit dem Einsatz der Hälfte der Tage ein genauso langer Urlaub erzielen lässt, wie mit vollen Tagen in der regulären Arbeitszeit.

2. Ich bin in Kurzarbeit. Kann ich wie gewohnt Urlaub nehmen oder kann mir mein Arbeitgeber dies untersagen und mich sogar zwingen, meinen bereits gebuchten Urlaub zu stornieren?

Grundsätzlich kann und darf auch während der Kurzarbeit der verfügbare Urlaub genommen werden. Urlaub, der vor der Kurzarbeit bereits genehmigt wurde, muss vom Arbeitgeber generell gewährt werden. Nur in äußersten Notfällen hat der Arbeitgeber das Recht, diesen wieder zurückzunehmen. Darunter fällt zum Beispiel ein unvorhersehbares, existenzbedrohendes Ereignis oder zwingende betriebliche Gründe. Muss der bereits gebuchte Urlaub aus diesen Gründen kostenpflichtig storniert werden, so muss der Arbeitgeber grundsätzlich für die Kosten aufkommen. In den meisten Fällen wird der Arbeitgeber aber froh sein, wenn Urlaubsguthaben abgebaut werden.

3. Nachdem es aktuell nicht möglich ist zu verreisen, möchte ich auch keinen Urlaub nehmen. Kann mich mein Arbeitgeber zwingen, während der Kurzarbeit Urlaub zu nehmen?

Generell kann der Arbeitgeber einen Zwangsurlaub nicht ohne Weiteres anordnen. In Ausnahmefällen bei dringenden betrieblichen Belangen ist jedoch eine Anordnung von Zwangs- oder Betriebsurlaub wohl möglich. Ob die Corona-Krise selbst als ausreichender Grund dafür gilt, ist aktuell noch nicht durch die Gerichte geklärt. Sollte Zwangsurlaub angeordnet werden, darf sich dieser aber sicherlich nicht auf den kompletten Urlaubsanspruch erstrecken.

4. Kann mein Arbeitgeber eine Urlaubssperre für die Zeit nach der Kurzarbeit verhängen, um den jetzt entstandenen wirtschaftlichen Schaden wieder „aufzuholen“?

Ist bereits jetzt Urlaub für einen Zeitraum nach der Kurzarbeit genehmigt, kann der Arbeitgeber diesen nicht so einfach wieder streichen. Dies ist nur in Ausnahmefällen bei zwingenden betrieblichen Gründen möglich. Anders verhält es sich bei noch nicht genehmigten Urlauben. Diese kann der Arbeitgeber laut Bundesurlaubsgesetz aus dringenden betrieblichen Gründen verweigern. Beispiele für derartige Gründe sind eine drohende Insolvenz, großer Andrang im Saisongeschäft oder spezielle Fachkenntnisse des Mitarbeiters, die zu der fraglichen Zeit unbedingt benötigt werden. Grundlos kann der Urlaub allerdings nicht verweigert werden, der Arbeitgeber muss dem Antragssteller in jedem Fall die Gründe hierfür darlegen.

5. Ich bin in Kurzarbeit und kann mir die bereits gebuchte Reise wegen des Lohnausfalls nicht mehr leisten. Greift meine Reiserücktrittsversicherung in diesem Fall?

Während ein Verlust des Arbeitsplatzes, bei einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber von der Reiseversicherung gedeckt ist, springt bei Kurzarbeit nicht jede Reiseversicherung ein. Einige Anbieter haben dies jedoch explizit mit abgedeckt und erstatten die anfallenden Stornierungskosten für den Fall von Kurzarbeit der Reisetilnehmer. HolidayCheck arbeitet mit der HanseMercur Reiseversicherung zusammen, die in Deutschland auch den Kurzarbeitsfall mit abdeckt. Die Versicherung greift dann, wenn eine Reduzierung des Einkommens mindestens in Höhe eines regelmäßigen monatlichen Nettolohnes bis zum Abreisetermin eintritt.

Ein Beispiel am konkreten Fall:

Kurzarbeit mit 40%iger Lohnkürzung zunächst von 01.04. – 30.06.2020.

Abreise beispielsweise 15.6.2020 oder 1.7.2020

April-Nettolohn 2.000,- Euro – 40% = 1.200,- Euro / Kürzung 800,- Euro

Mai-Nettolohn 2.000,- Euro – 40% = 1.200,- Euro / Kürzung 800,- Euro

Juni-Nettolohn 2.000,- Euro – 40% = 1.200,- Euro / Kürzung 800,- Euro

Dies entspricht einer Kürzung von 2.400,- Euro und wäre versichert, da die Kürzung über dem Betrag des regelmäßigen Nettolohns (2.000 Euro) liegt und dieser VOR Abreisetermin erreicht wird.

Für die Erstattung muss eine entsprechende Bestätigung des Arbeitgebers und ein Nachweis des regelmäßigen Nettolohnes bei der Versicherung eingereicht werden. So bleibt der Urlauber nicht auf den Stornierungskosten sitzen. Wichtig ist in jedem Fall, sich die jeweilige Versicherungspolice mit den gedeckten Rücktrittsgründen sorgfältig durchzulesen.

6. Kann mir aufgrund von Kurzarbeit das Urlaubsentgelt gestrichen werden?

Als Faustformel gilt im Bundesurlaubsgesetz der Grundsatz, dass ein Arbeitnehmer an einem Urlaubstag finanziell so gestellt werden muss, als hätte er normal gearbeitet. Maßgeblich ist dabei, vereinfacht dargestellt, die Vergütung der letzten dreizehn Wochen, aus der dann ein Durchschnittswert für den Urlaubstag berechnet wird. Daran ändert sich auch durch die Einführung von Kurzarbeit nichts. Für den gesetzlichen Mindestjahresurlaub, der bei einer Fünf-Tage-Woche bei 20 Tagen im Jahr liegt, führt die Kurzarbeit also grundsätzlich nicht zu einer Kürzung des Urlaubsentgelts. In diesem Zeitraum bezieht der Arbeitnehmer also seinen vollständigen Lohn und kein eingeschränktes Kurzarbeitergeld. Verdienstkürzungen, die durch Kurzarbeit eintreten, bleiben unberücksichtigt und die Kurzarbeit wirkt sich nicht negativ aus. Diese Grundsätze gelten für den gesetzlichen Mindesturlaub. Für den vertraglichen Mehrurlaub gelten sie nur, sofern die Arbeitsvertragsparteien keine abweichende Vereinbarung getroffen haben. Der generelle Urlaubsanspruch kann sich außerdem unter Umständen durch die Einführung von Kurzarbeit ändern (siehe 1.). Sollte der Arbeitgeber freiwillig zusätzliches

Urlaubsgeld zahlen, hängt es von der entsprechenden Vereinbarung ab, ob sich die Einführung von Kurzarbeit auf den Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld auswirkt.

Information für Journalisten

Alle Informationen wurden von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht mit Stand 28.4.2020 geprüft. Bei eventuellen Rückfragen wenden Sie sich bitte direkt an das Presse-Team von HolidayCheck. Dennoch übernehmen wir keine Gewähr und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Gerne stellen wir Ihnen Informationen aus unserer umfassenden **Datenbank** zur Verfügung. Hier sind individuelle Bewertungen zu Hotels und Schiffen hinterlegt, Fotos und Videos, sowie etliche Reisetipps. Diese authentischen Stimmen lassen sich für Recherchezwecke nach Ländern, Städten und Themengruppen sortieren. Gerne stellen wir Ihnen exklusive Informationen und aufbereitete Daten zur Verfügung. Weitere Themen basieren auf dem Wissen unserer **Experten**, die sich tagtäglich mit Destinationen und Hotels in aller Welt befassen. Auf Anfrage stellen wir gerne den Kontakt her – ob für Interviews, Statements, Kommentare oder Diskussionsrunden. Sie benötigen weitere Informationen? Wir unterstützen Sie gerne in Ihrer **Recherche!** Rufen Sie uns an oder mailen Sie uns.

Über HolidayCheck

Das urlauberfreundlichste Unternehmen der Welt zu werden, das ist die Vision von [HolidayCheck](#). Das online Buchungs- und Bewertungsportal ermöglicht es jedem Urlauber, dank authentischer Bewertungen, der Expertise des eigenen Reisebüros und dem Wissen der Community, den individuell passenden Urlaub zu finden und zu buchen. Grundlage sind über 9,9 Millionen Hotelbewertungen, ein eigenes TÜV-zertifiziertes Online-Reisebüro mit rund 220 Reiseexperten sowie die Angebote von mehr als 100 Reiseveranstaltern und weiteren touristischen Anbietern. Viele hilfreiche Informationen und Inspiration finden Urlauber auch im [Reiseforum](#) mit bis zu 2,9 Mio. Besuchern pro Monat und im HolidayCheck [Online-Magazin Away](#). Die HolidayCheck AG ist eine Tochter der HolidayCheck Group, wurde im Jahr 2003 gegründet und hat ihren Sitz im schweizerischen Bottighofen nahe der deutschen Grenzstadt Konstanz.

Pressekontakt

Nina Hammer
Leiterin Public Relations
+41 (0) 71 686 9808
nina.hammer@holidaycheck.com

Ulrike Mittereder
Public Relations Manager
+41 (0) 71 686 9538
ulrike.mittereder@holidaycheck.com

HolidayCheck AG | Bahnweg 8 | CH-8598 Bottighofen
Tel.: +41 (0) 71 686 9000 | Fax: +41 (0) 71 686 9009 | E-Mail: info@holidaycheck.com
Geschäftsführer und Präsident des Verwaltungsrats: Christoph Ludmann
Handelsregister / Firmennummer: CHE-110.298.267 | UID: CHE-110.298.267 MWST