

Urlaub aus der Sicht der Unternehmer

Der Urlaub ist die schönste Zeit des Jahres – doch für Unternehmer bedeutet diese bezahlte Freizeit der Mitarbeiter eine gehörige Portion Organisation und Übersicht. Der Steuerexperte Manfred Wildgatsch von der Kanzlei Rat & Tat-Steuerberatungskanzlei fasst zusammen, was man zu diesem Thema als Unternehmer wissen sollte.



Spätestens die ersten Sonnenstrahlen des aufkeimenden Frühlings haben uns nun wirklich alle daran erinnert: Bald ist wieder der Sommer da und mit ihm auch der langersehnte Urlaub. Ob Strand-, Aktiv- oder Wellness-Urlaub, für die angestellten Dienstnehmer sind die arbeitsfreien Wochen die wohlverdiente Familien- und Freizeit. Für den Unternehmer

allerdings bedeutet der Urlaub seiner Mitarbeiter immer einen gewissen organisatorischen Mehraufwand – der sich aber schlussendlich auch wieder bezahlt macht. Denn nur zufriedene und ausgeglichene Mitarbeiter bringen dem Unternehmen auch die volle Leistung – und ein entspannter Urlaub über mehrere Wochen ist einer der Eckpfeiler der notwendigen Work-Life-Balance. Das zeigen auch aktuelle Studien: So steigt die Produktivität und Zufriedenheit der Angestellten nicht nur durch eine verkürzte Wochenarbeitszeit, sondern auch durch eine möglichst individuelle Urlaubsplanung. Damit heuer die Urlaubszeit für alle Beteiligten entspannt und erholsam ist und wird, haben wir bei unserem Steuerrechtsexperten Mag. Manfred Wildgatsch nachgefragt und um einen fachlichen Überblick bezüglich aller gesetzlichen Fakten rund um die bezahlte Freizeit gebeten.

Der Jahresurlaub

Laut aktuellem Urlaubsgesetz beträgt der jährliche Urlaubsanspruch 30 Werktage (auch der Samstag ist Werktag) – bei der klassischen Fünf-Tage-Woche gibt es 25 Tage Urlaub im Jahr. Diese Angaben gelten auch für Teilzeit-, fallweise oder geringfügig Beschäftigte – werden dann allerdings aliquot berechnet. Die sogenannten „Ferialpraktikanten“ sind bis auf wenige Ausnahmen ebenso als Angestellte bzw. Arbeiter zu betrachten. Das Urlaubsgesetz gilt allerdings nicht für Bauarbeiter, land- und forstwirtschaftliche Arbeiter, Heimarbeiter, Schauspieler, freie Dienstnehmer, Volontäre und Arbeitnehmer der Länder, Gemeinden oder Gemeindeverbände. Ab dem 25. Dienstjahr (Achtung: Hier ist auch auf anrechenbare Vordienstzeiten zu achten) erhöht sich der jährliche Urlaubsanspruch auf 30 bzw. 36 Tage.

Das Arbeitsjahr beginnt mit dem Tag, an dem der Dienstnehmer in die Firma eingetreten ist. Im ersten Dienstjahr steht der Urlaubsanspruch in den ersten sechs Monaten nur aliquot zu, danach in voller Höhe. Grundsätzlich ist das Arbeitsjahr für den Urlaubsanspruch maßgeblich. In manchen Betrieben wird jedoch

das Kalenderjahr als Urlaubsjahr herangezogen – hier ist allerdings etwas Vorsicht geboten, denn dies hat unter Umständen komplizierte Berechnungen und weitreichende Folgen und bedarf daher immer einer individuellen Einzelbetrachtung.

Bezahlte Freizeit

Während des Urlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsentgelt, das ist jenes Entgelt, auf das er Anspruch gehabt hätte, hätte er gearbeitet (das sogenannte Ausfallsprinzip). Das heißt, er erhält sein Gehalt samt regelmäßig geleisteten Überstunden, Prämien, Provisionen, Zulagen etc. Meist wird der Durchschnitt der letzten drei Monate (13 Wochen) für die Berechnung herangezogen. Der Zeitpunkt des Urlaubs ist sowohl unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Erfordernisse als auch der Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers gemeinsam zu vereinbaren. Ein einseitiger Urlaubsantritt ist nur in Ausnahmefällen (z. B. zur notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden, erkrankten, höchstens 12-jährigen Kindes nach Verbrauch des Anspruchs auf Pflegefreistellung) möglich. Auch ein Urlaubsvorgriff ist zulässig, bedarf aber einer entsprechenden, schriftlichen Vereinbarung. Hingegen verbietet das Urlaubsgesetz eine Urlaubsvereinbarung für Zeiten, für die die Arbeitsleistung unter Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus anderen Gründen entfällt (Ersatzruhezeiten). Insbesondere bei Betrieben mit besonderen betrieblichen Umständen, aber auch mit Betriebsurlaub (dieser darf übrigens nicht den gesamten Jahresurlaub umfassen!) empfiehlt sich unbedingt die Urlaubsregelung in den Arbeitsvertrag aufzunehmen!

Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, wobei ein Teil des Urlaubs mindestens sechs Werktage betragen muss. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist auch eine andere Verteilung (sogar halbe Urlaubstage!) möglich. Hingegen kann eine Dienstfreistellung (etwa während der Kündigungsfrist) das Angebot des Arbeitgebers auf eine Urlaubsvereinbarung

enthalten. Verweigert der Arbeitnehmer diesbezüglich seine Zustimmung, wird eine Durchsetzung allerdings kaum möglich sein.

Auch Urlaub kann verjähren

Aufgrund des Erholungszweckes des Urlaubs ist eine Urlaubsablöse (d. h., der Urlaub wird in Geld abgelöst) absolut unzulässig und rechtsunwirksam: Der Arbeitnehmer kann seinen (abgelösten) Urlaub dennoch konsumieren, muss aber auch das erhaltene Entgelt wieder zurückzahlen. Sollte es im Ausnahmefall trotzdem zu einer solchen Ablöse kommen, ist eine schriftliche Vereinbarung dringendst zu empfehlen! Angesammelter Urlaub kann aber auch verjähren, und zwar „nach Ablauf von zwei Jahren ab Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist“ – de facto also nach drei Jahren. In Tagen bedeutet das: Es können nicht mehr als 75 Arbeitstage (90 Werkstage) bzw. nach vollendetem 25. Dienstjahr 90 Arbeitstage (108 Werkstage) offen sein. Natürlich muss dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben werden, seinen Urlaub anzutreten. Nach einem aktuellen EuGH-Urteil (betreffend zwei Anlassfälle in Deutschland) muss der Arbeitgeber zum Urlaubskonsum auffordern und klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub andernfalls verfällt (Beweislast beim Arbeitgeber – Dokumentationspflicht!). Im Falle eines langen Krankenstands wird die Verjährungsfrist gehemmt, wenn der Urlaub aufgrund der Krankheit nicht verbraucht werden kann.

Genauere Dokumentation

Nicht nur aus diesem Grund (Es gibt auch zahlreiche andere Vorschriften!) sind genaue Urlaubsaufzeichnungen unerlässlich. Immer wieder gibt es auch mit der Krankenkasse diesbezügliche Probleme mit Urlaubersatzleistungen, und sie werden auch bei abgabenrechtlichen Prüfungen immer wieder verlangt. Bei bilanzierenden Unternehmen sind sie Grundlage der Berechnung der Urlaubsrückstellung. Bei Beendigung eines Dienstverhältnisses wird der nicht konsumierte Urlaub durch die

Urlaubersatzleistung abgegolten. Für das laufende Urlaubsjahr ist der nicht konsumierte Urlaub aliquot abzugel- ten, offene Urlaube aus Vorperioden natürlich in vollem Ausmaß. Dies gilt auch bei Entlassung, lediglich bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt gebührt für das laufende Urlaubsjahr keine Ersatzleistung.

Ebenso gebührt für Zeiten unberechtigter Abwesenheit oder unbezahlten Urlaubs keine Ersatzleistung. Eine Rückforderung (Rückrechnung) von zu viel konsumiertem Urlaub ist nur bei Entlassung oder unbe- rechtigtem vorzeitigem Austritt zulässig. Mit der Auszahlung der Urlaubersatz- leistung verlängert sich die Pflichtversicherung über das arbeitsrechtliche Ende hinaus. Dies bedeutet, dass für diese Zeit Lohnabgaben anfallen, andererseits ruhen in dieser Zeit u. a. Arbeitslosenbezug, Not- standshilfe etc., u. U. auch Pensionen.

Erholbare Freizeit

Der Urlaub dient der Erholung des Arbeitnehmers, in dieser Zeit ist er von seinen Arbeitspflichten befreit, damit auch von Rufbereitschaften, Telefonaten oder Mails. Eine Erkrankung oder ein Unfall im Urlaub ist natürlich besonders unangenehm. Grundsätzlich unterbrechen Erkrankung bzw. Unfall den Urlaub, wenn sie nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden sind und mehr als drei Tage dauern (dann aber vom ersten Tag an). Außerdem hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber hiervon (nach 3-tägiger Dauer) unverzüglich zu unterrichten und nach Wiederantritt seines Dienstes eine ärztliche Bestätigung vorzulegen, bei einem Auslandsaufenthalt auch eine behördliche Bestätigung, dass das ärztliche Zeugnis von einem zugelassenen Arzt ausgestellt worden ist. Eine einseitige Verlängerung des Urlaubes um die Dauer des Krankenstandes ist selbstverständlich nicht möglich.

Urlaub, aber unbezahlt

Es ist auch möglich, (zusätzlichen) unbezahlten Urlaub zu

vereinbaren. Bis zu einer Dauer von einem Monat bleibt die Pflichtversicherung aufrecht (d. h., es erfolgt keine Abmeldung), allerdings hat der Arbeitnehmer sämtliche Beiträge selbst zu bezahlen. Bei längerer Dauer besteht für den Arbeitnehmer die Möglichkeit der Selbstversicherung. Auch im Urlaubsgesetz geregelt ist die Pflegefreistellung (Pflegeurlaub) zur Pflege naher, im gemeinsamen Haushalt lebender Angehöriger bis zu einer Woche pro Arbeitsjahr, unter Umständen kann noch eine zweite Woche dazukommen. Bei der Pflegefreistellung handelt es sich nicht um einen Urlaub, sondern es liegt ein sonstiger Dienstverhinderungsgrund vor. Neben Urlaub und Krankheit gibt es auch weitere Dienstverhinderungsgründe: Zum Beispiel Wiedereingliederungsvereinbarungen, Karenz und Mutterschutz, Präsenz- und Zivildienst, Familienhospizkarenz, Bildungskarenz und -teilzeit, Sabbatical, Pflegekarenz und -teilzeit und noch einige weitere Gründe.

Autor: Helmut E. Münch

Besuchen Sie uns auf: fleischundco.at