

Sorgenfrei abschalten

Dos und Don'ts für Arbeitnehmer und -geber:

Diese arbeitsrechtlichen Fragen gilt es rund um das Thema Urlaub zu beachten.

Das Wichtigste zuerst: Nein, im Urlaub müssen Sie für Ihre Chefin oder Ihren Chef nicht erreichbar sein. Im Gegenteil: Eine Rufbereitschaft etwa ist mit dem Urlaubszweck absolut unvereinbar, klären

Birgit Kronberger und Rainer Kraft vom Vorgesetztenportal für Arbeitsrecht und Personalverrechnung auf: „Dieser ist laut einschlägiger Judikatur der Arbeitsgerichte nämlich die Erholung, die freie Entfaltung der Persönlichkeit, die Weiterbildung sowie die Lebensbereicherung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“ Das heißt: Im Urlaub können Smartphone, Firmenlaptop & Co. getrost abgeschaltet bleiben.

Wird im Urlaub trotzdem gearbeitet – mit Einverständnis des Arbeitgebers wohlgeachtet –, stellt sich die Frage, wie wirksam der Urlaub tatsächlich ist. Das Unternehmen riskiert dann, dass zumindest ein Teil des vereinbarten Urlaubszeitraums als nicht konsumiert gewertet wird und daher nicht vom Urlaubskonto abgebucht werden darf.

Dürfen Beschäftigte den Urlaub antreten, wann sie wollen?

Prinzipiell nein! Wann der Urlaub angetreten wird, muss im Normalfall zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer vereinbart werden. Ein einseitiger Urlaubsantritt ist daher grundsätzlich nicht erlaubt und könnte zu einer fristlosen Entlassung wegen unentschuldigter Fernbleibens vom Dienst führen. Ausnahmen kennt das Gesetz hier nur wenige: Zulässig ist ein einseitiger Urlaubsantritt etwa dann, wenn ein erkranktes, im gemeinsamen Haushalt lebendes Kind unter zwölf Jahren gepflegt werden muss und der Pflegeurlaubsanspruch bereits ausgeschöpft ist. Ein weiteres Beispiel ist, wenn eine Arbeitnehmerin, ein Arbeitnehmer in einem Betrieb mit Betriebsrat den Wunsch nach einem mindestens zweiwöchigen Urlaubskonsum bereits drei Monate im Voraus bekannt gegeben hat und trotz Intervention des Betriebsrats keine Einigung mit dem Arbeitgeber erfolgte,



aber auch keine Klageeinbringung durch den Arbeitgeber.

Kann eine getroffene Urlaubsvereinbarung einseitig widerrufen werden?

Im Normalfall nein. Ein einmal vereinbarter Urlaub ist für beide Seiten verbindlich. Er kann nicht mehr von einer Partei widerrufen werden. Ausnahmen: wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter oder ein naher Angehöriger krank wird oder wenn es darum geht, schweren wirtschaftlichen Schaden für das Unternehmen zu vermeiden. Darunter fällt beispielsweise der drohende Verlust eines Großauftrags, nicht jedoch ein Personalengpass, wenn Kolleginnen oder Kollegen krank werden. Verzichteten Beschäftigte auf Wunsch des Unternehmens auf ihren Urlaub, muss der Betrieb für Reisen, die diese bereits gebucht hatten, etwaige Stornokosten übernehmen.

Was passiert, wenn die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer im Urlaub erkrankt?

Der Urlaub wird unterbrochen, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage dauert. Voraussetzung ist, dass der Krankenstand nicht grob schuldhaft herbeigeführt wurde, die Beschäftigten den Krankenstand unverzüglich melden und, sobald sie zurück im Dienst sind, eine ärztliche Krankschreibung vorlegen. „Die Krankheit verlängert den Urlaub übrigens nicht. Wann die krankheitsbedingt versäumten Urlaubstage konsumiert werden, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer neu vereinbaren“, klären Kronberger und Kraft auf.

Was ist bei einer Erkrankung im Ausland zu beachten?

Wer im Ausland erkrankt oder einen Unfall hat, muss nach der Rückkehr die ausländische Krankschreibung ehestmöglich der Krankenkasse in Österreich vorlegen. Diese prüft den Antrag und stellt daraufhin eine österreichische Krankenstandsbestätigung aus. Liegt das Land außerhalb der EU bzw. des Europäischen Wirtschaftsraums, muss

man – neben dem Attest der ärztlichen Praxis – eine behördliche Bescheinigung vorlegen, mit der bestätigt wird, dass das behandelnde medizinische Personal zur Ausübung seines Berufs befugt ist.

Wann ist ein Betriebsurlaub möglich?

Die gängige Praxis, dass ein Betrieb für einige Wochen im Jahr zusperrt und Betriebsurlaub anordnet, stehe arbeitsrechtlich auf wackeligen Beinen, so die Fachleute. Es brauche eine individuelle Urlaubsvereinbarung. Die ist aber bereits dann gegeben, wenn die einzelnen Beschäftigten dem Betriebsurlaub zustimmen. Und das tun sie, wenn sie einen angekündigten Betriebsurlaub widerspruchlos zur Kenntnis nehmen und tatsächlich zu Hause bleiben. Genauso könne ein Betriebsurlaub bereits im Dienstvertrag verankert werden. Voraussetzung für die Rechtsgültigkeit einer solchen Vereinbarung ist, dass dieser nicht den gesamten Jahresurlaub verplant und der zeitliche Rahmen möglichst genau fixiert ist. **sa**