

Abbau von Urlaubs- und Zeitguthaben - ein Kriseninstrument

(Stand: 27.04.2020, 9:00 Uhr)

Bei mangelndem Beschäftigungsbedarf in Krisenzeiten bietet sich als Instrument zur Bewältigung der Verbrauch von Urlaub oder Zeitguthaben an. Der Arbeitnehmer behält den Arbeitsplatz und hat keine Entgelteinbuße. Der Arbeitgeber braucht zwar Liquidität, weil sich die Arbeitskosten nicht kurzfristig verringern. Er kann aber Rückstellungen auflösen und muss nach der Krise entsprechend weniger Urlaub gewähren.

Vereinbarungspflicht: Der Urlaubsverbrauch ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren, möglichst schriftlich und dokumentiert. Nur bei Corona-Kurzarbeit kann (Betriebs-)Urlaub/Zeitausgleich durch Betriebsvereinbarung fixiert werden (siehe unten). In einem Fall kann der Arbeitgeber auch einseitig Urlaub anordnen (siehe unten).

Urlaubsvorgriff: Ist der Urlaub verbraucht, kann ein Vorgriff auf den Urlaub **künftiger** Urlaubsjahre vereinbart werden (jedenfalls schriftlich!). Für den Fall, dass es zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses kommt, kann vereinbart werden, dass das zu viel bezahlte Urlaubsentgelt zurückgefordert werden kann.

Achtung: Wird der Urlaub für das **laufende** Urlaubsjahr über das aliquote Ausmaß hinaus verbraucht, ist eine Rückforderung aber nur bei verschuldeter Entlassung und unberechtigtem Austritt möglich.

Zeitausgleich kommt in Frage, wenn vereinbart ist, dass Überstunden und Mehrarbeit nicht in Geld, sondern in Freizeit vergütet werden. Auch der Verbrauch von Zeitguthaben ist stets zu vereinbaren.

Wann kann der Arbeitgeber Urlaub oder Verbrauch von Zeitguthaben anordnen?

Ausnahmsweise kann der Arbeitgeber Urlaub und Verbrauch von Zeitguthaben einseitig anordnen, wenn

- Maßnahmen gemäß COVID-19-Maßnahmegesetz (v.a. VO 96/2020) zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben führen UND
- Dienstleistungen aufgrund solcher Maßnahmen nicht zustande kommen.

Der Arbeitgeber kann in dem Fall (er muss nicht!) den Verbrauch **in folgendem Rahmen** anordnen:

- Urlaubsansprüche aus alten Urlaubsjahren in vollem Ausmaß;
- Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr im Ausmaß von maximal 2 Wochen;
- Insgesamt können maximal 8 Wochen an Urlaub und Zeitausgleich angeordnet werden.

- Nicht angeordnet werden kann der Verbrauch von Zeitguthaben, die auf einer Umwandlung von Geldansprüchen in Freizeit durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung beruhen (z.B. Freizeitoption).

Urlaub und Verbrauch von Zeitguthaben bei Corona-Kurzarbeit

Der Arbeitgeber muss sich bemühen, dass Arbeitnehmer allfällige Urlaubs- und Zeitguthaben vor oder während der Kurzarbeit verbrauchen, indem er allen Arbeitnehmern den Verbrauch anbietet. Der Urlaubsverbrauch ist also keine zwingende Voraussetzung für Kurzarbeit!

Für den Nachweis des Bemühens des Arbeitgebers empfehlen wir, auf dem Antrag an das AMS (COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe) handschriftlich folgenden Satz auf der ersten Seite unter „Allgemeine Angaben“ zu ergänzen:

„Der Verbrauch von Alturlaub / Zeitguthaben wurde allen Mitarbeitern angeboten, aber nicht (von allen) angenommen.“

Betriebsvereinbarung: Nur bei Corona-Kurzarbeit kann der Verbrauch von Urlaub und Zeitguthaben auch durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Ausgenommen davon ist der Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr. Die Betriebsvereinbarung ist aber nicht zwingend. Stimmt der Betriebsrat nicht zu oder will der Arbeitgeber keine Betriebsvereinbarung, kann der Urlaubsverbrauch auch mit dem einzelnen Arbeitnehmer vereinbart werden.

Urlaub während der Corona-Kurzarbeit: Das Entgelt für Urlaubszeit ist so hoch wie vor Beginn der Kurzarbeit.

Achtung: Für Arbeitsleistungen, die infolge Urlaub und Zeitausgleich entfallen, gibt es keine Kurzarbeitsbeihilfe!

Achtung: Die Zeit des Urlaubs oder Zeitausgleichs ist bei der Ermittlung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während der Kurzarbeit mit dem Beschäftigungsausmaß vor Beginn der Kurzarbeit, also 100 % zu berücksichtigen.

Möglichkeiten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann also wählen:

- Urlaub oder Verbrauch von Zeitguthaben vereinbaren oder im Ausnahmefall anordnen; keine Kurzarbeit;
- Urlaub oder Verbrauch von Zeitguthaben vereinbaren oder im Ausnahmefall anordnen; in dieser Zeit Kurzarbeit prüfen und vorbereiten, im Anschluss Kurzarbeit;
- sofort Kurzarbeit vereinbaren, dabei sich um Urlaub und Verbrauch von Zeitguthaben bemühen und allen betroffenen Arbeitnehmern anbieten.

Um eine leichtere Lesbarkeit des Textes zu gewährleisten, wurde auf die explizit geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet.

IMPRESSUM Medieninhaber, Herausgeber: WKÖ, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien
Coronavirus Infopoint der Wirtschaftskammer unter <https://wko.at/coronavirus>