

In den USA gibt es den Trend, zusätzliche Urlaubstage zu kaufen. In Österreich ist das nur eingeschränkt möglich.

Foto: Imago / Jochen Tack

## Wenn der Urlaub nicht ausreicht

Genügt der Urlaub für eine Fernreise oder eine längere Erholungsphase nicht, können sich Arbeitnehmer zusätzliche Urlaubstage kaufen oder unbezahlten Urlaub nehmen. Dabei gilt es einiges zu beachten.

Florina Thenmayer, Julia Huber

Der Sommer steht vor der Tür, die letzten Urlaubspläne werden geschmiedet. Doch was können Arbeitnehmer tun, wenn der gesetzliche Urlaubsanspruch für den geplanten Sommerurlaub nicht ausreicht oder gar schon vollständig verbraucht wurde? Das Arbeitsrecht bietet hier unterschiedliche Möglichkeiten, den gesetzlich zustehenden Urlaub zu erweitern. Etwa durch den „Kauf“ von Urlaubstagen, den unbezahlten Urlaub oder aber einen Urlaubsvorgriff.

Arbeitnehmer können bei gleichbleibender Arbeitszeit zusätzliche Urlaubstage im Wege einer Gehalts-umwandlung von ihrem Arbeitgeber – mit dessen Zustimmung – „kaufen“. Dafür können entweder überkollektivvertragliche Überzahlungen oder sonstige freiwillige Prämien gegen zusätzliche Urlaubstage getauscht werden. Voraussetzung für den Erwerb von Zusatzurlaub ist stets, dass das kollektivvertragliche Mindestgehalt gewährleistet ist und in diesem Sinne eine wirksame Zusatzvereinbarung mit dem Arbeitgeber geschlossen wird.

Möchte der Arbeitnehmer etwa zwei zusätzliche Urlaubswochen erwerben, so ist zunächst der Wert der Urlaubstage zu berechnen. In der Folge könnte dieser Betrag anteilig – etwa über ein Beschäftigungsjahr verteilt – vom Bruttogehalt abgezogen werden. Arbeitsrechtliche Ansprüche wie Sonderzahlungen, Überstunden oder Urlaubsentgelt, Lohnsteuer sowie Sozialversicherungsbeiträge würden in diesem Jahr vom auf diese Weise gekürzten Bruttogehalt berechnet. Nach Ablauf dieses Jahres lebt der Gehaltsbestandteil, der bislang für den Urlaub angefallen ist, wieder auf.

### Tauschbörsen unzulässig

Anders als im US-amerikanischen Rechtsraum können Urlaubstage nur vom Arbeitgeber „erworben“ werden. Tauschbörsen, wonach Kollegen einzelne Urlaubstage an andere Kollegen verkaufen, sind in Österreich unzulässig. Sie stehen nicht nur im Widerspruch mit dem Urlaub als einem höchstpersönlichen Recht, sondern würden auch dem Zweck des Gesetzes – nämlich

in erster Linie der Erholung und Wiederherstellung der Arbeitskraft zu dienen – zuwiderlaufen.

Eine weitere Möglichkeit, Zusatzurlaub zu erlangen, ist der altbekannte unbezahlte Urlaub. Dabei kommt es – anders als beim Kauf von Urlaubstagen – zu einem Aussetzen der Arbeitspflicht einerseits und der Entgeltspflicht andererseits. Nebenleistungspflichten wie etwa das Nebenbeschäftigungsverbot bleiben während des unbezahlten Urlaubs hingegen weiterhin aufrecht. Auch unbezahlter Urlaub muss mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Ein einseitiger Rechtsanspruch besteht nicht.

Anders als beim Kauf zusätzlicher Urlaubstage hat der Arbeitnehmer für den Zeitraum des unbezahlten Urlaubs grundsätzlich keinen Anspruch auf Sonderzahlungen (es sei denn, der Kollektivvertrag sieht Gegenteiliges vor). Ein weiterer signifikanter Unterschied besteht hinsichtlich der Sozialversicherung: Dauert der unbezahlte Urlaub weniger als einen Monat, bleibt der Arbeitnehmer zwar grundsätzlich

sozialversichert, er muss die Sozialversicherungsbeiträge – sprich: Dienstnehmer- und Dienstgeberanteil – jedoch zur Gänze selbst bezahlen. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, so fällt der Arbeitnehmer aus der Pflichtversicherung und ist nicht mehr sozialversichert. Arbeitnehmer sind in diesem Fall gut beraten, wenn sie sich für die Zeit des unbezahlten Urlaubs freiwillig weiterversichern.

### Urlaub früher nehmen

Zu guter Letzt kann der gesetzliche Urlaubsanspruch auch mittels Urlaubsvorgriffs (vorerst) erweitert werden. Der Urlaubsvorgriff ist empfehlenswert, wenn Arbeitnehmer in einem bestimmten Jahr ausnahmsweise mehr Urlaub als sonst üblich benötigen. Denn durch den Urlaubsvorgriff erhält der Arbeitnehmer insgesamt nicht mehr Urlaub, die zeitliche Verteilung wird aber in seinem Interesse verändert. Auch ein allfälliger Urlaubsvorgriff muss stets zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wer-

den. Ansonsten ändert sich für den Arbeitnehmer nichts. Es kommt zu keiner Entgeltreduktion, und auch die Versicherung bleibt aufrecht.

Möchte der Arbeitnehmer einen Urlaubsvorgriff vereinbaren, sollte aus Sicht des Arbeitgebers eine sogenannte Rückverrechnungsklausel in die Vereinbarung aufgenommen werden. Endet das Arbeitsverhältnis vor Beginn des neuen Urlaubsjahres durch unberechtigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers oder durch eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung, kann der Arbeitgeber den Geldwert des zu viel verbrauchten Urlaubs vom Arbeitnehmer zurückfordern.

Das Arbeitsrecht bietet also einige Möglichkeiten, den Urlaubsanspruch zu erweitern. Alle drei Varianten haben gemein, dass sie mit dem Arbeitgeber vereinbart werden müssen. Stimmt der Arbeitgeber zu, so steht dem (verlängerten) Sommerurlaub nichts mehr im Wege.

FLORINA THENMAYER ist Rechtsanwältin bei Dorda. JULIA HUBER ist Anwältin ebendort.