

TIPPSkompakt PARTNER-TREUHAND

6/2023

Aktuelles aus der Lohnverrechnung

SOMMERZEIT IST URLAUBSZEIT

Laut Urlaubsgesetz kann der persönliche Urlaub in zwei Teilen verbraucht werden - jedoch muss ein Teil davon mindestens sechs Werktage betragen. Eigentlich ist diese Regelung nicht mehr zeitgemäß, denn Kurzurlaube liegen voll im Trend. Immer öfter bekommen wir Anfragen hinsichtlich Urlaubsverwaltung auf Stundenbasis. Folglich entfallen demnach auch Diskussionen wegen unterschiedlich langer Arbeitstage (zB „kurzer Freitag“).



DIE URLAUBSVERWALTUNG UND GESETZLICHE REGELUNGEN:

Eine Umstellung der Urlaubsverwaltung in Stunden ist verwaltungstechnisch zwar etwas aufwendiger, entschärft jedoch so manche unliebsame Diskussion und bietet dem Dienstnehmer mehr positive Aspekte hinsichtlich seiner "Work-Life-Balance" für die Planung von Kurzurlauben, aber auch mehr Zeit für Freizeitaktivitäten und Hobbies. Laut Rechtsprechung ist die Urlaubsverwaltung auf Stundenbasis möglich, wenn diese zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart ist und es zu keiner Schlechterstellung des Arbeitnehmers gegenüber der herkömmlichen Berechnung führt.

Der Urlaub (Antritt und Dauer) ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber zu vereinbaren. Es sind sowohl die betrieblichen Interessen als auch die Erholungsmöglichkeit des Arbeitnehmers zu beachten. Die Vereinbarung kann schriftlich, mündlich oder aber auch "schlüssig" (also stillschweigend) zustande kommen. Eine einseitige Änderung oder Stornierung eines Urlaubs ist nicht zulässig. Es empfiehlt sich in jedem Fall den Urlaubsantrag bzw. die Urlaubsvereinbarung aus Beweisgründen schriftlich zu dokumentieren.

Urlaubsanspruch

Grundsätzlich entspricht das Urlaubsjahr immer dem Arbeitsjahr - neuer Anspruch entsteht immer mit dem Eintrittsdatum. In den ersten 6 Monaten wächst der Urlaubsanspruch im Verhältnis zur Zeit, die der Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt ist.

Impressum: Unabhängige und unpolitische Information für Klienten der Partner-Treuhand-Gruppe. Herausgeber/für den Inhalt verantwortlich: Partner-Treuhand Wirtschaftstreuhand GmbH, 4600 Wels. Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt und ohne Gewähr. Sie haben das Recht, den Erhalt dieses Informationsblattes jederzeit abzulehnen. Offenlegung Datenschutz-Richtlinien: www.partner-treuhand.at Foto: [vidar-nordli-mathisen-Avnxcfx25ga-unsplash.com](https://www.vidar-nordli-mathisen-avnxcfx25ga-unsplash.com)

**Partner-Treuhand
Wirtschaftstreuhand GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft**

07242 - 41 601 - 250

**lohn@partner-treuhand.at
Vogelweider Straße 9, 4600 Wels**

www.partner-treuhand.at

**PARTNER-TREUHAND
GRUPPE**

KOMPETENZZENTRUM
für Lohnverrechnung und Arbeitsrecht



Urlaubsanspruch (Fortsetzung Seite 1)

Mit Beginn des 7. Monats besteht Anspruch auf den gesamten Jahresurlaub von 5 Wochen. Wenn kein ausreichender Urlaubsanspruch mehr vorliegt, kann in diesem Fall ein Urlaubsvorgriff oder ein unbezahlter Urlaub (teure Lösung) vereinbart werden. Ein schlüssig gewährter Urlaubsvorgriff kann oftmals als freiwillig zusätzlich gewährter Urlaub angesehen werden. Daher unbedingt eine schriftliche Vereinbarung vorsehen!

Ist eine **Umstellung von Urlaubsjahr auf Kalenderjahr** angedacht sind einige wichtige Punkte zu beachten. So ist eine Aliquotierung des Urlaubes nur bei Mitarbeitern, die im 2. Halbjahr eines Jahres eingetreten sind, möglich. Wir beraten Sie dahingehend gerne!

Die einvernehmliche Vereinbarung des Urlaubs gilt auch für den Zeitraum einer **urlaubsbedingten Sperre des Betriebs = Betriebsurlaub**. Am besten wäre bereits im Dienstvertrag (bei Neueinstellung) die Zustimmung des Dienstnehmers dafür einzuholen.

Eine **Verjährung des Urlaubes** tritt nach drei Jahren (Urlaubsjahr plus zwei Folgejahre) ein. Die Urlaubsverjährungsfrist verlängert sich um Karenzen nach Mutterschutzgesetz bzw. ??? VKG. Außerdem wird die Frist für Zeiträumen gehemmt, in denen ein Urlaubskonsum nicht möglich ist (z.B. langer Krankenstand). Die Verjährung der Urlaubsansprüche ist oft die einzige Möglichkeit Urlaubsabbau auch bei notorischen Urlaubsverweigerern durchzusetzen.

Es steht dem Arbeitgeber aber frei, auf die Geltendmachung der Urlaubsverjährung zu verzichten. Dies kann z.B. dann Sinn machen, wenn im Unternehmen Hochbetrieb herrscht und daher ein Konsum des von der Verjährung betroffenen Urlaubs für Mitarbeiter nicht möglich ist.

Am Ende des Dienstverhältnisses wird der offene Urlaub mit einer **Urlaubersatzleistung** abgegolten.

Im laufenden Dienstverhältnis ist eine Urlaubsablöse rechtsunwirksam. Gerade vor dem Ausspruch einer Kündigung bzw. vor einer Pensionierung ist eine Urlaubsablöse sehr problematisch, da es sich um eine Umgehung einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt handelt und damit die Pflichtversicherung verkürzt wird.

ACHTUNG: Wenn sich das Nettogehalt im Juli reduziert, dann könnte das an der Pendlerpauschale liegen. Von Mai 2022 bis Juni 2023 wurde die Pendlerpauschale um 50% erhöht, der Pendlereuro wird im selben Zeitraum vervierfacht. Diese Regelung läuft aus.

**Wir wünschen
Ihnen einen
erholsamen Urlaub!**

Verbringen Sie und Ihre Mitarbeiter eine schöne Sommerzeit.

PartnerTipp

*In eigener Sache: Wenn Ihre Beraterin Urlaub macht,
übernimmt eine Teamkollegin Ihr Anliegen!*

