



Krankheit/Unfall im Urlaub/Zeitausgleich – Bleibt es beim vereinbarten Urlaub/Zeitausgleich-Konsum?

Es ist ärgerlich und passiert immer wieder: Mitarbeiter treten ihren wohlverdienten Urlaub oder Zeitausgleich an und werden dann unerwartet krank. Anstatt die freie Zeit auszukosten heißt es dann für viele Betroffene, das Bett zu hüten. Arbeitgeber – so erleben wir es in unserer Beratungspraxis regelmäßig – stehen in Folge vor der Frage, ob in solchen Situationen der Urlaub oder das Zeitguthaben dennoch als verbraucht gilt oder nicht. Viele Unternehmen übersehen, dass es hierzu klare arbeitsrechtliche Regeln gibt, die im Detail allerdings einige Tücken aufweisen. Wir haben Ihnen diese interessante Frage kompakt aufbereitet, damit Sie in Zukunft für Fragen dieser Art gewappnet sind und wissen, wie Sie sich verhalten müssen.

Krankheit oder Unfall im Urlaub

Klare gesetzliche Regeln gibt es, wenn Fälle der Arbeitsunfähigkeit während eines vereinbarten Urlaubs auftreten. Grundsätzlich soll der Urlaub der Erholung dienen. Erkrankungen oder Unfälle während des Urlaubs führen aber dazu, dass dieser Erholungszweck nicht mehr ausgelebt werden kann. Das Urlaubsrecht sieht deshalb vor, dass die auf Werktage fallenden Krankentage dann nicht als verbrauchte Urlaubstage gelten, wenn die folgenden Voraussetzungen gegeben sind:

- Es muss eine bestimmte Art von Dienstverhinderung während des Urlaubs eingetreten sein: Erkrankung oder Unfall, die/der eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat.
- Die Dienstverhinderung muss während des Urlaubs eingetreten sein und länger als drei Tage gedauert haben. Mehrere nicht zusammenhängende Erkrankungen, deren Dauer jeweils drei Tage nicht übersteigt, werden nicht zusammengerechnet.
- Während des Urlaubs darf keine, dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeübt worden sein. Das gilt etwa für entgeltliche Nebenbeschäftigungen, nicht aber beispielsweise bei unentgeltlicher Nachbarschaftshilfe.
- Die Dienstverhinderung darf weder grob fahrlässig noch vorsätzlich herbeigeführt worden sein. Es kann daher durchaus auch von der Art der Urlaubsgestaltung abhängen.
- Der Mitarbeiter muss die Dienstverhinderung seinem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen, daher so bald wie möglich und ohne unnötigen Aufschub. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Mitarbeiter außerdem eine Krankenstandsbestätigung über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit (Krankheit oder Unfall) vorzulegen. Erkrankt der Mitarbeiter während des Urlaubs im Ausland, muss der dort ausgestellten Krankenstandsbestätigung eine behördliche Bestätigung darüber beigelegt werden, dass es sich beim Aussteller der Bestätigung um einen zugelassenen Arzt handelt. (Ausnahme: Die Nachweispflicht entfällt bei einer stationären oder

ambulanten Behandlung in einer ausländischen Heilanstalt). Die bloße Erklärung, im Urlaub erkrankt zu sein, genügt daher weder bei einem Inlands- noch bei einem Auslandsurlaub.

Liegen alle genannten Voraussetzungen vor, gilt der Urlaub als unterbrochen und der Urlaubsanspruch für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit als nicht verbraucht. Im unternehmerischen Alltag bedeutet das umgekehrt somit: Mitarbeiter, die im Urlaub „nur“ maximal drei Tage krank sind, bekommen ihre Urlaubstage nicht retour. Der Urlaubsanspruch gilt in solchen Fällen als konsumiert.

LBG-Praxishinweis: Eine Verlängerung des vereinbarten Urlaubs um die Tage einer Erkrankung/eines Unfalls tritt nicht von selbst ein, dazu bedarf es einer neuen Urlaubsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Mitarbeiter.

Krankheit/Unfall während eines vereinbarten Zeitausgleichs

Anders sieht die Situation im Falle des Zeitausgleichs aus. Erkrankt der Mitarbeiter während des Zeitausgleichs oder erleidet einen Unfall, so führt dies nach herrschender höchstgerichtlicher Judikatur dennoch zum Verbrauch des Zeitguthabens. Denn während des Zeitausgleichszeitraumes besteht auf Grund des gewährten Zeitausgleichs keine Arbeitspflicht. Tritt ein weiterer Grund (z.B. Arbeitsunfähigkeit) hinzu, der dem Mitarbeiter erlaubt hätte, der Arbeit fernzubleiben, ist dies laut Ansicht des OGH nicht weiter von Bedeutung. Zudem gibt es auch anders als beim Urlaub keine gesetzlichen Regelungen, die für Fälle der Arbeitsunfähigkeit eine Unterbrechung des Zeitausgleichs vorsehen.

Wird also ein Zeitausgleich für einen bestimmten Zeitraum vereinbart und meldet der Mitarbeiter in diesem Zeitraum einen Krankenstand, so ist dieser gegenstandslos, weil der Mitarbeiter auf Grund des Zeitausgleichs ohnedies nicht zur Arbeit erscheinen muss. Das Zeitguthaben gilt dennoch als konsumiert. Dabei ist es übrigens auch egal, ob das Zeitguthaben aufgrund der Verschiebung der Normalarbeitszeit (etwa bei Durchrechnungsmodellen) oder aufgrund geleisteter Überstundenarbeit (aufgrund von Arbeiten außerhalb der Normalarbeitszeit) entstanden ist.

Im Ergebnis gilt daher: Der Dienstgeber trägt das Risiko eines Arbeitsentfalls durch Krankheit oder Unfall des Dienstnehmers während der vereinbarten Arbeitszeit und zusätzlich auch bei einer ärztlich nachgewiesenen Erkrankung im Urlaub, wenn diese zumindest durchgehend 3 Tage beträgt und alle weiteren hierfür erforderlichen Voraussetzungen gegeben sind. Beim Dienstnehmer verbleibt das Risiko vertaner Freizeit durch Erkrankung/Unfall ganz generell an arbeitsfreien Tagen, daher auch bei Zeitausgleich und im Urlaub, es sei denn, die nachgewiesene Erkrankung im Urlaub dauert zumindest 3 Tage an.

Stand: Juni 2021 | LBG