© **FM Forum Business Solutions GmbH**
A-1200 Wien, Dresdner Straße 45
E-Mail: kundenservice@forum-media.at

Unbezahlter Urlaub über einem Monat

An
Herrn … [Name des Dienstnehmers]

…, am …

Sehr geehrter Herr … [Name des Dienstnehmers],

auf Ihr ausdrückliches Ansuchen wird Ihnen für die Zeit von … [Datum Beginn] bis … [Datum Ende] ein unbezahlter Urlaub gewährt.

Da der unbezahlte Urlaub über einen Monat dauert, erfolgt für diesen Zeitraum die Abmeldung von der Sozialversicherung, bzw endet die Pflichtversicherung.

Während des unbezahlten Urlaubs besteht keine Arbeits- und Entgeltpflicht. Weiters ruhen die wechselseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Die Dauer des unbezahlten Urlaubs wird von allen Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richten, ausgeklammert, kollektivvertragliche Anrechnungsbestimmungen bleiben aufrecht.

…
[Unterschrift Dienstgeber]

Anmerkungen:

1 Unbezahlter Urlaub kann zwischen pflichtversichertem Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf Ansuchen des Arbeitnehmers vereinbart werden. Dieser unbezahlte Urlaub wird arbeitsrechtlich auch gerne als freiwillige Karenz bezeichnet.

Es ist meistens dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer noch Urlaub benötigen würde, seinen Jahresurlaub jedoch schon konsumiert hat. Der Arbeitgeber muss einverstanden sein und es ist empfehlenswert, unbedingt eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.

Ein zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarter unbezahlter Urlaub kürzt den Jahresurlaubsanspruch, wenn die Vereinbarung im Interesse des Arbeitnehmers liegt (OGH 29.6.2005, 9 ObA 67/05a).

Jedoch entfallen während eines unbezahlten Urlaubs die

- Kammerumlage (KU),
- der Wohnbauförderungsbeitrag (WF),
- der Beitrag zur Betrieblichen Mitarbeitervorsorgekasse (BV-Beitrag) und
- die Landarbeiterkammerumlage (LK).

Ebenso entfallen

- Dienstgeberbeitrag (DB),
- Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) und
- Kommunalsteuer (KommSt).

2 Dienstverhinderungen in Bezug auf den Ukraine-Krieg

Wenn ein Arbeitnehmer ehrenamtlich während der Arbeitszeit Flüchtlinge (vor Ort) in der Ukraine unterstützen will, so liegt mangels unmittelbarer Betroffenheit kein persönlicher Dienstverhinderungsgrund gem § 8 Abs 3 AngG bzw § 1154b Abs 5 ABGB vor. Der Arbeitnehmer muss auf Urlaubskonsum oder Zeitausgleich zurückgreifen. Ohne eine (Urlaubs- oder Zeitausgleichs-)Vereinbarung stellt der Einsatz in einer Hilfsorganisation keinen Rechtfertigungsgrund dar, die arbeitsvertraglich geschuldete Pflicht nicht zu erbringen und kann arbeitsrechtliche Konsequenzen (kein Entgeltfortzahlungsanspruch bis hin zur Entlassung) haben. Eine unmittelbare Betroffenheit und somit ein persönlicher Dienstverhinderungsgrund kann ausnahmsweise erfüllt sein, wenn ein nahes Verwandtschaftsverhältnis zu einem ukrainischen Staatsbürger vorliegt. Das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991, welches Staats- und Unionsbürger arbeitsrechtlich im Fall eines militärischen Präsenzdienstes schützt, ist nicht auf ukrainische Staatsbürger anzuwenden. Wird daher ein ukrainischer Staatsbürger zum militärischen Dienst in seiner Heimat eingezogen, kann diesem einvernehmlich unbezahlter Urlaub gewährt oder ultima ratio das Dienstverhältnis beendet werden (zB einvernehmliche Auflösung) (vgl *Hitz*, Arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine, ARD 6790/4/2022, Seite 2 ff).

3 Unbezahlter Urlaub unter einem Monat

Dauert der unbezahlte Urlaub bis zu einem Monat, besteht auch weiterhin die Pflichtversicherung, dh eine Abmeldung erfolgt nicht. Der Arbeitnehmer hat jedoch die gesamten Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile) für den Zeitraum des unbezahlten Urlaubs zu tragen.

Jedoch entfallen während eines unbezahlten Urlaubs die

- Kammerumlage (KU),
- der Wohnbauförderungsbeitrag (WF),
- der Beitrag zur Betrieblichen Mitarbeitervorsorgekasse (MVK) und
- die Landarbeiterkammerumlage (LK).

Zu Lasten des Arbeitgebers gehen weiterhin der Insolvenzentgeltsicherungsbetrag und der Nachtschwerarbeitsbeitrag.

Als allgemeine Beitragsgrundlage für den unbezahlten Urlaub wird der Arbeitsverdienst, der auf jenen Zeitabschnitt entfällt, der unmittelbar vor dem Urlaub liegt und in seiner Länge der Urlaubsdauer entspricht, herangezogen.

Für die Berechnung der Sonderzahlung während eines unbezahlten Urlaubs ist unbedingt auf den jeweiligen Kollektivvertrag zu achten. Gibt es im Kollektivvertrag keine Regelung, so kann die Sonderzahlung für den Zeitraum des unbezahlten Urlaubs entsprechend gekürzt werden.

Eine schriftliche Vereinbarung, in der alle wesentlichen Punkte des unbezahlten Urlaubs festgehalten werden, sollte unbedingt getroffen werden, zB keine Anrechnung der unbezahlten Urlaubszeit als Dienstzeit für arbeitsrechtliche Ansprüche, Ruhen der wechselseitigen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis.