

[Home](#) > [Mitarbeiter](#) > [Urlaub](#)

Urlaub

Dieses Dokument wurde erstellt am 18.10.2019

Inhaltsverzeichnis

- [Begriffsdefinition "Urlaub"](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Urlaubsanspruch und Urlaubsausmaß](#)
 - [Weiterführende Links](#)
- [Urlaubsverbrauch und Urlaubsvereinbarung](#)
 - [Weiterführende Links](#)
- [Urlaubsaufzeichnungen](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Betroffene Unternehmen](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Experteninformation](#)
- [Erkrankung während Urlaub](#)
 - [Erforderliche Unterlagen:](#)
 - [Europäische Krankenversicherungskarte](#)
 - [Weiterführende Links](#)
- [Rücktritt von Urlaubsvereinbarung bzw. Rückberufung aus Urlaub](#)
- [Urlaubsanspruch bei Karenz](#)
- [Ersatzleistung Beendigung Arbeitsverhältnis](#)
 - [Laufendes Urlaubsjahr](#)
 - [Vorangegangene Urlaubsjahre](#)
 - [Weiterführende Links](#)
- [Urlaubsentgelt](#)
- [Unbezahlter Urlaub/Vereinbarte Karenz](#)
 - [Weiterführende Links](#)

Urlaub

Aktuelle Informationen über Urlaub, Anspruch, Ausmaß, Aufzeichnungen, Erkrankung während Urlaub, unbezahlter Urlaub etc.

Information für Einsteiger

Der Urlaub ist die zeitlich begrenzte Freistellung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers von ihrer/seiner Arbeitspflicht und dient der Erholung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers. Dieser wird bezahlt, d.h. die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat auch während dieser Zeit Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts (Urlaubsentgelt).

Der Urlaubsanspruch hängt unter anderem auch davon ab, wie lange eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer schon in dem Unternehmen arbeitet. Bei Krankheit oder Unfall in der Zeit des Urlaubs werden die auf Werkzeuge fallenden Krankenstandstage unter bestimmten Voraussetzungen nicht auf den Urlaubsverbrauch angerechnet. Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer besteht die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu vereinbaren.

Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Erholungsmöglichkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zu vereinbaren.

Für Bauarbeiterinnen/Bauarbeiter bestehen [» Sonderregelungen](#).

Weiterführende Links

- [» Urlaub \(Arbeiterkammer\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Begriffsdefinition "Urlaub"

Der Urlaub

- ist die zeitlich begrenzte Freistellung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers von ihrer/seiner Arbeitspflicht,
- dient der Erholung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers,
- wird bezahlt, d.h. die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat auch während dieser Zeit Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts (Urlaubsentgelt).

Die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes sind zugunsten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers **zwingendes Recht**. Sie können durch Einzel-, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Die genauen Bestimmungen können aber sehr wohl für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer günstiger gestaltet werden.

Weiterführende Links

- [» Urlaub \(Arbeiterkammer\)](#)

Rechtsgrundlagen

[» Urlaubsgesetz](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Urlaubsanspruch und Urlaubsausmaß

Den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gebührt für jedes [» Arbeitsjahr](#) ein bezahlter Urlaub im Ausmaß von **30 Werktagen** bei einer **Sechs-Tage-Woche** (bzw. **25 Arbeitstagen** bei einer **Fünf-Tage-Woche**), also von insgesamt fünf Kalenderwochen.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die mehr als 25 Dienstjahre bei der selben Arbeitgeberin/beim selben Arbeitgeber geleistet haben, haben Anspruch auf Urlaub im Ausmaß von 36 Werktagen bei einer Sechs-Tage-Woche (bzw. 30 Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche), also von insgesamt sechs Kalenderwochen.

Für die Berechnung des Urlaubsausmaßes sind **unter bestimmten Voraussetzungen** nicht nur **Vordienstzeiten** in einem Arbeits- und/oder Lehrverhältnis bei der selben Arbeitgeberin/dem selben Arbeitgeber, sondern auch **Arbeitszeiten bei einer anderen Arbeitgeberin/einem anderen Arbeitgeber** sowie **Schul- und Studienzeiten** – bis zu einem bestimmten zeitlichen Höchstmaß – zu berücksichtigen.

Der Urlaubsanspruch entsteht im ersten Halbjahr des ersten [» Arbeitsjahres](#) anteilmäßig, d.h. entsprechend der Dauer der zurückgelegten Dienstzeit (aliquoter Urlaubsanspruch). Nach sechs Monaten Dienstzeit entsteht der Urlaubsanspruch im ersten Arbeitsjahr in voller Höhe. Ab dem zweiten Arbeitsjahr gebührt der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer der gesamte Urlaub mit Beginn des Arbeitsjahres, d.h. der gesamte Urlaubsanspruch entsteht in voller Höhe mit dem ersten Tag des jeweiligen Arbeitsjahres.

Grundsätzlich beginnt das Urlaubsjahr mit dem Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, d.h. das Urlaubsjahr läuft parallel mit dem [» Arbeitsjahr](#). Unter bestimmten Voraussetzungen kann allerdings das Urlaubsjahr bzw. der Urlaubszeitraum auf das Kalenderjahr durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung umgestellt werden.

Zu beachten ist, dass im Falle der Umstellung für jene Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im laufenden Urlaubsjahr (Rumpfurlobsjahr) begründet wurde und noch nicht sechs Monate gedauert hat, eine Aliquotierung des Urlaubs für das Rumpfjahr vorgenommen werden kann.

Hat das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Umstellung länger als sechs Monate gedauert, gebührt der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer jedenfalls auch für das laufende Urlaubsjahr (Rumpfurlobsjahr) der volle Urlaub.

In **allen Fällen** wird mit dem ersten Tag des folgenden Kalenderjahres ein neuer Urlaubsanspruch in der vollen Höhe erworben.

HINWEIS Während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses ist es unzulässig (und unwirksam), sich den Urlaub in Geld – oder durch sonstige vermögenswerte Leistungen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers – ablösen zu lassen (Verbot der Urlaubsablöse).

Weiterführende Links

[» Broschüre "Urlaubsrecht – Von Urlaubsanspruch bis Urlaubsentgelt: Was Ihnen für Ihre Erholung zusteht" \(Arbeiterkammer Wien\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Urlaubsverbrauch und Urlaubsvereinbarung

Unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Erholungsmöglichkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ist der Zeitpunkt des Urlaubsantritts zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und

Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zu vereinbaren. In welcher Form und in welchem Zeitabschnitt Urlaubsanträge einzubringen sind, ist von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich geregelt.

Den [» persönlichen Feiertag](#) können Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einseitig festlegen.

Im Urlaubsrecht gilt der Grundsatz, dass der Jahresurlaub nur einmal geteilt werden sollte, wobei ein Urlaubsteil – um Erholung zu gewährleisten – mindestens eine Woche betragen muss.

Ein tageweiser Urlaubsverbrauch ist jedoch zulässig und in den Gesamturlaubsanspruch einzurechnen, wenn die Urlaubsteilung in dieser Form auf Wunsch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers erfolgt.

HINWEIS Der Urlaub sollte von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer möglichst bis zum Ende des Jahres, in dem er entstanden ist, aufgebraucht werden.

Die datumsmäßige Festsetzung eines Betriebsurlaubes in einer Betriebsvereinbarung ist nicht zulässig und bedarf der Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer. Eine Betriebsvereinbarung kann allerdings Grundsätze – wie etwa die Festlegung einer Urlaubsperiode oder die verstärkte Berücksichtigung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit Kindern bei der betrieblichen Urlaubsplanung – beinhalten.

ACHTUNG Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Jahres, in dem er entstanden ist (das ist in der Regel das [» Arbeitsjahr](#)). Die Verjährungsfrist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer [» Karenz](#) nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz um den Zeitraum der Karenz.

Ein im laufenden Urlaubsjahr nicht verbrauchter Resturlaub wird, ohne dass es einer diesbezüglichen Vereinbarung bedarf, automatisch auf das folgende oder auch auf das übernächste Urlaubsjahr übertragen, solange er nicht verjährt ist.

Weiterführende Links

- [» Online-Resturlaubsrechner \(Arbeiterkammer\)](#)

Stand: 27.03.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Urlaubsaufzeichnungen

Inhaltliche Beschreibung

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss Urlaubsaufzeichnungen führen. Aus diesen muss für die einzelne Arbeitnehmerin/den einzelnen Arbeitnehmer hervorgehen:

- Zeitpunkt des Dienstantrittes, angerechnete Dienstzeiten, [Dauer des Urlaubsanspruches](#)
- Zeit, in der der [Urlaub in Anspruch](#) genommen wurde,
- [Urlaubsentgelt](#) und Zeitpunkt der Auszahlung.

Wird das Urlaubsjahr nicht nach dem Kalenderjahr bemessen, sind zusätzliche Aufzeichnungen erforderlich.

HINWEIS Die Urlaubsaufzeichnungen müssen nicht gesondert geführt werden. Es genügt, wenn alle Angaben aus sonstigen Aufzeichnungen hervorgehen.

Bei Verletzung dieser Bestimmung droht eine Verwaltungsstrafe.

Betroffene Unternehmen

Unternehmen, die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigen.

Zuständige Stelle

Für ein Verwaltungsstrafverfahren ist die [» Bezirksverwaltungsbehörde](#) zuständig.

Rechtsgrundlagen

§§ [» 8](#) und [» 13](#) [» Urlaubsgesetz](#)

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Erkrankung während Urlaub

Bei Krankheit oder Unfall in der Zeit des Urlaubs werden die auf Werktage fallenden Krankenstandstage nicht auf den Urlaubsverbrauch angerechnet. Dies trifft dann zu, wenn der [» Krankenstand](#) mehr als drei Kalendertage andauert und die Krankheit nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer müssen in diesem Fall ihrer Arbeitgeberin/ihrem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer unverzüglich Mitteilung machen und bei Wiedereintritt des Dienstes eine ärztliche Bestätigung vorlegen.

Erforderliche Unterlagen:

- Ärztliche Bestätigung (der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber vorzulegen)
- Passiert die Erkrankung oder der Unfall im Ausland:
 - Nachweis, dass die behandelnde Person als Ärztin/Arzt zugelassen ist bzw.
 - Eine Bestätigung der behandelnden Krankenanstalt

Europäische Krankenversicherungskarte

In EU-Mitgliedstaaten, EWR-Staaten und der Schweiz dient die [» Europäische Krankenversicherungskarte](#), die sich auf der Rückseite der [» e-card](#) befindet, bei vorübergehenden Aufenthalten (wie z.B. Urlaubsreisen) als Anspruchsnachweis und ist direkt dem ausländischen Leistungserbringer (Vertragsärztin/Vertragsarzt, Vertragskrankenhaus) vorzulegen.

Kann die Europäische Krankenversicherungskarte aufgrund fehlender Vorversicherungszeiten nicht aktiviert werden – in einem solchen Fall finden Sie auf der Rückseite der e-card Sterne in den Textfeldern vor – wird von Ihrem zuständigen Versicherungsträger eine Bescheinigung als provisorischer Ersatz für die Europäische Krankenversicherungskarte ausgestellt, die als Nachweis über das Bestehen eines Krankenversicherungsschutzes in Österreich gilt.

Da die Europäische Krankenversicherungskarte im Ausland vorerst nur optisch lesbar ist, ist die Gültigkeitsdauer begrenzt und u.a. abhängig von den Vorversicherungszeiten, die beim Ausstellungstichtag vorliegen.

Vor Ablauf der Gültigkeitsdauer der Europäischen Krankenversicherungskarte wird automatisch vom zuständigen Versicherungsträger eine neue e-card ausgestellt.

Weitere Informationen zur e-card finden Sie bei der e-card Serviceline unter der Telefonnummer 050 124 3311.

Für Aufenthalte außerhalb der EU, des EWR bzw. der Schweiz wird eine bilaterale Anspruchsbefreiung benötigt, die die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber bzw. der zuständige Sozialversicherungsträger ausstellt.

In jenen Ländern, mit denen Österreich kein Abkommen über soziale Sicherheit hat, müssen die aus einer

Krankenbehandlung erwachsenen Kosten vor Ort selbst gezahlt werden. Der zuständige österreichische Versicherungsträger gewährt gegen Vorlage der entsprechenden Unterlagen einen Kostenersatz in Höhe jenes Betrages, der im Inland aufzuwenden gewesen wäre.

Weiterführende Links

- [» e-card](#)
- [» Europäische Krankenversicherungskarte](#)
- [» Suche nach Vertrauensärztinnen/Vertrauensärzten im Ausland \(BMEIA\)](#)
- [» Erkrankung und Unfall im Ausland \(BMEIA\)](#)
- [» Kontaktdaten der Sozialversicherungsträger \(Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Rücktritt von Urlaubsvereinbarung bzw. Rückberufung aus Urlaub

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann von der mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer getroffenen Urlaubsvereinbarung bei Vorliegen besonders schwerwiegender Gründe zurücktreten, die zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile für das Unternehmen die Anwesenheit gerade dieser Arbeitnehmerin/dieses Arbeitnehmers unumgänglich notwendig machen.

Die Rechtsprechung legt an das Rücktrittsrecht der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers einen sehr strengen Maßstab an. Tritt die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber etwa wegen einer nicht vorhersehbaren Änderung der betrieblichen Verhältnisse von der Urlaubsvereinbarung zurück, hat sie/er der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nicht nur einen anderen Urlaubstermin anzubieten, sondern auch den allfälligen Schaden (etwa Stornogebühren für ein bereits bezahltes Urlaubsarrangement) zu bezahlen.

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht berechtigt, eine Arbeitnehmerin/einen Arbeitnehmer von einem bereits angetretenen Urlaub zurückzuberufen. Eine Rückberufung ist nur ausnahmsweise im Falle eines Betriebsnotstandes zulässig. Erfolgt zulässigerweise eine Rückberufung, ist die getroffene Urlaubsvereinbarung hinfällig - dieser "Urlaub" ist auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen. Zudem hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer die Kosten, die sich aus der Rückberufung ergaben, zu ersetzen.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Urlaubsanspruch bei Karenz

In der Zeit einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz entsteht kein Urlaubsanspruch, wohl aber während der [» Schutzfrist](#). Diese beginnt normalerweise acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und endet acht Wochen danach (eine Ausnahme bilden Früh-, Kaiserschnitt- und Mehrlingsgeburten).

Wird während eines [» Arbeitsjahres](#) [» Karenz](#) im Sinne des Mutterschutzgesetzes oder Väter-Karenzgesetzes angetreten, wird der Urlaub (so dieser nicht schon verbraucht wurde) mit Inanspruchnahme der Karenz aliquotiert.

HINWEIS Die Berechnungsbasis für den aliquoten Anteil ist einerseits der Zeitraum vom Beginn des Urlaubsjahres bis zum Beginn der Karenz (inklusive der vor und nach der Entbindung liegenden Schutzfrist) und andererseits der Zeitraum vom Ende der Karenz bis zum Ende des Urlaubsjahres.

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann bei Bestehen eines aufrechten Arbeitsverhältnisses den vor der [» Schutzfrist](#)

entstandenen Urlaubsanspruch nicht ausbezahlen. Dieser Anspruch bleibt bestehen und kann nach der Karenz – nach Vereinbarung – konsumiert werden.

Die Verjährungsfrist für den Urlaubsanspruch verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz um den Zeitraum der Karenz.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Ersatzleistung Beendigung Arbeitsverhältnis

Laufendes Urlaubsjahr

Endet ein [⇒ Arbeitsverhältnis](#), steht der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer für den noch nicht verbrauchten Urlaub eine Ersatzleistung zu. Dies bedeutet, dass für den offenen Resturlaub für das laufende Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird, eine Ersatzleistung zur Abgeltung des offenen aliquoten (= der Dauer der Dienstzeit in diesem Jahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden) Urlaubsanspruchs gebührt.

HINWEIS Bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt gebührt keine Ersatzleistung.

Wurde zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehr Urlaub verbraucht, als dem anteilig zurückgelegten [⇒ Arbeitsjahr](#) entspricht, muss der "zu viel" verbrauchte Urlaub von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer nicht zurückgezahlt werden.

Bei verschuldeter Entlassung und unberechtigtem vorzeitigem Austritt ist der zu viel verbrauchte Urlaub jedoch zurückzuzahlen.

Vorangegangene Urlaubsjahre

Im Unterschied dazu gebührt für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren an Stelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts jedenfalls (d.h. unabhängig von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses) eine Ersatzleistung im Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

Weiterführende Links

- [⇒ Online-Resturlaubsrechner \(Arbeiterkammer\)](#)
- [⇒ "Kommatage" – Wann wie zu runden ist \(Niederösterreichische Gebietskrankenkasse\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Urlaubsentgelt

Unter Urlaubsentgelt versteht man jenen Bezug, welchen die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während des Urlaubs erhalten muss.

Grundsätzlich handelt es sich um jenen Betrag, der der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer ausbezahlt worden wäre, wenn er oder sie den Urlaub nicht angetreten hätte. Wie viel im Einzelfall zusteht, richtet sich nach dem geltenden Kollektivvertrag sowie dem Einzelvertrag.

Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt des Urlaubs für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu bezahlen, es können aber auch fixe Auszahlungstermine vertraglich vereinbart sein.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Unbezahlter Urlaub/Vereinbarte Karenz

Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer besteht die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu vereinbaren (das Arbeitsverhältnis bleibt aufrecht).

Arbeitsrechtlich wird unbezahlter Urlaub in der Regel als **Karenzierung** bezeichnet.

Kommt es bei pflichtversicherten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern zu einer Arbeitsunterbrechung infolge unbezahlten Urlaubs bis zu einem Monat und wird das Beschäftigungsverhältnis nicht beendet, besteht die Pflichtversicherung für diesen Monat automatisch weiter.

Wird der unbezahlte Urlaub jedoch für länger als einen Monat vereinbart oder wird die Beschäftigung nach Ablauf dieses Monats nicht fortgesetzt, muss die Abmeldung von der Pflichtversicherung mit dem Tag vor Beginn des unbezahlten Urlaubs erfolgen.

ACHTUNG Für die Zeit einer einen Monat übersteigenden, arbeitsrechtlichen Karenzierung kann der Krankenversicherungsschutz seitens der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers durch eine Selbstversicherung sichergestellt werden, sofern nicht eine Anspruchsberechtigung als Angehörige/Angehöriger (Mitversicherung) gegeben ist.

Die Beiträge zur Selbstversicherung sind von der Selbstversicherten/dem Selbstversicherten **zur Gänze** selbst zu tragen. Informationen zur [Selbstversicherung in der Krankenversicherung](#) finden sich auf oesterreich.gv.at.

Wird eine solche Karenzierung vereinbart, die nicht im Interesse der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers liegt, wird der Urlaubsanspruch für diese Zeit verkürzt. Wird z.B. im Anschluss an eine [Karenz](#) nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz ein unbezahlter Urlaub bzw. eine Karenz vereinbart, kommt es zu einer anteiligen Verkürzung des Jahresurlaubsanspruches.

HINWEIS Bei Vereinbarung einer Karenz nach dem zweiten Geburtstag eines Kindes sollte zur Abklärung der getroffenen Vereinbarung eine Interessenvertretung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers kontaktiert werden.

Weiterführende Links

- [Unbezahlter Urlaub \(Niederösterreichische Gebietskrankenkasse\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz