

DAS URLAUBSRECHT

VOM URLAUBSANSPRUCH BIS URLAUBSENTGELT:
WAS IHNEN FÜR IHRE ERHOLUNG ZUSTEHT



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

URLAUB

Urlaubsausmaß

Arbeitnehmern/-innen gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub im Ausmaß von 30 Werktagen. Dieser Anspruch erhöht sich nach einer Dienstzeit von 25 Jahren auf 36 Werktage. Das Urlaubsausmaß wird im Gesetz in Werktagen und nicht in Arbeitstagen angegeben. Werk-tage sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonn- und gesetzlichen Feiertage. Daher werden als Urlaubstage auch an sich betrieblich arbeitsfreie Werktage (z. B. Samstage) berechnet. Umgekehrt zählt in einem solchen Fall auch ein Samstag-Feiertag, der in den Urlaub fällt, nicht als Urlaubstag.

Der Anspruch auf Urlaub entsteht

- in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe,
- sonst mit Beginn des jeweils neuen Arbeitsjahres.

ACHTUNG!

Das Urlaubsjahr beginnt grundsätzlich jeweils mit dem Datum des Eintrittstages. Eine rechtsverbindliche Umstellung des Anspruchszeitraumes auf das Kalenderjahr oder einen anderen Jahreszeitraum ist durch Kollektivvertrag, durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung möglich.

Zusammenrechnung von Dienstzeiten

Für die Berechnung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei derselben Arbeitgeberin/demselben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung entfällt, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst kündigt, aus eigenem Verschulden entlassen wird oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

Fürs Urlaubsausmaß sind unter anderem anzurechnen:

- Dienstzeiten aus einem im Inland bzw. im EU- und EWR-Raum eingegangenen Arbeitsverhältnis bzw. Zeiten einer selbständigen Erwerbstätigkeit, wenn diese mindestens sechs Monate gedauert haben, sowie Zeiten als Entwicklungshelfer/-in bis insgesamt höchstens fünf Jahre,
- Schulzeiten einer höheren oder berufsbildenden mittleren oder höheren Schule bis höchstens vier Jahre,
- Zeiten von Hochschulstudien, die mit Erfolg abgeschlossen wurden, im Ausmaß der gewöhnlichen Dauer, höchstens jedoch fünf Jahre.

Werden nebeneinander sowohl Vordienstzeiten als auch Schulzeiten angerechnet, so sind für die Dauer des Urlaubs zusammen höchstens sieben Jahre anrechenbar. Abgeschlossene Hochschulstudien sind zusätzlich zu berücksichtigen.

Verbrauch des Urlaubs

Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts und die Dauer des Urlaubs müssen zwischen Arbeitgeber/-in und Arbeitnehmer/-in vereinbart werden, wobei auf die Erholungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen ist. Es ist somit nicht möglich, dass die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer den Urlaubstermin einseitig „aufzwingt“; umgekehrt darf aber auch die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Urlaub nicht einseitig antreten oder verlängern.

WICHTIG!

Für Zeiträume einer entgeltpflichtigen Arbeitsverhinderung (Krankenstand, Kuraufenthalt, Pflegefreistellung usw.) darf ein Urlaubsverbrauch nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bei Abschluss der Urlaubsvereinbarung bereits bekannt waren.

Ablöseverbot

Sinn und Zweck des Urlaubs ist die Erholung. Im Arbeitsverhältnis auf den Urlaub zu verzichten und ihn sich in Geld ablösen zu lassen, ist deshalb verboten.

Verjährung des Urlaubs

Der Urlaub sollte möglichst bis zum Ende jenes Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist, verbraucht werden. Ist dies nicht möglich, wird der offene Urlaubsanspruch in das folgende Jahr übertragen.

Zu einer Urlaubsverjährung kann es erst dann kommen, wenn sich drei volle Urlaubsansprüche angesammelt haben und ein vierter Urlaubsanspruch entstehen würde. Mit jedem Urlaubsverbrauch wird zunächst immer der älteste noch offene Urlaub aufgebraucht.

Verlängerung der Verjährungsfrist bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs

Die Verjährungsfrist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz um den Zeitraum der Karenz.

Urlaubsentgelt

Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer darf während des Urlaubs finanziell nicht schlechter gestellt werden, als wenn sie/er arbeiten würde. Sie/Er hat daher jene Bezahlung zu erhalten, die gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre (Ausfallprinzip).

Bei unterschiedlicher Höhe des Entgelts (z. B. Akkord, leistungsbezogene Prämien und Überstunden) ist der Durchschnitt der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen zu berücksichtigen.

ACHTUNG!

Der Kollektivvertrag kann andere Berechnungsarten regeln.

Krankheit unterbricht den Urlaub

Wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt oder verunglückt, so werden die Tage der Erkrankung auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Arbeitsunfähigkeit mehr als drei Kalendertage dauert.

Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer muss allerdings der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber die Erkrankung (Unfall) unverzüglich melden und nach Wiederantritt des Dienstes ein ärztliches Zeugnis vorweisen.

Erkrankung im Ausland

Bei Erkrankungen im Ausland muss neben dem ärztlichen Zeugnis auch eine behördliche Bestätigung beigelegt werden, aus der hervorgeht, dass dieses ärztliche Zeugnis von einer zum Arztberuf zugelassenen Person ausgestellt wurde. Diese Bestätigung ist bei einer Behandlung in einem Krankenhaus (stationär oder ambulant) nicht notwendig.

Offener Urlaub bei Ende des Arbeitsverhältnisses

Urlaubersatzleistung

Wenn ein Arbeitsverhältnis endet, sind meist einige Urlaubstage offen. Kann man sich mit der Chefin/dem Chef nicht darauf einigen, den Urlaub noch zu konsumieren, so müssen die Tage in Geld abgegolten werden. Den Beschäftigten gebührt also eine finanzielle Abgeltung des noch offenen Urlaubsanspruches – die so genannte Urlaubersatzleistung.

Allerdings wird der Urlaubsanspruch aliquotiert – das bedeutet, die Beschäftigten haben anteiligen Anspruch im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr. Diese Aliquotierung gilt nur für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird. Für offenen Urlaub aus Jahren zuvor bekommt man das noch ausständige Urlaubsentgelt zur Gänze ausbezahlt.

AUSNAHME:

Bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt der/des Beschäftigten (etwa bei Nichteinhaltung der Kündigungsfristen) gibt es kein Geld für den Resturlaub!

Übrigens: Während der Zeit, in der die Urlaubersatzleistung gebührt, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Krankengeld.

ACHTUNG:

Bauarbeiter unterliegen einem brancheneigenen Urlaubsgesetz mit teilweise abweichenden Bestimmungen.

Berechnung des aliquoten Urlaubsanspruchs

a) Berechnung in Werktagen:

$30 \text{ Werktage} : 365 \text{ Kalendertage} \times \text{Anzahl der im Urlaubsjahr zurückgelegten Kalendertage}$

b) Berechnung in Arbeitstagen bei 5-Tage-Woche:

$25 \text{ Arbeitstage} : 365 \text{ Kalendertage} \times \text{Anzahl der im Urlaubsjahr zurückgelegten Kalendertage}$

Anrechnung von bereits konsumiertem Urlaub bei Berechnung der Ersatzleistung

Bereits verbrauchte Urlaubstage sind vom aliquoten Urlaubsanspruch abzuziehen, der verbleibende Resturlaub ist in Form einer Ersatzleistung auszus zahlen.

Berechnung der Ersatzleistung für unverbrauchten Urlaub

BERECHNUNG BEI MONATSLOHN

1 Monatsbezug (inklusive regelmäßig gewährter Zulagen, regelmäßiger Überstunden, Provisionen usw.)

+ 1/12 Weihnachtsremuneration

+ 1/12 Urlaubszuschuss

Summe : 26 = 1 Werktag (6-Tage-Woche)

Summe : 22 = 1 Arbeitstag (5-Tage-Woche)

multipliziert mit der Zahl der offenen Urlaubstage

= Urlaubersatzleistung

BERECHNUNG BEI STUNDENLOHN

1 Stundenlohn x wöchentliche Arbeitszeit x 4,33
(zuzüglich Zulagen, Überstunden, Prämien usw.)

= umgerechneter Monatslohn

+ 1/12 Weihnachtsremuneration

+ 1/12 Urlaubszuschuss

Summe : 26 = 1 Werktag (6-Tage-Woche)

Summe : 22 = 1 Arbeitstag (5-Tage-Woche)

multipliziert mit der Zahl der offenen Urlaubstage

= Urlaubersatzleistung

Wichtige Info

In diesem Faltprospekt können wir nur die allgemeinen Bestimmungen erklären – die konkrete Rechtslage in Ihrem Fall kann Ihnen verlässlich nur in einem Beratungsgespräch erläutert werden. Besuchen Sie uns auch auf: wien.arbeiterkammer.at.

Alle aktuellen AK Broschüren finden Sie im Internet zum Bestellen und Download

■ wien.arbeiterkammer.at/publikationen

Weitere Bestellmöglichkeiten:

■ E-Mail: bestellservice@akwien.at

■ Bestelltelefon: (01) 501 65 401

Artikelnummer **314**

7. überarbeitete Auflage, Jänner 2017



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Str. 20-22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0

Offenlegung gem. § 25 MedienG:

siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Zulassungsnummer: MZ 02Z34648 M

Redaktion: Klaus Kirchberger, AK OÖ

Titelfoto: © Chlorophylle – Fotolia.com

Grafik: AK OÖ

Druck: LDD, 4664 Oberweis-Gmunden

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Stand: Jänner 2017



wien.arbeiterkammer.at