

Urlaub

**Urlaubsausmaß,
Verbrauch, Ersatzleistung:
Die wichtigsten Details**



»Hier erfahren Sie alles zum Thema Urlaub aus arbeitsrechtlicher Sicht.«

AK Präsident Erwin Zangerl

**ACH
TUNG**

Bauarbeiterinnen bzw. Bauarbeiter unterliegen einem brancheneigenen Urlaubsgesetz mit teilweise abweichenden Bestimmungen.

Urlaubsausmaß

5 bzw. 6 Wochen Urlaub im Jahr

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben für jedes Arbeitsjahr Anspruch auf einen bezahlten Urlaub im Ausmaß von 30 Werktagen (= 5 Wochen inklusive Samstag mitgerechnet). Dieser Anspruch erhöht sich nach einer Dienstzeit von 25 Jahren im selben Betrieb auf 36 Werktagen (= 6 Wochen inklusive Samstag mitgerechnet). Bei einer Fünftagewoche – Montag bis Freitag – sind es jährlich 25 Arbeitstage Urlaub.



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

Besonderheiten im ersten halben Arbeitsjahr

In den ersten 6 Monaten nach Jobbeginn entsteht der Urlaubsanspruch im Verhältnis zur bereits zurückgelegten Dienstzeit – also nach dem ersten Monat im Betrieb 2,5 Werktage Urlaub, nach dem 2. Monat 5 Werktage usw. Nach einem halben Jahr in der Firma steht Ihnen dann der volle Urlaubsanspruch von 30 Werktagen zu.

Dienstzeiten zusammenrechnen

Für die Berechnung Ihres Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei derselben Arbeitgeberin bzw. bei demselben Arbeitgeber, die nicht länger als 3 Monate unterbrochen waren, zusammenzurechnen. Nicht zusammengerechnet wird, wenn Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst kündigen, aus eigenem Verschulden entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

Anrechenbare Zeiten für das Urlaubsausmaß

- Dienstzeiten aus einem im Inland bzw. im EU- und EWR-Raum eingegangenen Arbeitsverhältnis bzw. Zeiten einer selbständigen Erwerbstätigkeit, wenn diese mindestens 6 Monate gedauert haben, sowie Zeiten als Entwicklungshelferin bzw. -helfer bis insgesamt höchstens 5 Jahre
- Schulzeiten einer höheren oder berufsbildenden mittleren oder höheren Schule bis höchstens 4 Jahre
- Zeiten von Hochschulstudien, die mit Erfolg abgeschlossen wurden, im Ausmaß der gewöhnlichen Dauer, höchstens jedoch 5 Jahre

Werden nebeneinander sowohl Vordienstzeiten als auch Schulzeiten angerechnet, so sind für die Dauer des Urlaubs zusammen höchstens 7 Jahre anrechenbar. Abgeschlossene Hochschulstudien sind zusätzlich zu berücksichtigen.

Urlaubsverbrauch

Zeitpunkt und Dauer sind Vereinbarungssache

Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts und die Dauer des Urlaubs müssen zwischen Ihnen als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber vereinbart werden – wobei sowohl auf Ihre Erholungsmöglichkeiten als auch auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen ist. Es ist somit nicht möglich, dass Ihnen Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber den Urlaubstermin einseitig aufzwingt. Umgekehrt dürfen Sie den Urlaub nicht einseitig antreten oder verlängern.



Ist zum Zeitpunkt der Urlaubsvereinbarung bereits bekannt, dass in den Zeitraum eine entgeltpflichtige Arbeitsverhinderung fällt – Krankenstand, Kur, Pflegefreistellung – so darf für die betreffenden Tage kein Urlaub vereinbart werden.

Krankheit unterbricht den Urlaub

Erkranken oder verunglücken Sie während des Urlaubs, so wird der Urlaub unterbrochen. Und die Tage der Erkrankung müssen wieder zum Urlaubsguthaben dazugerechnet werden.

Das gilt allerdings nur, wenn diese beiden Punkte zutreffen:

- Die Krankheit dauert mehr als 3 Kalendertage
- Sie melden Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber unverzüglich die Erkrankung oder den Unglücksfall, und weisen nach Wiederantritt des Dienstes ein ärztliches Zeugnis vor

Erkrankung im Ausland

In diesem Fall müssen Sie neben dem ärztlichen Zeugnis auch eine behördliche Bestätigung beilegen. Aus dieser muss hervorgehen, dass das ärztliche Zeugnis von einer zum Arztberuf zugelassenen Person ausgestellt wurde. Diese Bestätigung ist bei einer Behandlung in einem Krankenhaus – stationär oder ambulant – nicht notwendig.

Urlaub kann verjähren

Der Urlaub sollte möglichst bis zum Ende jenes Urlaubsjahres verbraucht werden, in dem er entstanden ist. Ist dies nicht möglich, wird der offene Urlaubsanspruch in das folgende Jahr übertragen. Zu einer Urlaubsverjähren kann es kommen, wenn sich 3 volle Urlaubsansprüche angesammelt haben und ein 4. Urlaubsanspruch entstehen würde. Mit jedem Urlaubsverbrauch wird zunächst immer der älteste noch offene Urlaub aufgebraucht.

Längere Frist bei Karenz

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

Nicht in Geld ablösbar

Sinn und Zweck des Urlaubs ist die Erholung. Deshalb ist es verboten, während eines Arbeitsverhältnisses auf den Urlaub zu verzichten und ihn sich in Geld ablösen zu lassen.

Offener Urlaub bei Ende des Arbeitsverhältnisses

Aliquoter Urlaubsanspruch

Für das Arbeitsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird, wird der Urlaubsanspruch aliquotiert. Das bedeutet, Sie haben anteiligen Anspruch im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr. Bereits verbrauchte Urlaubstage werden von Ihrem aliquoten Urlaubsanspruch abgezogen, der verbleibende Resturlaub muss Ihnen in Form einer Ersatzleistung ausbezahlt werden.



Harald Holzinger arbeitet in einer Tischlerei. Er hat 30 Werktag-Urlaubsanspruch, sein Urlaubsjahr läuft von 1. September bis 31. August. Im Oktober nimmt er 6 Tage Urlaub, rund um Weihnachten 5 Tage. Mit Ende Februar – genau zur Hälfte des Urlaubsjahres – wird er gekündigt. Damit reduziert sich auch sein Urlaubsanspruch für das aktuelle Urlaubsjahr um die Hälfte – also auf 15 Tage.

Abzüglich der bereits verbrauchten elf Tage bleiben noch 4 offene Urlaubstage. Die muss Harald ausbezahlt bekommen.

Berechnung des aliquoten Urlaubsanspruches:

■ In Werktagen

30 Werktage : 365 Kalendertage x Anzahl der im Urlaubsjahr zurückgelegten Kalendertage

■ In Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche

25 Arbeitstage : 365 Kalendertage x Anzahl der im Urlaubsjahr zurückgelegten Kalendertage

**ACH
TUNG**

Die Aliquotierung gilt nur für das Urlaubsjahr, in dem Ihr Arbeitsverhältnis beendet wird. Offener Urlaub aus Jahren zuvor muss Ihnen zur Gänze abgegolten werden.

Urlaubersatzleistung

Können Sie offene Urlaubstage nicht bis zum Ende Ihres Arbeitsverhältnisses verbrauchen, so müssen Ihnen diese in Geld abgegolten werden – mit der sogenannten Urlaubersatzleistung.

**ACH
TUNG**

Während der Zeit, in der Ihnen Urlaubersatzleistung gebührt, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Krankengeld.



Berechnung der Ersatzleistung bei Monatslohn

1 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 Ihrer offenen Urlaubstage =
Urlaubersatzleistung



Berechnung der Ersatzleistung bei Stundenlohn

1 Stundenlohn** × wöchentliche Arbeitszeit × 4,33
= 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 Ihrer offenen Urlaubstage =
Urlaubersatzleistung

*inklusive regelmäßig gewährter Zulagen, regelmäßiger Überstunden,
Provisionen usw.

**zuzüglich Zulagen, Überstunden, Prämien usw.

Urlaubsentgelt

Bezahlung während des Urlaubs

Als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer dürfen Sie während des Urlaubs finanziell nicht schlechter gestellt werden, als wenn Sie arbeiten würden. Sie haben daher jene Bezahlung zu erhalten, die Ihnen gebührt hätte, wenn Sie Ihren Urlaub nicht angetreten hätten (Ausfallprinzip). Bei unterschiedlicher Höhe des Entgelts – z. B. bei Akkord, leistungsbezogenen Prämien und vor allem bei Überstunden – muss der Durchschnitt der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen als Berechnungsgrundlage herangezogen werden.

**ACH
TUNG**

Der Kollektivvertrag kann andere Berechnungsarten regeln.

Urlaubszuschuss

Vom Urlaubsentgelt und von der Urlaubersatzleistung zu unterscheiden ist der sogenannte Urlaubszuschuss – auch Urlaubsgeld oder Urlaubsbeihilfe genannt.

Der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration (= Weihnachtsgeld) sind Sonderzahlungen. Manche Kollektivverträge nennen diese Sonderzahlungen auch 13. und 14. Gehalt.

Der Anspruch, die Höhe und die Fälligkeit von Sonderzahlungen sind im jeweiligen Kollektivvertrag oder Einzelarbeitsvertrag geregelt.



Impressum

Medieninhaber und Verleger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck

Verfasser: Mag. Christian Breyer, AK Oberösterreich

Stand: Jänner 2022

ARBEIT

Arbeiterkammer Tirol, Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck
www.ak-tirol.com, info@ak-tirol.com

Imst, Rathausstraße 1, 6460 Imst

Kitzbühel, Rennfeld 13, 6370 Kitzbühel

Kufstein, Arkadenplatz 2, 6330 Kufstein

und Wörgl, Bahnhofplatz 6, 6300 Wörgl

Landeck, Malsersstraße 11, 6500 Landeck

Osttirol / Lienz, Beda-Weber-Gasse 22, 9900 Lienz

Reutte, Mühler-Straße 22, 6600 Reutte

Schwaz, Münchner Straße 20, 6130 Schwaz

Telfs, Moritzenstraße 1, 6410 Telfs

**WIR
SIND FÜR
SIE DA!**

AK Servicenummer:

Tel. 0800/22 55 22