

URLAUBS- RECHT

AUSMASS, VERBRAUCH, VERJÄHRUNG,
ERSATZ FÜR OFFENE TAGE



**AK
INFORMIERT**
- ermöglicht durch
den gesetzlichen AK
Mitgliedsbeitrag



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

>BESSER INFORMIERT
Die Ratgeberreihe der AK Wien

Alles gut geplant: So wird Ihr Urlaub zur echten Auszeit vom Job

Urlaubsausmaß

Wieviel Urlaub Ihnen zusteht und ab wann es mehr Urlaubstage gibt.

Urlaubsverbrauch

Regelmäßig auf Urlaub zu gehen, schützt vor Verfall von Urlaubstagen.

Urlaubsentgelt

Sie müssen auch während des Urlaubs Ihren Lohn bzw. Ihr Gehalt bekommen.

DIESER FOLDER ZEIGT IHNEN,
WIE BEI DER URLAUBSPLANUNG
IM BETRIEB ALLES KLAPPT.

BAUARBEITER UNTERLIEGEN EINEM
BRANCHENEIGENEN URLAUBSGESETZ MIT
TEILWEISE ABWEICHENDEN BESTIMMUNGEN.

Urlaubsausmaß

Fünf (sechs) Wochen Urlaub im Jahr

Arbeitnehmern/-innen gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub im Ausmaß von 30 Werktagen. Dieser Anspruch erhöht sich nach einer Dienstzeit von 25 Jahren im selben Betrieb auf 36 Werktage. Das Urlaubsausmaß wird im Gesetz in Werktagen und nicht in Arbeitstagen angegeben. Werktage 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.



Das Urlaubsjahr beginnt grundsätzlich mit dem Datum des 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.

Besonderheit im ersten halben Arbeitsjahr

In den ersten sechs 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 zweiten Monat fünf Werktage usw. Nach einem halben Jahr in der Firma steht dann der volle Urlaubsanspruch von 30 Werktagen zu.

Dienstzeiten zusammenrechnen

Für die Berechnung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die nicht länger als drei Monate unterbrochen waren, zusammenzurechnen. Nicht zusammengerechnet wird, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst kündigt, aus eigenem Verschulden entlassen wird oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

Zeiten, die auf den Urlaub anzurechnen sind

Für das Urlaubsausmaß anzurechnen sind

- 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.

Urlaubsverbrauch

Zeitpunkt und Dauer sind Vereinbarungssache

Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts und die Dauer des Urlaubs müssen zwischen Arbeitgeber 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 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.



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

Erkrankt oder verunglückt eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so wird der Urlaub unterbrochen, und die Tage der Erkrankung müssen wieder zum Urlaubsguthaben dazugerechnet werden.

Das gilt allerdings nur,

- wenn die Krankheit mehr als drei Kalendertage dauert und
- die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Erkrankung/den Unglücksfall unverzüglich meldet und nach Wiederantritt des Dienstes ein ärztliches Zeugnis vorweist.

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.

Urlaub kann verjähren

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 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.

Längere Frist bei Karenz

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



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

Urlaubersatzleistung

Kann man offene Urlaubstage nicht bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses verbrauchen, so müssen diese in Geld abgegolten werden – mit der sogenannten Urlaubersatzleistung.



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

Kein Geld für den Resturlaub gibt es bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt der/des Beschäftigten (etwa bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist)!

Berechnung der Ersatzleistung

■ 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

■ 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



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

Urlaubersatzleistung

Kann man offene Urlaubstage nicht bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses verbrauchen, so müssen diese in Geld abgegolten werden – mit der sogenannten Urlaubersatzleistung.



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

Kein Geld für den Resturlaub gibt es bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt der/des Beschäftigten (etwa bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist)!

Berechnung der Ersatzleistung

■ 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

■ 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

Urlaubsentgelt

Bezahlung während des Urlaubs

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. bei Akkord, leistungsbezogenen Prämien und vor allem bei Überstunden) ist der Durchschnitt der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen als Berechnungsgrundlage heranzuziehen.



Der Kollektivvertrag kann andere Berechnungsarten regeln.

Wichtig

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig ist. Bei individuellen Fragen steht Ihnen unsere Hotline zur Verfügung: (01) 501 65 0.

Alle aktuellen AK Publikationen stehen zum Download für Sie bereit: wien.arbeiterkammer.at/publikationen

Weitere Bestellmöglichkeiten:

- E-Mail: bestellservice@akwien.at
- Bestelltelefon: (01) 501 65 1401

Artikelnummer **314**

8. überarbeitete Auflage, Jänner 2018

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0
Offenlegung gem. § 25 MedienG:

siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Zulassungsnummer: AK Wien 02Z34648 M

Titelfoto: © absolutimages – Adobe Stock

Text und Grafik: AK OÖ

Druck: LDD, 4664 Oberweis-Gmunden

Verlags- und Herstellungsort: Wien, OÖ

Stand: Jänner 2018



wien.arbeiterkammer.at