

Urlaubsrecht



URLAUB

Das Urlaubsausmaß

ArbeitnehmerInnen 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. Werktage sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonn- und gesetzlichen Feiertage. Daher werden als Urlaubstage auch an sich betrieblich arbeitsfreie Werktage (z. B. Samstag) 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 mit dem jeweiligen Eintrittstag. Eine rechtsverbindliche Umstellung des Anspruchszeitraumes auf das Kalenderjahr oder einen anderen Zeitpunkt ist daher nur durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung, nicht jedoch durch Einzelvereinbarung möglich, außer der Anspruch auf Urlaub wird dadurch vorverschoben, das heißt, für das Rumpffjahr wird ein voller Urlaub gewährt.

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 aufkündigt, aus eigenem Verschulden entlassen wird oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

Fürs Urlaubsausmaß sind unter anderem anzurechnen:

- Dienstzeiten aus einem im Inland zugebrachten Arbeitsverhältnis bzw. Zeiten einer selbständigen Erwerbstätigkeit, wenn diese mindestens sechs Monate gedauert haben, sowie Zeiten als EntwicklungshelferIn, bis insgesamt höchstens fünf Jahre,
- Schulzeiten einer höheren oder berufsbildenden mittleren oder höheren Schule bis höchstens vier Jahre,
- Hochschulstudienzeiten, 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 Hochschulstudienzeiten sind zusätzlich zu berücksichtigen.

Der Verbrauch des Urlaubs

Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts und die Dauer des Urlaubs müssen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn 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.

Urlaubsteilung

Im Urlaubsrecht gilt der Grundsatz, dass der Urlaub nur einmal geteilt werden kann, wobei ein Urlaubsteil mindestens eine Woche betragen muss (Erholungsmöglichkeit).

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 aber nicht möglich, so wird ein offen stehender 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 Väter-Karenzgesetz oder dem Mutterschutzgesetz um jenen Zeitraum, den der Karenzurlaub zehn Monate übersteigt.

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). Wenn sich das jedoch nicht feststellen lässt, ist der Durchschnitt der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen zu berücksichtigen

(z. B. Akkord, leistungsbezogene Prämien und Überstunden).

Andere Berechnungsarten können durch Kollektivvertrag geregelt werden.

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 hat allerdings der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber die Erkrankung (Unfall) unverzüglich zu melden und nach Wiederantritt des Dienstes ein ärztliches Zeugnis vorzuweisen.

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 einer Krankenanstalt (stationär oder ambulant) nicht notwendig.

Urlaubersatzleistung

Wenn ein Arbeitsverhältnis endet, sind meist einige Urlaubstage offen. Was mit diesem restlichen Urlaub geschieht, ist gesetzlich genau geregelt: 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 die volle finanzielle Abgeltung des noch offenen Urlaubsanspruches – die so genannte Urlaubersatzleistung.

Der Urlaubsanspruch wird im Nachhinein 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 Vorjahren

bekommt man das noch ausständige Urlaubsentgelt zur Gänze ausbezahlt.

Eine Ausnahme gibt es allerdings: 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 Werktage : 365 Kalendertage x Anzahl der im Urlaubsjahr zurückgelegten Kalendertage

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

25 Arbeitstage : 365 Kalendertage x 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 auszuführen.

Berechnung der Ersatzleistung für unverbrauchten Urlaub

BERECHNUNGSBEISPIEL:

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

BERECHNUNGSBEISPIEL MIT 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

050 477

ARBEITS- UND SOZIALRECHT **050 477-1000**
KONSUMENTENSCHUTZ **050 477-2000**
STEUERRECHT **050 477-3000**
FÖRDERUNGEN **050 477-4000**

BEZIRKE

Villach **050 477-5100**
Hermagor/Service-Center **050 477-5100**
Wolfsberg **050 477-5200**
Spittal/Drau **050 477-5300**
St.Veit/Glan **050 477-5400**
Völkermarkt **050 477-5500**
Feldkirchen **050 477-5600**

**TIPPS
SERVICE
INFORMATION**

Jetzt bestellen!
Der AK-Newsletter

kaernten.arbeiterkammer.at



IMPRESSUM:

Herausgeber, Medieninhaber und Verleger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten | 9021 Klagenfurt
Bahnhofplatz 3 | Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Klaus Kirchberger | Foto: Fotolia
Druck: Druckzentrum St. Veit | Stand: 01/2010