

## Nicht in Geld ablösbar

Sinn und Zweck des Urlaubs ist die Erholung. Es ist deshalb 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, die Beschäftigten haben anteiligen Anspruch im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr. Bereits verbrauchte Urlaubstage sind vom aliquoten Urlaubsanspruch abzuziehen, der verbleibende Resturlaub ist in Form einer Ersatzleistung auszuführen.

**zB** Josef Huber arbeitet in einer Tischlerei. Er hat 30 Werktage Urlaubsanspruch, sein Urlaubsjahr läuft von 1. September bis 31. August. Im Oktober nimmt er sechs Tage Urlaub, rund um Weihnachten fünf 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 vier offene Urlaubstage. Die muss Herr Huber ausbezahlt bekommen.

Berechnung des aliquoten Urlaubsanspruchs

- in Werktagen  
30 Werktage : 365 Kalendertage x Anzahl der im Urlaubsjahr zurückgelegten Kalendertage
- in Arbeitstagen bei 5-Tage-Woche  
25 Arbeitstage : 365 Kalendertage x Anzahl der im Urlaubsjahr zurückgelegten Kalendertage



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)! Allerdings: Diese Bestimmung kann EU-widrig sein, weshalb die AK dazu einen Musterprozess führt.

### Berechnung der Ersatzleistung

- bei Monatslohn  
1 Monatsbezug (inklusive regelmäßig gewählter 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.

## 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.



Dr. Johann Kalliauer  
AK-PRÄSIDENT

„Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sorgen mit ihren Leistungen für den Erfolg ihrer Arbeitgeber. Dafür bekommen sie oft viel zu wenig an Respekt und Wertschätzung – ganz im Gegenteil: Viele werden für die geleistete Arbeit nicht einmal ordentlich entlohnt. Alleine im Jahr 2020 hat die AK Oberösterreich für ihre Mitglieder fast 120 Millionen Euro an vorenthaltenen Ansprüchen erkämpft.“



### WIR BERATEN SIE GERNE

- ▶ +43 (0)50 6906-1
- ▶ rechtsschutz@akooe.at
- ▶ ooe.arbeiterkammer.at

MedieninhaberIn: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Autorin: Mag.<sup>a</sup> Sandra Efferdinger  
Hersteller: new typeshop, Kopernikusstraße 22, 4020 Linz  
ooe.arbeiterkammer.at



## URLAUB

Ausmaß, Verbrauch,  
Verjährung, Ersatz  
für offene Tage

Stand: Februar 2021

ooe.arbeiterkammer.at

**AK**  
Oberösterreich

# 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 (= 5 Wochen inklusive Samstag mitgerechnet). Dieser Anspruch erhöht sich nach einer Dienstzeit von 25 Jahren im selben Betrieb auf 36 Werktage (= 6 Wochen inklusive Samstag mitgerechnet). Bei einer Fünftagewoche (Montag bis Freitag) gebühren jährlich 25 Arbeitstage Urlaub.



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.