



Urlaubsrecht

Ausmaß, Verbrauch, Verjährung,
Ersatz für offene Tage

AK VOR
ARL
BERG

* **Etem**

AK Mitglied seit: 2003



Sie finden unsere
Broschüren auch online
ak-vorarlberg.at

Alles gut geplant: So wird Ihr Urlaub zur echten Auszeit

- + **Bauarbeiter:innen unterliegen einem brancheneigenen Urlaubsgesetz mit teilweise abweichenden Bestimmungen.**
- + 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.

Urlaubsausmaß

5 bzw. 6 Wochen Urlaub im Jahr

Arbeitnehmer:innen 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 Werktage (= 6 Wochen inklusive Samstag mitgerechnet). Bei einer Fünftagewoche – Montag bis Freitag – sind es jährlich 25 Arbeitstage Urlaub und ab der 6. Woche 30 Arbeitstage.

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.

Ab Beginn des zweiten Arbeitsjahr und allen weiteren entsteht der volle Urlaubsanspruch sofort mit Beginn des neuen Arbeitsjahres.

Dienstzeiten zusammenrechnen

Für die Berechnung Ihres Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die nicht länger als 3 Monate unterbrochen waren, zusammenzurechnen. Nicht zusammengerechnet wird, wenn Sie als Arbeitnehmer:in 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 Entwicklungshelfer:in 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 Arbeitnehmer:in und Ihrem Arbeitgeber vereinbart werden. Dabei ist sowohl auf Ihre Erholungsmöglichkeiten als auch auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. Es ist somit nicht möglich, dass Ihnen 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 entgeltspflichtige 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. Die Tage der Erkrankung müssen wieder zum Urlaubsguthaben dazugerechnet werden.

+ Wurde bereits Urlaub vereinbart und kann dieser z.B. wegen einer Erkrankung nicht angetreten werden, so ist ein Rücktritt von der Urlaubsvereinbarung möglich.

Das gilt allerdings nur, wenn folgende beiden Punkte zutreffen:

- Die Krankheit dauert mehr als 3 Kalendertage
- Sie melden 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

+ **Wichtig:**

Die Arbeitgerseite muss aktiv für den Urlaubsverbrauch sorgen. Sie muss zum Urlaubsverbrauch auffordern und auf die drohende Verjährung hinweisen.

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 Urlaubsverjährung 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. Arbeitnehmer:innen müssen allerdings zeitgerecht von Ihrem Arbeitgeber über die mögliche Verjährung des Resturlaubes informiert werden, um so in der Lage zu sein, den Urlaub zu verbrauchen, ehe er verjährt.

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. Eine unzulässige Urlaubsablöse kann rückabgewickelt werden.

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.

Ein Beispiel:

Harald Holzinger arbeitet in einer Tischlerei. Er hat 30 Werktage 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

+ 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

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

+ Laut EuGH ist auch bei einem unbegründeten vorzeitigen Austritt die Ersatzleistung für noch nicht verbrauchte Urlaubstage zu bezahlen. Laut OGH gilt dies nur für den europarechtlich geregelten Mindestanspruch von 4 Urlaubswochen, nicht aber für die 5. und 6. Urlaubswoche.

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

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

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

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

** zuzüglich Zulagen, Überstunden, Prämien usw.

+ **Achtung:**
Wenn Sie entlassen werden oder „unberechtigt austreten“, wird die Urlaubersatzleistung anders berechnet. Bitte setzen Sie sich in diesem Fall mit Ihrer AK in Verbindung!

Urlaubsentgelt

Bezahlung während des Urlaubs

Als Arbeitnehmer:in 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).

+ Der Kollektivvertrag kann andere Berechnungsarten regeln.

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.

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.

Ihre Ansprechpartner

Arbeiterkammer Vorarlberg

6800 Feldkirch, Widnau 4
T +43 (0)50 258-0
ak-vorarlberg.at

AK Vorarlberg – Arbeitsrecht

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-2000
arbeitsrecht@ak-vorarlberg.at

Geschäftsstellen für Arbeitsrechts- und Sozialrechtsberatung

Geschäftsstelle Bregenz

Reutegasse 11, 6900 Bregenz

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-5000
bregenz@ak-vorarlberg.at

Telefonische Beratungen

Montag bis Donnerstag
8 – 12 Uhr und 13 – 16 Uhr

Freitag 8 – 12 Uhr

Geschäftsstelle Dornbirn

Bahnhofstraße 23, 6850 Dornbirn

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-6000
dornbirn@ak-vorarlberg.at

Persönliche Beratungen nach vorheriger Terminvereinbarung

Geschäftsstelle Bludenz

Bahnhofplatz 2, 6700 Bludenz

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-7000
bludenz@ak-vorarlberg.at

Wichtig

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist bzw. sich seit dem Druck keine Gesetzesänderung ergeben hat. Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen.

Bei individuellen Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung
T +43 (0)50 258-0

Weitere Informationen

finden Sie auch im Internet
ak-vorarlberg.at

Impressum

Herausgeber:
AK Vorarlberg
Widnau 4
6800 Feldkirch
Österreich
T +43 (0)50 258-0
kontakt@ak-vorarlberg.at
ak-vorarlberg.at

Druck:
Thurnher Druckerei GmbH,
6830 Rankweil

Stand:
Jänner 2025

AK Vorarlberg
Widnau 4
6800 Feldkirch, Österreich
T +43 50 258-0
kontakt@ak-vorarlberg.at
ak-vorarlberg.at