



Urlaubsrecht

Ausmaß, Verbrauch, Verjährung,
Ersatz für offene Tage

* **Etem**

AK Mitglied seit: 2003



Sie finden unsere
Broschüren auch online
ak-vorarlberg.at

Alles gut geplant: So wird Ihr Urlaub zur echten Auszeit

ACH TUNG

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

Urlaubsausmaß

5 bzw. 6 Wochen Urlaub im Jahr

Arbeitnehmer:innen haben für jedes Arbeitsjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren beträgt das Urlaubsausmaß 30 Werktage (= 5 Wochen inklusive Samstag mitgerechnet). Nach Ende des 25. Jahres erhöht es sich auf 36 Werktage (= 6 Wochen inklusive Samstag mitgerechnet).

ACH TUNG

Achtung: Statt in Werktagen kann der Urlaub auch in Arbeitstagen berechnet werden. In diesem Fall beträgt das Urlaubsausmaß 25 bzw. 30 Arbeitstage.



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 rund 2,5 Werktage Urlaub, nach dem 2. Monat rund 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 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 über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehenden 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 das Urlaubsausmaß insgesamt 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 – zB Krankenstand, Kur, Pflegefreistellung, etc – so darf für die betreffenden Tage kein Urlaub vereinbart werden.

Krankheit unterbricht den Urlaub

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

Das gilt allerdings nur, wenn folgende Punkte zutreffen:

- die Erkrankung dauert länger als 3 Kalendertage,
- die Erkrankung wurde nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt,
- Sie melden dem Arbeitgeber die Erkrankung unverzüglich und legen bei Wiederantritt des Dienstes eine Krankenstandsbestätigung vor.

Erkrankung im Ausland

Wenn Sie im Ausland erkranken, müssen Sie neben dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung vorlegen. Daraus muss hervorgehen, dass das ärztliche Zeugnis von einem:r zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt oder Ärztin ausgestellt wurde. Nicht notwendig ist diese Bestätigung, wenn Sie nachweisen können, dass die ärztliche Behand-

lung in einem Krankenhaus erfolgte und Sie darüber eine Bestätigung des Krankenhauses vorlegen.

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 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. Der unionsrechtlich gesicherte Urlaubsanspruch kann nämlich nicht verjähren, wenn der Arbeitgeber seiner Aufforderungs- und Hinweispflicht gegenüber dem/der Arbeitnehmer:in nicht nachgekommen ist.

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.

zB

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 rund 15 Tage.

Abzüglich der bereits verbrauchten elf Tage bleiben noch rund 4 Tage. 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. Im Fall eines unberechtigten vorzeitigen Austritts gebührt keine Ersatzleistung für die fünfte und sechste Woche des Anspruchs auf Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr.



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 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).

Bei unterschiedlicher Höhe des Entgelts – z. B. bei Akkord, leistungs-

bezogenen 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. Nach dem Urlaubsgesetz ist Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub nicht rückzuerstatten, außer das Arbeitsverhältnis endete durch unbeberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung.

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

Montag bis Donnerstag

8 – 12 Uhr und 13 – 16 Uhr

Freitag 8 – 12 Uhr

**Persönliche Beratungen nach
vorheriger Terminvereinbarung**

Geschäftsstelle Dornbirn

Bahnhofstraße 23, 6850 Dornbirn

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

Geschäftsstelle Bludenz

Bahnhofplatz 2, 6700 Bludenz

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

Telefonische Beratungen

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 2026

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