

Factsheet Personalmanagement

URLAUB



URLAUBSAUSMAß

Das gesetzliche Urlaubsausmaß beträgt für jedes Arbeitsjahr:

- Bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage
- Ab dem 26. Dienstjahr 36 Werktage

Als Werktage gelten gemäß Urlaubsgesetz die Tage von Montag bis einschließlich Samstag.

Das Urlaubsausmaß kann anstelle von Werktagen auch auf Arbeitstage umgelegt werden.

Beispiel bei 5 Arbeitstagen pro Woche (MO-FR):

- Bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 25 Arbeitstage
- Ab dem 26. Dienstjahr 30 Arbeitstage

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, die weniger als 5 Arbeitstage pro Woche arbeiten, ist das Urlaubsausmaß dementsprechend umzurechnen:

Tabelle Urlaubsanspruch nach Arbeitstagen

Arbeitstage/Woche	Anspruch bis 25 Dienstjahre	Anspruch ab 26. Dienstjahr
5 Tage	25	30
4 Tage	20	24
3 Tage	15	18
2 Tage	10	12
1 Tag	5	6



URLAUBSJAHR UND URLAUBSVORGRIFF

Urlaubsjahr

Neu eingetretenen Dienstnehmern gebührt in den ersten sechs Monaten nur der aliquote Urlaubsanspruch. Erst nach sechs Monaten steht das volle Urlaubsausmaß zur Konsumation zu.

Urlaubsjahr ist das Arbeitsjahr. Mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres beginnt auch ein neues Urlaubsjahr.

Durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder schriftliche Einzelvereinbarung (in Betrieben ohne Betriebsrat) kann anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr als Urlaubsjahr vereinbart werden.

Im Umstellungszeitraum darf der Dienstnehmer aber nicht schlechter gestellt werden.

Urlaubsvorgriff

Wird das Dienstverhältnis innerhalb des ersten Arbeitsjahres beendet und wurde der komplette Jahresanspruch bereits verbraucht, dann hat der Dienstnehmer zu viele Urlaubstage konsumiert. Auch bei länger bestehenden Dienstverhältnissen sollte darauf geachtet werden, dass der komplette Urlaubsanspruch nicht gleich bei Beginn des Urlaubsjahres verbraucht wird.

Bei Zustimmung des Dienstgebers auf einen Urlaubsvorgriff im ersten Dienstjahr ist eine schriftliche Rückzahlungsvereinbarung mit dem Dienstnehmer abzuschließen. Generell ist bei Urlaubsvorgriffen eine Rückzahlungsvereinbarung zu treffen.

Im Fall von Urlaubskonsumation über den aliquoten Anspruch hinaus, kann bei der Endabrechnung aber nur bei bestimmten Austrittsgründen zu viel konsumierter Urlaub rückverrechnet werden. Der Dienstgeber darf die Rückverrechnung (=Erstattung von Urlaubsentgelt) nur in folgenden beiden Fällen vornehmen:

- Unberechtigten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers
- Berechtigten fristlosen Entlassung



ANRECHENBARE ZEITEN FÜR DAS URLAUBSAUSMAß

- Dienstzeiten beim selben Dienstgeber einschließlich Unterbrechungen, die nicht länger als 3 Monate dauern (keine Zusammenrechnung, wenn das Dienstverhältnis durch Dienstnehmerkündigung, unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung beendet wurde)
- Dienstzeiten aus anderen inländischen Dienstverhältnissen, sofern diese mindestens sechs Monate gedauert haben **Höchstanrechnung von 5 Jahren**
- Über die allgemeine Schulpflicht hinausgehende Zeiten einer inländischen allgemein höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie (z.B. Gymnasium Oberstufe, Handelsschule, Handelsakademie, HTL). Auch Zeiten einer ausländischen Schule können unter Umständen anrechenbar sein. **Höchstanrechnung von 4 Jahren**
- Ein mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums: **Höchstanrechnung von 5 Jahren**
- Zeiten als Entwicklungshelfer für eine anerkannte Entwicklungshilfsorganisation
- Zeiten einer im Inland erbrachten selbständigen Tätigkeit, sofern diese mindestens sechs Monate gedauert hat.

Treffen Vordienstzeiten aus anderen inländischen Dienstverhältnissen, als Entwicklungshelfer oder einer selbständigen Tätigkeit zusammen, beträgt das Höchstmaß an anrechenbaren Zeiten **5 Jahre**. Können Schulzeiten einer höheren Schule angerechnet werden, beträgt das Höchstmaß **7 Jahre**. Wurde zusätzlich ein Hochschulstudium erfolgreich abgeschlossen, beträgt die Höchstanzahl **insgesamt 12 Jahre**.

Keine Doppelanrechnung

Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so erfolgt für denselben Zeitraum nur eine einmalige Berücksichtigung. Hat ein Dienstnehmer neben seinem Hochschulstudium gearbeitet, so erfolgt keine gesonderte Anrechnung von Studien- und Arbeitszeiten.



VERBRAUCH UND VERJÄHRUNG DES URLAUBES

Die Urlaubskonsumation ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer unter Rücksichtnahme der betrieblichen Erfordernisse und Erholungsmöglichkeiten des Dienstnehmers zu vereinbaren. Zwecks Beweises sollten die Urlaubsvereinbarungen schriftlich abgeschlossen werden. Der Urlaub sollte wenn möglich bis zum Ende des Urlaubsjahres verbraucht werden.

Der Urlaub kann in mehreren Teilen verbraucht werden, jedoch muss ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.

In Betrieben, in denen zu einem fixen Zeitpunkt mit den Dienstnehmern **Betriebsurlaub** vereinbart wird, ist anzumerken, dass den Dienstnehmern mindestens die Hälfte des kompletten Urlaubsanspruches zur Verfügung bleiben muss. D.h. die Hälfte des Urlaubes hat unter der Vereinbarungsregelung dem Dienstnehmer für seine privaten Bedürfnisse zu verbleiben.

Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von 2 Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres. Das bedeutet, dass ein Dienstnehmer **nicht mehr als 3 Urlaubsjahresprüche** offen haben kann. Bei einer Berechnung nach 5 Arbeitstagen wären dies bei 5 Wochen Urlaub maximal 75 und bei 6 Wochen Urlaub maximal 90 Tage.

ERKRANKUNG WÄHREND DES URLAUBES

Dauert die Erkrankung während desurlaubes länger als drei Kalendertage, dann werden die Kranktage nicht auf das Urlaubsmaß angerechnet. Dies gilt auch bei Unfällen; es darf aber kein Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit (z.B. Alkoholisierung) vorliegen.

Der Dienstnehmer hat nach dreitägiger Krankheitsdauer während desurlaubes den Dienstgeber unverzüglich zu verständigen. Bei Wiederantritt zum Dienst ist ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers vorzulegen. Bei Erkrankung im Ausland muss zusätzlich eine behördliche Bestätigung vorgelegt werden, welche die Befugnis des ausländischen Arztes, welcher die Krankenstandsbestätigung ausstellt, bestätigt. Bei stationären oder ambulanten Krankenhausaufenthalten im Ausland ist keine behördliche Bestätigung notwendig.

OFFENE URLAUBSTAGE BEI BEENDIGUNG DES DIENST- VERHÄLTNISSSES

Wenn das Dienstverhältnis beendet wird, dann gebührt dem Dienstnehmer für das laufende Urlaubsjahr nur der anteilige Anspruch. Die Aliquotierung gilt aber nur für den laufenden Urlaubsanspruch und nicht für offene Ansprüche aus alten Urlaubsjahren.

Urlaubersatzleistung

Besteht zum Zeitpunkt der Beendigung noch ein offener Urlaub, so ist dieser Anspruch dem Dienstnehmer bei der Endabrechnung in Entgelt auszuführen.

Tritt der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund unberechtigt aus dem Dienstverhältnis aus, dann muss der Dienstgeber keine Urlaubersatzleistung auszahlen (Ausnahme: offener Urlaub aus alten Urlaubsjahren).
