

**JOSEF
WALCH**

Wirtschaftstreuhänder
beeidete Wirtschaftsprüfer
u. Steuerberater

**ROSWITHA
WALCH**

Novaragasse 4/4.OG
4020 Linz

Tel. 0732/60 02 41
Fax. 0732/60 02 41-13

e-mail:
office@stb-walch.at
<http://www.stb-walch.at>

Stand Mai 2015

Aktuelle Klienteninfo

Spezialthema Urlaub

Die Rechtsgrundlage für den Urlaub ist grundsätzlich das Urlaubsgesetz.

Was versteht man unter dem Begriff „Urlaubsjahr“?

Grundsätzlich beginnt das Urlaubsjahr mit dem Eintrittsdatum des Dienstnehmers und beträgt volle 12 Monate bis ein neuer Urlaubsanspruch erwächst und ein neues Urlaubsjahr beginnt.

Es ist möglich das Urlaubsjahr auf das Kalenderjahr abzustellen. Dazu ist die Erlaubnis des Kollektivvertrages (wenn vorhanden), sowie eine Betriebsvereinbarung nötig. Falls kein Betriebsrat vorhanden ist, sind mit jedem Dienstnehmer Einzelvereinbarungen abzuschließen.

Ausmaß desurlaubes / der Urlaubstage

Welche Vordienstzeiten müssen auf die Dienstjahre angerechnet werden?

Beim selben Dienstgeber <i>(Anrechnung: tatsächliche Dienstzeit; zusätzlich zu den unten angeführten Gründen)</i>	-Unterbrechung darf maximal 90 Kalendertage gedauert haben u. das Dienstverhältnis darf nicht durch eine Dienstnehmerkündigung oder eine verschuldete fristlose Entlassung oder einen unberechtigten vorzeitigen Austritt geendet haben
---	---

Beim selben Dienstgeber bei einer Unterbrechung von mehr als 90 Kalendertagen <i>(Anrechnung: max. 5 Jahre; zusammen mit Vordienstzeiten bei „einem anderen Dienstgeber“ und „Selbständigkeit“ maximal 5 Jahre)</i>	-Dienstverhältnis muss mind. 6 Monate gedauert haben -Wenn das Dienstverhältnis durch einen oben genannten Grund aufgelöst wurde, ist die Anrechnung wie bei einem anderen Dienstgeber vorzunehmen
Bei einem anderen Dienstgeber <i>(Anrechnung: max. 5 Jahre; zusammen mit Zeiten „beim selben Dienstgeber u. Unterbrechung von mehr als 90 KT“ und „Selbständigkeit“ max. 5 Jahre)</i>	-Minstdauer des Dienstverhältnisses: 6 Monate; Grund der Auflösung des Dienstverhältnisses ist egal
Selbständigkeit <i>(Anrechnung: max. 5 Jahre; zusammen mit Zeiten „beim selben Dienstgeber u. Unterbrechung von mehr als 90 KT“ und „Selbständigkeit“ max. 5 Jahre)</i>	-Minstdauer der Selbständigkeit: 6 Monate
Schulzeiten (über die allgemeine Schulpflicht) <i>(Anrechnung: max. 4 Jahre; in Kombination mit Zeiten „beim selben Dienstgeber u. Unterbrechung von mehr als 90 Kalendertagen“, „bei anderem Dienstgeber“ und „Selbständigkeit“ max. 7 Jahre)</i>	-kein positiver Abschluss notwendig
Hochschulzeiten <i>(Anrechnung: max. 5 Jahre)</i>	-positiver Abschluss notwendig -darf nicht parallel mit den oben angeführten Gründen geleistet worden sein

Wurden Zeiten gleichzeitig zurückgelegt, zählen diese Zeiten nicht doppelt sondern nur einfach.

ACHTUNG! Der Kollektivvertrag kann eine für den Dienstnehmer bessere Anrechnung bestimmen.

Urlaubsvereinbarung und Urlaubskartei

Der Antritt desurlaubes ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Betracht der betrieblichen und privaten Erfordernisse einvernehmlich zu vereinbaren. Auf jeden Fall ist der Dienstgeber verpflichtet Aufzeichnungen darüber zu führen.

Enthalten sein muss:

- Zeitpunkt des Urlaubsantrittes
- Dauer und Ausmaß desurlaubes
- Zeitpunkt des neuen Urlaubsanspruches (nur wenn das Urlaubsjahr nicht dem Kalenderjahr entspricht)

Sanktionen bei Nichtführung der Urlaubsaufzeichnungen:

- Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde
- Schätzung des Urlaubskonsums bei einer GPLA-Prüfung

Eine verpflichtende Vorgabe für den Dienstnehmer seitens des Dienstgebers, den Urlaub anzutreten, aber auch der einseitige Antritt desurlaubes seitens des Dienstnehmers ist nur in Ausnahmefällen zugelassen (z.B. Betriebsurlaub).

Natürlich lassen wir Ihnen auf Anfrage gerne solche Musterformulare zukommen!

Verjährung des Urlaubes

Jeder weiß, dass ein nicht verbrauchter Urlaub in das nächste Urlaubsjahr mitgenommen wird. Bei einer Konsumation wird immer vom ältesten Anspruch abgebucht. Allerdings verjährt ein Urlaub nach 2 Jahren ab dem Ablauf des Kalenderjahres in dem er entstanden ist (z.B. offener Urlaub: 5 Tage aus 2012; dieser Urlaub verjährt mit 31.12.2014)

Allerdings gilt diese Verjährungsfrist nicht, wenn der Dienstnehmer am Verbrauch verhindert ist (z.B. Krankheit, Karenz).

Es empfiehlt sich dem Dienstnehmer den Verfall schriftlich mitzuteilen.

Krankheit im Urlaub

Erkrankt ein Dienstnehmer im Urlaub länger als 3 Kalendertage, werden diese Tage nicht mehr vom Urlaubspensum abgezogen. Allerdings ist eine unverzügliche Mitteilung an den Dienstgeber unabdingbar.

Wie hoch ist das Urlaubsausmaß?

Bei weniger als 25 Dienstjahren – 30 Werkstage (25 Arbeitstage)

Ab dem 25. Dienstjahr – 36 Werkstage (30 Arbeitstage)

Bei einem Dienstnehmer der in der Woche weniger als 5 Arbeitstage beschäftigt ist aliquotiert sich der Urlaub.

z.B.: Dienstnehmer arbeitet 3 Tage/Woche; Berechnung: 25 Arbeitstage dividiert durch 5 mal 3 (tatsächliche Tage)

Tritt ein Dienstnehmer aus, ist meist noch der offene Urlaubsanspruch zu ermitteln. Eine Formel dafür wäre: Ganzer Urlaubsanspruch pro Jahr dividiert durch 365 Kalendertage mal den Tagen der Beschäftigung

Eine Aliquotierung ist auch im Falle einer Karenz, Präsenz- od. Zivildienstes vorzunehmen.