



URLAUBSANSPRUCH UND URLAUBSAUSMASS



Das Urlaubsgesetz (UrlG) gilt für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht. Sonderregeln bestehen ua für Bauarbeiter, Heimarbeiter, Arbeitnehmer von Gebietskörperschaften sowie Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft. Freie Dienstnehmer haben keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Urlaub kann weder angeordnet noch eigenmächtig angetreten werden (**Vereinbarungsprinzip**). Zu berücksichtigen sind sowohl die Erfordernisse des Betriebes als auch die Erholungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer. Da der Urlaub **Erholungszwecken** dient, gelten etwa Zeiten einer Fortbildung nicht als Urlaub. Ein Arbeitnehmer kann nicht rechtswirksam auf seinen Urlaubsanspruch verzichten, eine Ablöse des Urlaubs in Geld widerspricht dem Erholungszweck und ist rechtsunwirksam. Der Arbeitgeber hat gemäß § 8 UrlG **Urlaubsaufzeichnungen** zu führen. Gemäß § 2 Abs 4 UrlG kann durch Kollektivvertrag, Betriebs- bzw Einzelvereinbarung anstelle des Arbeitsjahres auch das **Kalenderjahr** bzw ein anderer Jahreszeitraum als **Urlaubsjahr** vereinbart werden. Derartige Vereinbarungen können ua vorsehen, dass das **höhere Urlaubsausmaß erstmals in dem Kalenderjahr** gebührt, in den der **überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt**.

Der Urlaubsanspruch entsteht mit Beginn des Arbeitsverhältnisses, innerhalb der **ersten sechs Monate** allerdings nur **aliquot** zur zurückgelegten Dienstzeit. Das **Urlaubsausmaß** eines Arbeitnehmers beträgt gemäß § 2 Abs 1 UrlG bei einer Dienstzeit von **weniger als 25 Jahren 30 Werktagen** (= 25 Arbeitstage bzw 5 Wochen) und erhöht sich **nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktagen** (= 30 Arbeitstage bzw 6 Wochen). Für **Teilzeitbeschäftigte** beträgt das Urlaubsausmaß ebenfalls fünf bzw sechs Wochen. Die regelmäßigen Arbeitstage pro Woche werden mit dem Faktor fünf bzw sechs multipliziert.

Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber werden **zusammengerechnet**, sodass nach Vollendung des 25. Dienstjahres 36 Werktagen (30 Arbeitstage) an Urlaub gebühren. Weiters werden gemäß § 3 Abs 2 UrlG folgende Zeiten angerechnet:

1. frühere Arbeitsverhältnisse (mindestens 6-monatige Dauer)
selbstständige Tätigkeiten (mindestens 6-monatige Dauer)
Zeiten als Entwicklungshelfer
→ maximal anrechenbar: 5 Jahre
2. Höhere Schule (nach Erfüllung der Schulpflicht)
→ maximal anrechenbar: 4 Jahre
→ gemeinsam mit Punkt 1 maximal anrechenbar: 7 Jahre
3. Hochschulstudienzeiten (mit Erfolg abgeschlossen)
→ maximal anrechenbar: 5 Jahre

Insgesamt können höchstens 12 Jahre angerechnet werden.

Mit 01.08.2019 trat eine Änderung des MschG in Kraft, wonach die gesamte Dauer der gesetzlichen Elternkarenz für sämtliche Ansprüche, welche sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, anzurechnen ist (gilt für Geburten ab 01.08.2019). Somit sind diese Zeiten auch für die Erreichung der 6. Urlaubswoche relevant bzw anzurechnen. Für Geburten vor 01.08.2019 konnte gemäß § 15f Abs 1 Mutterschutzgesetzes (MschG) lediglich die erste Karenz im Höchstausmaß von 10 Monaten auf das Urlaubsausmaß angerechnet werden. Zu beachten sind spezielle Regelungen in den einzelnen Kollektivverträgen.

Wenn wir unser „eccontis informiert“ noch an eine andere e-mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#).
Sollten Sie kein „eccontis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigiebig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. eccontis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. eccontis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts.

Medieninhaber und Herausgeber: **eccontis** treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenu, Karl-Leitl-Straße 1