



URLAUBSRECHT.



ÖAAB. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
in der Salzburger Volkspartei



LABg. Mag. Karl Zallinger
Landesobmann



GR Jure Mustac, MA BA
Landesgeschäftsführer

BESSER INFORMIERT.

Neben der Durchsetzung unserer politischen Ziele steht die Service-Information zu wichtigen gesetzlichen Rahmenbedingungen und Förderungen im Mittelpunkt der Arbeit des ÖAAB Salzburg.

Diese und viele weitere Servicebroschüren sollen einen Überblick über wichtige Themen für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Familien geben. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt und die Förder- und Unterstützungsangebote ändern sich laufend. Daher ist es wichtig, ständig zu informieren, damit sie die Vorsteile optimal nutzen können.

Sollen Sie noch weitere Fragen haben, steht Ihnen das Team des ÖAAB Salzburg unter der Telefonnummer 0662 / 869833 oder oeaab@oeaab-sbg.at gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.



LABg. Mag. Karl Zallinger
Landesobmann



GR Jure Mustac, MA BA
Landesgeschäftsführer

URLAUBSAUSMASS

Für jedes Arbeitsjahr gebührt ein bezahlter Urlaub im Ausmaß von 30 Werktagen, ab dem 26. Dienstjahr sogar in der Höhe von 36 Werktagen. Werktage sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonn- und Feiertage. Betrieblich freie Werktage (z.B. Samstage) zählen als Urlaubstage. Fällt ein Feiertag auf einen Samstag, so gilt dieser nicht als Urlaubstag.

Statt Werktagen kann der Urlaub auch in Arbeitstagen berechnet werden. Das sind z.B. 25 Arbeitstage bei einer Arbeitswoche von MO bis FR. Wichtig ist: Alle Arbeitnehmer (auch Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte) müssen immer fünf bzw. sechs Wochen (ab 26 Dienstjahren) Urlaub pro Arbeitsjahr bekommen. Damit diese 25 Dienstjahre erreicht werden, müssen aber nicht unbedingt 25 Jahre im selben Unternehmen verbracht worden sein.

≠ SONDERREGELUNG FÜR BAUARBEITER

Bauarbeiter erwerben nach 52 Anwartschaftswochen innerhalb eines Kalenderjahres den vollen Urlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen. Innerhalb eines Kalenderjahres entsteht der Urlaubsanspruch im Verhältnis zu den zurückgelegten Beschäftigungswochen.

Auf die Wartezeit von 25 Dienstjahren für das Urlaubsausmaß sind anzurechnen:

1. Für die Berechnung des Urlaubsausmaßes sind alle Dienstjahre (auch Lehrverhältnisse) **beim selben Unternehmen** zusammenzurechnen (keine Obergrenze), sofern man keine Unterbrechung über 90 Kalendertage aufzuweisen hat und die Unterbrechung nicht durch Selbstkündigung, verschuldete fristlose Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt verursacht worden ist.
2. **Beim selben Unternehmen** im Höchstausmaß von fünf Jahren, wenn das einzelne Dienstverhältnis mind. sechs Monate und die einzelne Unterbrechung mehr als 90 Kalendertage gedauert hat oder das einzelne Dienstverhältnis mind. sechs Monate betrug, die Unterbrechung max. 90 Tage andauerte und die Auflösung auf schädliche Art und Weise erfolgte.
3. **Bei anderen Unternehmen** im Höchstausmaß von fünf Jahren. Achtung: Zusammen mit Punkt 2 und 4 max. fünf Jahre. Das einzelne Arbeitsverhältnis muss mind. sechs Monate gedauert haben, die Auflösungsart ist egal.
4. **Zeiten einer Selbstständigkeit**, welche mindestens sechs Monate gedauert hat, im Höchstausmaß von fünf Jahre. Achtung: Zusammen mit Punkt 2 und 3 max. fünf Jahre.

5. **Schulzeiten** die über die Erfüllung der allg. Schulpflicht hinausgehen im Höchstausmaß von vier Jahre. Hier ist kein positiver Abschluss erforderlich. (Achtung: Zusammen mit Punkt 2, 3 und 4 max. sieben Jahre).
6. **Hochschulzeiten** (positive Abschluss notwendig) im Höchstausmaß von fünf Jahren. Liegen oben erwähnte Zeiten vor, sind Hochschulzeiten zusätzlich zu den dort genannten Grenzen anzurechnen.
7. **Präsenz- oder Zivildienst** zählen urlaubsrechtlich als Dienstzeit wenn das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit aufrecht ist. Allerdings erwächst in dieser Zeit kein Anspruch auf Urlaub. Dauert allerdings der Präsenz- oder Zivildienst im Urlaubsjahr max. 30 Kalendertage, so entfällt eine Urlaubskürzung.
8. Bei **Karenzeiten** zählt urlaubsrechtlich nur die erste Karenz für die Dauer von max. 10 Monaten als Dienstzeit wenn das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit aufrecht ist. Während der Karenz erwächst jedoch kein Anspruch auf Urlaub.
9. **Wochenhilfe** zählt urlaubsrechtlich als Dienstzeit wenn das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit aufrecht ist. Ebenso erwächst hierbei im aktuellen Urlaubsjahr ein Anspruch auf Urlaub.
10. **Bildungs- und Pflegekarenz** zählen nicht als Dienstzeit und es erfolgt eine Aliquotierung des Urlaubs.
11. **Familienhospizkarenz** zählt jedoch urlaubsrechtlich als Dienstzeit bzw. erwächst hier ein Urlaubsanspruch.
12. Für die **Dauer eines unbezahlten Urlaubs** kann vereinbart werden, dass diese Zeit als neutrale Zeit gewertet wird.

Hinweis: Parallel zurückgelegte Zeiten werden nicht doppelt, sondern nur einfach gezählt!

ANSPRUCH AUF URLAUB

Im ersten Arbeitsjahr hat man die ersten sechs Monate nur aliquoten Urlaubsanspruch – d.h. im Verhältnis der geleisteten Arbeitszeit (ein Urlaubstag pro 12 Kalendertage). Ab dem 7. Monat entsteht Ihr gesamter Jahresurlaub. Ab dem 2. Dienstjahr verfügen Sie immer zu Beginn des Arbeitsjahres (d.h. jener Monat, an dem sie einst in den Betrieb eingetreten sind) über den gesamten Jahresurlaub. Eine Umstellung des Urlaubsjahres vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr ist durch Betriebsvereinbarung, Kollektivvertrag und Arbeitsvertrag möglich.

Zu beachten ist, dass im Falle der Umstellung auf das Kalenderjahr für jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im laufenden Urlaubsjahr

begründet wurde und noch nicht sechs Monate gedauert hat, eine Aliquotierung des Urlaubs vorgenommen werden kann.

Hat das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Umstellung länger als sechs Monate gedauert, gebührt jedenfalls auch für das laufende Urlaubsjahr der volle Urlaub.

Berechnung des aliquoten Urlaubsanspruchs:

» **Berechnung in Werktagen**

30 Werktage : 365 Kalendertage x Anzahl der im Urlaubsjahr zurückgelegten Kalendertage

» **Berechnung in Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche**

25 Arbeitstage : 365 Kalendertage x Anzahl der im Urlaubsjahr zurückgelegten Kalendertage

***Hinweis:** OGH Urteil vom 22. Juli 2014! Bei einem Wechsel von Voll- auf Teilzeit darf der Urlaubsanspruch in Tagen nicht reduziert werden. Während des Urlaubsverbrauchs (des noch offenen Urlaubsanspruchs aus der Vollzeit) gebührt in der Teilzeit aber nur mehr das reduzierte Entgelt aus der Teilzeitbeschäftigung. Bei einem Wechsel von Teil- auf Vollzeit ist es zum Vorteil der Arbeitnehmer genau umgekehrt.*

≠ TEILZEIT- UND GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE

Auch hier besteht ein Anspruch auf fünf Wochen bezahlten Urlaub im Jahr.

URLAUBSENTGELT

Im Urlaub darf man finanziell nicht schlechter gestellt sein, als wenn man arbeiten würde. Das Urlaubsentgelt umfasst den Grundlohn/Grundgehalt sowie Entgeltbestandteile (z.B. Provisionen, Zulagen, Überstunden, Prämien etc.) im Durchschnitt der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen. Kilometergeld, Diäten und Aufwandsentschädigungen werden hierbei jedoch nicht berücksichtigt.

VERBRAUCH DES URLAUBS

Der Urlaub ist mit dem Betrieb zu vereinbaren, wobei auf Erholungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer und Betriebserfordernisse Rücksicht zu nehmen ist. Der Urlaub darf nicht einseitig aufgezungen, angetreten oder verlängert werden.

≠ ABLÖSEVERBOT

Es ist verboten, während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses auf seinen Urlaub zu verzichten oder sich den Urlaub in Geld ablösen zu lassen.

≠ VERJÄHRUNG DES URLAUBS

- » Der Urlaub sollte immer im Laufe eines Arbeitsjahres verbraucht werden. Ist dies nicht möglich, so wird der offene Urlaubsanspruch auf das folgende Arbeitsjahr übertragen. Eine Verjährung des Urlaubs tritt erst ab drei vollen Urlaubsansprüchen in Kraft. Wer in Urlaub geht, baut jedoch immer zuerst den noch ältesten Urlaubsanspruch ab.
- » Die Verjährungsfrist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs nach dem Väterkarenz bzw. Mutterschutzgesetz um den Zeitraum der Karenz.
- » Die Verjährungsfrist wird gehemmt, wenn Arbeitnehmer durch einen langen Krankenstand (Krankheit, Arbeitsunfall etc.) an der Konsumation des Urlaubs gehindert werden.

≠ EINSEITIGER URLAUBSANTRITT

Beim Urlaubsverbrauch ist das Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unerlässlich. In folgenden Fällen kann aber der Arbeitnehmer den Urlaub einseitig antreten:

- » bei notwendiger Pflege eines erkrankten, im gemeinsamen Haushalt lebenden maximal 12-jährigen Kindes, soweit der Anspruch auf Pflegefreistellung bereits verbraucht ist
- » in Betrieben mit Betriebsrat, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaubswunsch von mindestens 12 Werktagen drei Monate vorher bekannt gegeben hat und trotz Einbindung des Betriebsrates keine Einigung erzielt werden konnte.

≠ UNZULÄSSIGE URLAUBSVEREINBARUNG

Für folgende Zeiträume darf kein Urlaubsantritt vereinbart werden, wenn folgende Umstände bereits bei Abschluss der Urlaubsvereinbarung bekannt waren:

- » für Zeiträume, während deren Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung haben (Krankheit, Arbeitsunfall),
- » für Zeiträume, während deren Arbeitnehmer Anspruch auf Pflege-, Betreuungs- oder Begleitungsfreistellung haben,
- » für Zeiträume, während deren Arbeitnehmer sonstigen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung haben (Eheschließung, Beerdigung usw.)

- » eine Urlaubsvereinbarung für einen Feiertag ist nur dann möglich, wenn an diesem Tag trotz Feiertages eine Dienstverpflichtung bestanden hätte und ein Arbeitnehmer Urlaub haben möchte (z. B. in Betrieben mit an Feiertagen durchlaufender Schicht. **Ausnahme Gastgewerbe:** Dort verbietet der Kollektivvertrag ausdrücklich die Wertung von Feiertagen als Urlaubstage).

≠ ARBEITEN IM URLAUB

Urlaub ist Urlaub. Auf Bereitschaft zu sein und Leistungen zu erbringen kann während des Urlaubs auch abgelehnt werden.

URLAUBSERSATZLEISTUNG

- » Sind am Ende eines Arbeitsverhältnisses noch Urlaubstage offen, müssen diese vom Betrieb ausbezahlt werden. In jenem Jahr, wo ein Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, hat man nur aliquote Urlaubsansprüche (ein Tag pro 12 Kalendertage), der offene Urlaub aus Vorjahren wird zur Gänze erstattet.
- » Wenn das Arbeitsverhältnis endet und der Arbeitnehmer mehr als den aliquoten Urlaub konsumiert hat, muss er das zu viel verbrauchte Urlaubsentgelt nur dann zurückzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis durch unberechtigten Austritt oder verschuldeter Entlassung beendet wurde. Bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt eines Beschäftigten verfällt der Urlaubsrest aus dem aktuellen Urlaubsjahr. Ein Urlaubsrest aus einem alten Urlaubsjahr muss allerdings auch in diesem Fall vergütet werden.
- » Wer sich den Urlaub ausbezahlen lässt, erhält für die Zeit der Urlaubersatzleistung kein Arbeitslosen-, Krankengeld oder keine Notstandshilfe.
- » Wenn das Dienstverhältnis durch Tod des Dienstnehmers beendet wurde, gebührt den Erben die Urlaubersatzleistung
- » Wird die Geringfügigkeitsgrenze (2023: 500,91 Euro monatlich) durch Auszahlung der Urlaubersatzleistung überschritten, bleibt das Dienstverhältnis dennoch geringfügig!

JUGENDLICHE UND URLAUBSANSPRUCH

Auch Jugendliche unterliegen den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes, allerdings muss auf deren Verlangen ein Urlaub von mindestens zwölf Werktagen in der Zeit zwischen 15. Juni und 15. September gewährt werden. Somit kann während dieser Zeit keine Urlaubssperre verhängt werden.

ERKRANKUNG IM URLAUB

Wer im Urlaub erkrankt verliert keine Urlaubstage, wenn

- » die Erkrankung länger als drei Kalendertage dauert und diese nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde,
- » spätestens nach drei Tagen der Arbeitgeber informiert wird,
- » man bei Wiederantritt des Dienstes eine Krankenstandsbestätigung vorlegt.

Hinweis: Bei Zeitausgleich ist vieles nicht geregelt. Wenn man während des Zeitausgleichs krank wird, dann hat man im Regelfall das geltend gemachte Zeitguthaben verwirkt.

≠ BEI KRANKHEIT IM AUSLAND

- » Dem Arbeitgeber muss zusätzlich zur Krankenstandsbestätigung eine behördliche Bestätigung vorgelegt werden, aus der hervorgeht, dass die Krankenstandsbestätigung auch tatsächlich von einem Arzt ausgestellt wurde.
- » Diese behördliche Bestätigung ist allerdings nicht erforderlich, wenn Sie in einer Krankenanstalt behandelt wurden und von dort eine Krankenstandsbestätigung erhielten.

≠ AUF E-CARD NICHT VERGESSEN!

Die E-Card gilt nicht nur in Österreich, sondern ist auch die „Europäische Krankenversicherungskarte“ (EKVK).

Wo gilt die E-Card?

Die E-Card ist in allen EU/EWR Mitgliedsstaaten gültig. In der Schweiz, Mazedonien, Montenegro, Serbien und Bosnien-Herzegowina verwenden Sie bitte die Rückseite der E-Card – die Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK).

Für Montenegro, Serbien und Bosnien-Herzegowina ist zu beachten, dass die EKVK dem dortigen Sozialversicherungsträger vorzulegen ist und in eine gültige Anspruchsbescheinigung umgetauscht werden muss.

Hinweis: Seit 1. Jänner 2021 kann aufgrund des Brexit die EKVK im Vereinigten Königreich nicht mehr verwendet werden. Bitte hier zeitgerecht mit dem zuständigen Krankenversicherungsträger Kontakt aufnehmen.

Wie lange gilt die E-Card?

Die E-Card gilt grundsätzlich unbegrenzt. Sie muss nur dann getauscht werden

wenn sich Daten, welche auf der Kartenoberfläche ersichtlich sind, ändern oder die Karte beschädigt ist.

Wenn auf der Rückseite der Karte ein Ablaufdatum aufgedruckt ist, so bezieht sich dieses lediglich auf die Gültigkeit der Europäischen Krankenversicherungskarte. Bevor das Ablaufdatum der EKVK erreicht ist und sofern weiter Versicherungsschutz besteht, erhalten Sie automatisch eine neue E-Card.

***Hinweis:** Wenn Sie die Europäische Krankenversicherungskarte benutzen, ohne einen Anspruch auf Krankenversicherungsleistungen zu haben (z.B. Abmeldung von der gesetzlichen Krankenversicherung), haften Sie finanziell für den daraus entstandenen Schaden.*

Empfehlung:

- » Erkundigen sie sich im Krankheitsfall, welche Ärzte oder Krankenhäuser im näheren Umkreis des Urlaubsortes die EKVK akzeptieren. Dann verrechnen die Krankenversicherungsträger gegenseitig die Behandlungskosten.
- » Wer sich „privat“ behandeln lässt, muss die Krankenbehandlung meist vorerst bar bezahlen. Gegen Vorlage einer detaillierten Originalrechnung und einer Zahlungsbestätigung erstattet die Österr. Gesundheitskasse (ÖGK) einen Teil der Kosten einer privaten Behandlung zurück.

≠ WO IST EIN URLAUBSKRANKENSCHHEIN NÖTIG?

Für die Türkei braucht man einen Urlaubskrankenschein, erhältlich beim Arbeitgeber (Erwerbstätige) oder der ÖGK (Pensionisten, Arbeitslose).

In allen übrigen Staaten müssen die Behandlungskosten zuerst selbst bezahlt werden. Nach Vorlage der ärztlichen Honorarnote erhält man von der ÖGK einen teilweisen Kostenersatz nach den für Österreich gültigen Vertragstarifen für jene Behandlungen, die auch in Österreich von der ÖGK bezahlt werden.

≠ REISEVERSICHERUNG EMPFEHLENSWERT

Kreditkarten bieten zwar einen weltweiten Versicherungsschutz für maximal 90 Tage aber deren Schutz ist auch sehr unterschiedlich. Deshalb unbedingt vorab informieren, welcher Versicherungsschutz besteht und ob hierbei die Nutzung der Kreditkarte Voraussetzung ist.

Darüber hinaus ist der Abschluss einer privaten Reiseversicherung generell ratsam, da bestimmte Leistungen nur durch eine private Urlaubsversicherung gedeckt sind.

Krankenversicherungsträger übernehmen zum Beispiel keine Kosten für Heimtransporte bei Unfällen oder Krankheiten. Zusätzlich empfiehlt es sich, eine Stornoversicherung abzuschließen, um bei einer allfälligen Stornierung oder Reiseabbruch die gesamten Reisekosten rückerstattet zu bekommen.

Haftungsausschluss: Die in dieser Broschüre bzw. diesem Handbuch enthaltenen Informationen werden vom ÖAAB Salzburg unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Die angebotenen Informationen werden vom ÖAAB mit größtmöglicher Sorgfalt erarbeitet; für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität kann der ÖAAB jedoch keine Gewähr übernehmen und weist darauf hin, dass diese Informationen nicht die individuelle qualifizierte Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater ersetzen können. Jegliche Haftung für Schäden, die aus der Nutzung dieser Informationen entstehen, wird ausgeschlossen.

Hinweis: In der gesamten Broschüre wurden, soweit dies möglich war, die weiblichen Formen integriert, um der geschlechtergerechten Formulierung zu entsprechen. Einzig bei legislatischen Ausdrücken wurde die männliche Form beibehalten, um keinen Widerspruch zu Gesetzestexten herzustellen. Es wird jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die nur in der männlichen Form niedergeschriebenen Aussagen und Formulierungen selbstverständlich auch Frauen gegenüber gelten.

NOTIZEN



ÖAAB SALZBURG
Merianstraße 13 | 5020 Salzburg



0662 86 98 33



oeaab-sbg.at



oeaab@oeaab-sbg.at



[OEAAB.Salzburg](https://www.facebook.com/OEAAB.Salzburg)



[oeaab_sbg](https://www.instagram.com/oeaab_sbg)



[ÖAAB Salzburg](https://www.youtube.com/OEAAB_Salzburg)