

URLAUBSRECHT

**Ausmass, Verbrauch, Verjährung,
Ersatz für offene Tage**

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 entgeltpflichtige 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 Urlaubsverjähren 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 Verjähren 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 Verjährensfrist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes 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 Werktage 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, leistungsbezogenen 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.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

AK-Platz 1, 3100 St. Pölten



SERVICENUMMER

05 7171-0
mailbox@aknoe.at
noe.arbeiterkammer.at

BERATUNGSSTELLEN

Amstetten , Wiener Straße 55, 3300 Amstetten	25150
Baden , Wassergasse 31, 2500 Baden	25250
Flughafen-Wien , Office Park 3 - Objekt 682, 2. OG - Top 290, 1300 Wien	27950
Gänserndorf , Wiener Straße 7a, 2230 Gänserndorf	25350
Gmünd , Weitraer Straße 19, 3950 Gmünd	25450
Hainburg , Oppitzgasse 1, 2410 Hainburg	25650
Hollabrunn , Brunnthalgasse 30, 2020 Hollabrunn	25750
Horn , Spitalgasse 25, 3580 Horn	25850
Korneuburg , Gärtnergasse 1, 2100 Korneuburg	25950
Krems , Wiener Straße 24, 3500 Krems	26050
Lilienfeld , Pyrkerstraße 3, 3180 Lilienfeld	26150
Melk , Hummelstraße 1, 3390 Melk	26250
Mistelbach , Josef-Dunkl-Straße 2, 2130 Mistelbach	26350
Mödling , Franz-Skribany-Gasse 6, 2340 Mödling	26450
Neunkirchen , Würflacher Straße 1, 2620 Neunkirchen	26750
Scheibbs , Bürgerhofstraße 5, 3270 Scheibbs	26850
Schwechat , Sendnergasse 7, 2320 Schwechat	26950
SCS , Bürocenter B1/1A, 2334 Vösendorf	27050
St. Pölten , AK-Platz 1, 3100 St. Pölten	27150
Tulln , Rudolf-Buchinger-Straße 27 - 29, 3430 Tulln	27250
Waidhofen , Thayastraße 5, 3830 Waidhofen/Thaya	27350
Wien , Plößlgasse 2, 1040 Wien	27650
Wr. Neustadt , Babenbergerring 9b, 2700 Wr. Neustadt	27450
Zwettl , Gerungser Straße 31, 3910 Zwettl	27550

DW

ÖFFNUNGSZEITEN

Montag bis Donnerstag 8 – 16 Uhr
Freitag 8 – 12 Uhr

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Landesorganisation Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten
niederösterreich@oegb.at



AK-BLITZ-App
noe.arbeiterkammer.at/akblitz



instagram
instagram.com/ak.niederoesterreich



Facebook
facebook.com/ak.niederoesterreich



YouTube
www.youtube.com/aknoetube



AK-App
noe.arbeiterkammer.at/app



Broschüren
noe.arbeiterkammer.at/broschueren

IMPRESSUM

Herausgeber, Medieninhaber
und Redaktion:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten

Autorin: Michael Geiblinger, AK ÖÖ
Hersteller: Eigenvervielfältigung
Stand: 2026