

Sarah Passegger/Michael Passegger

## Wie ist ein nicht verbrauchtes Urlaubsguthaben beim Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit (oder umgekehrt) „umzurechnen“? (Teil 2)

» PVP 2019/82

Der Dienstnehmer **ändert** sein Beschäftigungsausmaß von **Vollzeit auf Teilzeit**. Die hierbei in der Praxis häufig gestellte **Frage** lautet: „*Wie sind offene Urlaubsansprüche bei dieser Änderung des Beschäftigungsausmaßes zu behandeln?*“

In dieser 2-teiligen Artikelserie informieren wir Sie **praxisorientiert** über

- a) jene **Grundzüge** des **Urlaubsrechts**, die Praktiker unbedingt kennen sollten (= Teil 1 in PVP 2019/76, 313, November-Heft), und
- b) erläutern in diesem Heft im Teil 2, wie mit **offenen Urlaubsansprüchen** (= Resturlaub) **umzugehen** ist, wenn sich das **Arbeitszeitausmaß** **ändert** (Vollzeit → Teilzeit oder umgekehrt).

**Verwendete Abkürzungen** in diesem Beitrag:

**DG** ... Dienstgeber//**dh** ...das heißt//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**EuGH** ... Europäischer Gerichtshof//**idR** ... in der Regel//**KV** ... Kollektivvertrag//**OGH** ... Oberster Gerichtshof//**UrlG** ... Urlaubsgesetz

### **B) Wie hoch ist nach einem Wechsel des Arbeitszeitausmaßes (Vollzeit ↔ Teilzeit) der Urlaubsanspruch in Wochen bzw Urlaubstagen?**

#### 1. Vorbemerkungen

Die **Antwort** auf die Frage, wie hoch nach einem Wechsel des Arbeitszeitausmaßes (Vollzeit ↔ Teilzeit) der Urlaubsanspruch in Wochen bzw Urlaubstagen ist, **hängt** davon **ab**, ob sich

- a) nur die **Anzahl** der **Wochenstunden** oder aber
- b) die **Anzahl** der **Arbeitstage** pro Woche ändert.

Außerdem ist zu beachten, dass hinsichtlich der Frage, wie der offene Urlaub bei Wechsel des Arbeitszeitausmaßes umzurechnen ist, **unterschiedliche Rechtsansichten** zwischen dem **EuGH** und dem **OGH** bestehen.

#### a) Die Rechtsansicht des EuGH

Laut EuGH darf beim Wechsel des Arbeitszeitausmaßes ein **bestehendes Urlaubsguthaben nicht gekürzt** werden. Das bedeutet, dass bei Wechsel Vollzeit → Teilzeit ein aus der Vollzeitbeschäftigung stammendes Urlaubsguthaben – auch hinsichtlich des **Geldwertes** – **nicht verringert** werden darf.

Das **Urlaubsentgelt** ist daher aufgrund der **Arbeitsstunden** zu berechnen, die beim **Erwerb** des Urlaubsanspruches maßgeblich sind, dh bei Wechsel Vollzeit → Teilzeit ist das Urlaubsentgelt auf **Basis** der Arbeitsstunden **vor Arbeitszeitreduktion** zu berechnen.



b) *Die Rechtsansicht des OGH*

Der OGH vertritt hingegen die Meinung, dass ein bei Wechsel des Arbeitszeitausmaßes bestehendes Urlaubsguthaben „wertneutral“ **umzurechnen** ist, dh, dass der Urlaub – in Wochen betrachtet – gleichbleibt und nicht gekürzt oder erhöht werden darf.

Die Rechtsansicht des **OGH** kann als **Grundsatz** wie folgt zusammengefasst werden: **5 Wochen Urlaub bleiben 5 Wochen Urlaub.**

Das **Urlaubsentgelt** ist daher aufgrund der **Arbeitsstunden** zu berechnen, die zum Zeitpunkt des **Urlaubskonsums** maßgeblich sind, dh, bei Wechsel Vollzeit → Teilzeit ist das Urlaubsentgelt auf **Basis der verminderten** Arbeitsstunden zu berechnen.

Auf den Punkt gebracht **unterscheiden** sich die **Rechtsansichten** EuGH und OGH wie folgt:

- a) Der **OGH** stellt auf die Arbeitsstunden im Zeitpunkt des **Urlaubskonsums** ab,
- b) der **EuGH** hingegen auf die Arbeitsstunden im Zeitpunkt des **Entstehens** des Urlaubs.



#### Hinweise

1. Die **folgenden Beispiele** gehen von der in der Praxis häufig anzutreffenden **wertneutralen Urlaubsumrechnung** aus, die trotz gegenteiligem EuGH-Urteil, aber entsprechend der OGH-Rechtsansicht vorgenommen wird.
2. **Abkürzungsverzeichnis** für die folgenden Beispiele:
  - AZ ... Arbeitszeit
  - AT ... Arbeitstage
  - UT ... Urlaubstage

2. **Wie hoch ist nach einem Wechsel des Arbeitszeitausmaßes (Vollzeit ⇔ Teilzeit) bei gleichbleibenden Arbeitstagen der Urlaubsanspruch in Wochen?**

**Ändert** sich lediglich die **Stundenanzahl**, **nicht** jedoch die **Anzahl der Arbeitstage pro Woche**, dann

- a) bleibt der **Urlaubsanspruch** grundsätzlich **gleich**,
- b) das **Urlaubsentgelt** ist jedoch aufgrund der **neuen Arbeitsstunden** zu **berechnen**.



#### Beispiel 1: Vollzeit → Teilzeit, gleichbleibende Arbeitstage

##### ■ Sachverhalt:

- ✓ Wechsel von **Vollzeit (40 Stunden bei 5 Arbeitstagen** pro Woche, Mo–Fr) auf
- ✓ **Teilzeit (20 Stunden bei ebenso 5 Arbeitstagen** pro Woche, Mo–Fr)

##### 🔍 Lösung:

- ✓ Urlaubsanspruch Vollzeit: 5 Wochen x 5 AT = **25 UT**
- ✓ Urlaubsanspruch Teilzeit: 5 Wochen x 5 AT = **25 UT**

Der **OGH-Grundsatz** lautet: **5 Wochen Urlaub bleiben 5 Wochen Urlaub.**

3. **Die Arbeitstage pro Woche erhöhen bzw vermindern sich → Wie hoch ist nach einem Wechsel des Arbeitszeitausmaßes (Vollzeit ⇔ Teilzeit) der Urlaubsanspruch in Wochen?**

Bei der **wertneutralen** Umrechnung von Urlaubsguthaben ergibt sich kein Nachteil und kein Vorteil für den DN, da das **Urlaubsguthaben** – in **Wochen** betrachtet – **gleichbleibt**.

Der Urlaubsanspruch beträgt auch dann 5 Wochen bzw 6 Wochen, wenn sich die Anzahl der Arbeitstage pro Woche erhöht bzw vermindert.

Es kommt – so die Rechtsansicht des OGH – bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs **nicht** auf **Tage**, sondern auf **Wochen** an.



#### Beispiel ②: Vollzeit → Teilzeit, Arbeitstage vermindern sich

##### ■ Sachverhalt:

- ✓ Wechsel von **Vollzeit (40 Stunden bei 5 Arbeitstagen)** pro Woche, Mo–Fr) auf
- ✓ **Teilzeit (20 Stunden bei 3 Arbeitstagen)** pro Woche, Di–Do)

##### 🔍 Lösung:

- ✓ Urlaubsanspruch Vollzeit: 5 Wochen x 5 AT = **25 UT**
- ✓ Urlaubsanspruch Teilzeit: 5 Wochen x 3 AT = **15 UT**

Der **OGH-Grundsatz** lautet: **5 Wochen Urlaub bleiben 5 Wochen Urlaub.**



#### Beispiel ③: Vollzeit → Teilzeit, Arbeitstage erhöhen sich

##### ■ Sachverhalt:

- ✓ Wechsel von **Teilzeit (30 Stunden bei 4 Arbeitstagen)** pro Woche, Mo–Do) auf
- ✓ **Vollzeit (40 Stunden bei 5 Arbeitstagen)** pro Woche, Mo–Fr)

##### 🔍 Lösung:

- ✓ Urlaubsanspruch Teilzeit: 5 Wochen x 4 AT = **20 UT**
- ✓ Urlaubsanspruch Vollzeit: 5 Wochen x 5 AT = **25 UT**

Der **OGH-Grundsatz** lautet: **5 Wochen Urlaub bleiben 5 Wochen Urlaub.**

#### 4. Wie werden bei einem Wechsel des Arbeitszeitausmaßes (Vollzeit ↔ Teilzeit) die offenen Urlaubstage umgerechnet?

Wechselt der DN von Vollzeit auf Teilzeit (oder umgekehrt), so ist ein bestehendes Urlaubsguthaben (die offenen UT) an die neue Arbeitszeit anzupassen, und zwar mit folgender **Formel**:

$$\text{Urlaubsanspruch in AT/Woche nach Wechsel des AZ-Ausmaßes} = \frac{\text{Resturlaub vor Wechsel des AZ-Ausmaßes}}{\text{AT/Woche vor Wechsel}} \times \frac{\text{AT/Woche nach Wechsel}}{\text{Wechsel}}$$



#### Beispiel ④: Wechsel Vollzeit → Teilzeit bei bestehendem Urlaubsguthaben

##### ■ Sachverhalt:

- ✓ Wechsel von **Vollzeit (5 Arbeitstage)** pro Woche, **Urlaubsguthaben** zum Zeitpunkt des Wechsels des AZ-Ausmaßes: **15 UT**) auf
- ✓ Teilzeit: **4 Arbeitstage** pro Woche

##### 🔍 Lösung:

$$\frac{15 \text{ UT vor Wechsel des AZ-Ausmaßes}}{5 \text{ AT vor Wechsel des AZ-Ausmaßes}} \times \frac{4 \text{ AT nach Wechsel des AZ-Ausmaßes}}{\text{Wechsel des AZ-Ausmaßes}} = \mathbf{12 \text{ UT}} \text{ Urlaubsanspruch nach Wechsel des AZ-Ausmaßes}$$

- ✓ Urlaubsguthaben **Vollzeit**: 15 UT : 5 AT = **3 Wochen**
- ✓ Urlaubsanspruch **Teilzeit**: 12 UT : 4 AT = **3 Wochen**

Der **OGH-Grundsatz** lautet: **3 Wochen Urlaubsguthaben bleiben auch nach dem Wechsel des Arbeitszeitausmaßes 3 Wochen.**

**Beispiel 5: Wechsel Teilzeit → Vollzeit bei bestehendem Urlaubsguthaben****Sachverhalt:**

- ✓ Wechsel von Teilzeit (**2 Arbeitstage** pro Woche, **Urlaubsguthaben** zum Zeitpunkt des Wechsels des AZ-Ausmaßes: **8 UT**) auf
- ✓ **Vollzeit: 5 Arbeitstage** pro Woche

**Lösung:**

$$\frac{8 \text{ UT vor Wechsel des AZ-Ausmaßes}}{2 \text{ AT vor Wechsel des AZ-Ausmaßes}} \times 5 \text{ AT nach Wechsel des AZ-Ausmaßes} = \frac{20 \text{ UT Urlaubsanspruch}}{\text{nach Wechsel des AZ-Ausmaßes}}$$

- ✓ Urlaubsguthaben **Teilzeit**: 8 UT : 2 AT = **4 Wochen**
- ✓ Urlaubsanspruch **Vollzeit**: 20 UT : 5 AT = **4 Wochen**

Der **OGH-Grundsatz** lautet: **4 Wochen Urlaubsguthaben bleiben auch nach dem Wechsel des Arbeitszeitausmaßes 4 Wochen.**

**Praxistipps****1. Berechnung des Urlaubsanspruchs bei variablen (schwankenden) Arbeitstagen pro Woche**

Bei variablen (schwankenden) Arbeitstagen pro Woche empfehlen wir, der Berechnung des Urlaubsanspruchs die **durchschnittliche Anzahl von Arbeitstagen pro Woche** zugrunde zu legen.

**2. Risikominimierung aufgrund abweichender EuGH-Rechtsprechung**

Im **Punkt B 1** dieses Beitrages (*Vorbemerkungen*) informierten wir Sie über die **abweichenden Rechtsansichten** zwischen **EuGH** und **OGH**.

Die **Praxis** – und auch die obigen Beispiele – wenden die **wertneutrale** Umrechnung gemäß Rechtsansicht des OGH an. Damit nicht aufgrund der **gegenteiligen EuGH-Judikatur** Rechtsprobleme entstehen, **empfehlen** wir zwecks **Risikominimierung** den DN vor dem Arbeitszeitwechsel zum **Urlaubsverbrauch aufzufordern**.

Generell ist es sinnvoll, die DN anzuhalten, ihren Erholungsurlaub möglichst periodengerecht zu verbrauchen.

**Textmuster „Aufforderung zum Urlaubsverbrauch“**

Sehr geehrte/r Frau/Herr .....,  
im Hinblick darauf, dass Ihre bevorstehende Arbeitszeit erhöht/reduziert wird<sup>1)</sup>, teilen wir rechtzeitig mit, dass Ihr Urlaubskonto per ..... [Datum] ein Urlaubsguthaben im Ausmaß von ..... Urlaubstagen aufweist.

In Ihrem eigenen Interesse fordern wir Sie daher auf, Ihr Urlaubsguthaben vor der Umstellung Ihrer Arbeitszeit zu verbrauchen.

In diesem Sinne ersuchen wir Sie um Vorschläge, wann Sie demnächst Urlaub konsumieren möchten. Mit freundlichen Grüßen<sup>2)</sup>

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift Arbeitgeber

1) **Unzutreffendes streichen.**

2) Selbstverständlich ist das Textmuster gegebenenfalls an spezielle Unternehmensbedürfnisse anzupassen.

### C) Der Urlaubs-Wissens-Check: Überprüfen Sie Ihr Wissen rund um das Urlaubsrecht

1. Wann <b>verjährt</b> entstandener Urlaubsanspruch?	
2. Kann <b>Urlaub stundenweise</b> konsumiert werden?	
3. Muss einem <b>jugendlichen Dienstnehmer</b> auf Verlangen <b>Urlaub im Sommer</b> gewährt werden?	
4. Wird beim sogenannten „ <b>Persönlichen Feiertag</b> “ ein <b>Urlaubstag</b> konsumiert?	
5. Kann ein Dienstnehmer <b>während</b> eines <b>Urlaubs gekündigt</b> werden?	
6. Kann Urlaub in einem <b>aufrechten Dienstverhältnis</b> in <b>Geld abgelöst</b> werden?	



#### Hinweis

Die **Lösungen** zum Urlaubs-Wissens-Check finden Sie

- am Ende des Heftes in der Rubrik „**Help-PV.at**“ oder
- auf der **Homepage** der beiden Autoren unter [www.pvconsulting.at](http://www.pvconsulting.at) → klicken Sie in der Kopfzeile den Button „**Fachartikel & Co**“ an → dort scrollen Sie nach unten und finden die Lösungen zum Wissens-Check.

Foto Erwin Rachtbauer  
Photographic



#### Die Autorin:

**Sarah Passegger** ist akkreditierte Personalverrechnerin und Inhaberin von PVconsulting Passegger e.U. ([www.pvconsulting.at](http://www.pvconsulting.at)). Sie ist Mitglied der Prüfungskommission für Personalverrechnung, Fachautorin und Vortragende für Personalverrechnung.

✉ [passegger@pvconsulting.at](mailto:passegger@pvconsulting.at)

🌐 [lesen.lexisnexis.at/autor/Passegger/Sarah](http://lesen.lexisnexis.at/autor/Passegger/Sarah)

Fotografie Monika Aigner



#### Der Autor:

**Michael Passegger** ist akkreditierter Personalverrechner und Mitgründer von PVconsulting Passegger e.U. ([www.pvconsulting.at](http://www.pvconsulting.at)). Er ist Vortragender für Personalverrechnung, Fachtrainer für Personaldienstleistung und Fachautor.

✉ [passegger@pvconsulting.at](mailto:passegger@pvconsulting.at)

🌐 [lesen.lexisnexis.at/autor/Passegger/Michael](http://lesen.lexisnexis.at/autor/Passegger/Michael)

# KODEX

 LexisNexis

**Lnde**

## DIE APP ZUM GESETZ!

Mit der KODEX-App haben Sie ausgewählte Kodizes immer dabei – im Kleinformat und ohne schwer zu tragen!

[www.kodexapp.at](http://www.kodexapp.at)

