



## AUS DEM ALLTAG DES PERSONALCHEFS

Sarah Passegger/Michael Passegger

### Wie ist ein nicht verbrauchtes Urlaubsguthaben beim Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit (oder umgekehrt) „umzurechnen“? (Teil 1)

» PVP 2019/76

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), und
- b) erläutern 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//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**idR** ... in der Regel//**KV** ... Kollektivvertrag//**UrlG** ... Urlaubsgesetz

#### A) Wissenswerte Grundsätze rund um Urlaubsjahr und Höhe des Urlaubsanspruches

##### 1. Urlaubsjahr = Arbeitsjahr → Gibt es auch andere Möglichkeiten?

Jedem DN (Arbeiter, Angestellter, Lehrling) gebührt pro Urlaubsjahr ein mehrwöchiger bezahlter Urlaub. Als **Urlaubsjahr** gilt grundsätzlich das **Arbeitsjahr**, das sich idR nach dem Eintritt des DN in das Unternehmen richtet.



#### Beispiel

DN tritt am **1. 4.** in das Unternehmen ein → Das **Urlaubsjahr** (= Arbeitsjahr) dauert von **1. 4. bis 31. 3.** des Folgejahres.



### Hinweise

#### 1. Auf welchen 12-Monats-Zeitraum kann das Urlaubsjahr umgestellt werden?

Das Urlaubsjahr kann auf **jeden anderen 12-Monats-Zeitraum** umgestellt werden (zB Bilanzjahr, Geschäftsjahr etc). In der Praxis wird das Urlaubsjahr am **häufigsten** auf das **Kalenderjahr** umgestellt.

#### 2. Worauf hat der Dienstgeber bei der Umstellung zu achten?

Anlässlich der Umstellung sind gewisse **rechtliche Rahmenbedingungen** zu **beachten** (zB in Betrieben mit Betriebsrat → **Betriebsvereinbarung**; **Einzelvereinbarungen** sind **nur** dann sinnvoll, wenn **kein Betriebsrat** existiert).

Einen **sehr guten Überblick** über die **arbeitsrechtlichen „Fallen“**, die zu umgehen sind, wenn das Urlaubsjahr vom Arbeitsjahr bspw auf das **Kalenderjahr umgestellt** wird, finden Sie in dem lesenswerten Artikel von Mag. **Bettina Sabara**: „*Urlaub – Umstellung vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr*“ (ARD 6614/4/2018).

#### 3. Was spricht für, was spricht gegen eine Umstellung des Urlaubsjahres vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr?

**Dafür** spricht:

- + Der **Urlaubsverbrauch** kann **besser kontrolliert** werden.
- + Die **Urlaubsadministration** ist **einfacher** (aber: dadurch, dass in der Praxis immer mehr Unternehmen Personalevidenzsysteme einsetzen, verliert dieser Vorteil in der Praxis an Bedeutung).
- + Ist das Bilanzjahr das Kalenderjahr, dann **vereinfacht** die Umstellung die **Berechnung der Urlaubsrückstellung**.

**Dagegen** spricht:

- Es entstehen dem **DG Zusatzkosten**, insbesondere bei jenen DN, die im 1. Halbjahr eintreten und bereits den vollen Urlaubsanspruch für diesen Zeitraum haben.

## 2. Wie hoch ist der Urlaubsanspruch und wovon hängt er ab?

Laut UrlG ist das Urlaubsausmaß in **Werktagen** (= Montag bis Samstag) zu bemessen. In der Praxis wird idR abweichend der Urlaub in **Arbeitstagen** berechnet, verbraucht und verwaltet.

Gemäß **§ 2 Abs 1 UrlG** ist der **Urlaubsanspruch abhängig** von der **Dienstzeit** (umfasst auch gesetzlich anzurechnende Vordienstzeiten) und beträgt ...

... bis 25 Dienstjahre	... nach 25 Dienstjahren
30 Werktage (= 25 Arbeitstage; 5 Wochen)	36 Werktage (= 30 Arbeitstage; 6 Wochen)

Auch teilzeitbeschäftigte DN haben einen gesetzlichen Urlaubsanspruch. Die **Anzahl der Urlaubstage** richtet sich nach den **Arbeitstagen pro Woche**, sodass sich im Ergebnis wieder 5 Wochen (bzw 6 Wochen) Urlaub ergeben.



### Beispiele

Der Teilzeit-DN arbeitet ...

- ... **2 Arbeitstage** pro **Woche** x 5 Wochen Urlaub = **10 Urlaubstage**,
- ... **5 Arbeitstage** pro **Woche** x 5 Wochen Urlaub = **25 Urlaubstage**,
- ... **6 Arbeitstage** pro **Woche** x 5 Wochen Urlaub = **30 Urlaubstage**, usw.



#### Hinweise

Der Urlaubsanspruch dient der **DN-Erholung**. Aus diesem Grund regelt § 7 UrlG ein „**Ablöseverbot**“, dh, das UrlG **verbietet**, dass **nicht konsumierte Urlaubstage** im **aufrechten DV in Geld** abgegolten werden.

Nur jene **offenen Urlaubstage**, die zum Zeitpunkt des **DV-Endes** noch vorhanden sind, sind auszuzahlen (**Urlaubersatzleistung**).

**Literaturtipps** zur Abrechnung von Urlaubsablösen: Sie finden Hinweise dazu, wie Urlaubsablösen abzurechnen sind, im Artikel „*Abrechnung von Entgeltansprüchen rund um den Urlaub*“ (verfasst von *Renate Gruber*) in **PVP 2011/48**, 159; **Juni**-Heft.



#### 4 Praxistipps zur Urlaubsablöse

Da in der **Praxis sehr häufig** – trotz gesetzlichen Verbotes – **offene Urlaube** im aufrechten DV in Geld „**abgelöst**“ werden, haben wir für Sie die **4 wichtigsten Praxistipps** hierzu zusammengestellt:

##### **Praxistipp 1: Schriftliche Vereinbarung**

Wir empfehlen hinsichtlich der Urlaubsablöse ausdrücklich schriftlich zu vereinbaren, dass der in Geld **abgelöste Urlaub** zwar jederzeit in **natura** konsumiert werden kann, in diesem Fall allerdings das dafür erhaltene **Geld zurückzuzahlen** ist.

##### **Praxistipp 2: Vermeiden Sie den Praxisfehler, die Urlaubsablöse als „normale“ Prämie auszubezahlen**

In der Praxis wird – leider – die **Urlaubsablöse** häufig als **Prämie** ausbezahlt. Der DG sollte dabei beachten, dass

- a) aufgrund des **Ablöseverbotes** der **DN** jederzeit darauf hinweisen kann, dass die Ablösevereinbarung nichtig ist und er die abgegoltenen **Urlaubstage** dennoch **konsumieren** will,
- b) die **Rückforderung** des geleisteten Entgelts aber für den DG **schwer** werden kann, wenn er **nicht belegen** kann, **wofür** diese **Prämie** bezahlt wurde.

Daher sollte auf **diese Variante verzichtet** werden.

##### **Praxistipp 3: Rückabwicklungsrisiko besteht 30 Jahre**

Bedenken Sie, wenn Sie im aufrechten DV nicht konsumierte Urlaubstage ablösen, dass hierfür die allgemeine **Verjährungsfrist** von **30 Jahren** gilt.

Da im Normalfall das DN-Einkommen höher wird, kann für den DN eine Anfechtung viele Jahre später lukrativ sein. Eine **Valorisierung** des vor Jahren erhaltenen Ablösebetrages ist **rechtlich nicht vorgesehen**.

##### **Praxistipp 4: Verwenden Sie eine rechtssichere Vereinbarungs-Textvorlage**

Als kostenfreies **PVP-Leserservice** können Sie ein **Textmuster** einer **Vereinbarung** über eine **Urlaubsablöse** (© www.vorlagenportal.at) anfordern.

### 3. Welche Vordienstzeiten sind gemäß Urlaubsgesetz zwingend anzurechnen?

**§ 3 UrlG regelt**, welche Vordienstzeiten **zwingend anzurechnen** sind, um die maßgeblichen 25 Dienstjahre zu erreichen, damit sich der Urlaubsanspruch um 1 Woche (von 5 auf 6 Wochen) erhöht.

Stellt der **DG** einen neuen DN ein, dann hat er zu **prüfen**, ob **anrechenbare Vordienstzeiten** vorliegen. Diese Prüfung kann bspw. dadurch erfolgen, dass der DG den DN **auffordert**, ihm Schulzeugnisse, Dienstzeugnisse udgl. **vorzulegen**.

Laut UrlG sind **Vordienstzeiten** im Höchstausmaß von **max 12 Jahren** anzurechnen. Fallen anrechenbare Zeiten zusammen (**parallele Zeiten**), so werden diese **nur 1x berücksichtigt**.

**Hinweis**

In einigen Branchen wurden jüngst **kollektivvertragliche Besserstellungen** der DN beim **Urlaub** ausverhandelt.

DN sollen den Anspruch auf eine **6. Urlaubswoche schneller** erreichen als nach dem UrlG vorgesehen, und zwar dadurch, dass sie ab einer **gewissen Anzahl von Dienstjahren KV-Zusatzurlaubstage** erhalten.

Ausführlich hierzu wurde in **PVP 2019/44, 175 (Juli-Heft)** berichtet, und zwar im Beitrag „*Erreichen Sie die 6. Urlaubswoche aufgrund kollektivvertraglicher Zusatzurlaubstage rascher als erwartet?*“.

**Praxistipp****Übersicht: Anrechnung von Vordienstzeiten für den erhöhten Arbeitgeber:****Zusammenrechnung von Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber:**

Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen.

Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch

- Kündigung seitens des/der Arbeitnehmers/in,
- vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder
- vom/von der Arbeitnehmer/in verschuldete Entlassung

eingetreten ist. Auf kollektivvertragliche Besserstellungen ist zu achten!

**Anrechnung von Dienst-, Schul-, Studienzeiten\*:**

Dienstzeiten (innerhalb Ö, EU, EWR) und Zeiten einer selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern das Dienstverhältnis bzw die selbständige Erwerbstätigkeit jeweils mindestens sechs Monate gedauert hat	anzurechnen bis maximal 5 Jahre	zusammen anzurechnen bis maximal 7 Jahre
Schulzeiten an einer AHS, BMS, BHS (oder einer gleichwertigen ausländischen Schule) nach Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht	anzurechnen bis maximal 4 Jahre	
Hochschulstudienzeiten (gewöhnliche Dauer), wenn diese mit Erfolg abgeschlossen wurden	anzurechnen bis maximal 5 Jahre	

\**Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie nur einmal zu berücksichtigen!*

© entnommen aus dem unverzichtbaren **Vorlagenportal** ([www.vorlagenportal.at](http://www.vorlagenportal.at))

**4. Welche Regeln sind rund um den Urlaubsverbrauch zu beachten?**

Der Urlaubsverbrauch muss zwischen DN und DG **vereinbart** werden. Dabei ist **Rücksicht** zu nehmen auf

- a) die **Interessen** des **Betriebes** und
- b) auf die **DN-Erholungsmöglichkeit**.

Urlaub kann grundsätzlich – bis auf wenige Ausnahmen – **einseitig**

- a) weder durch den DN **angetreten**, noch
- b) durch den DG **angeordnet** werden.

Dies **gilt auch während** der **Kündigungsfrist!**

Es ist **möglich**, eine **Dienstfreistellung** zu vereinbaren, **nachdem** der **Rest-Urlaub verbraucht** wurde (Vereinbarung notwendig!). Den **DN** trifft in diesem Fall (Angebot seinen Erholungsurlaub kombiniert mit einer Dienstfreistellung zu verbrauchen), eine „**Äußerungspflicht**“.

**Widerspricht** der DN diesem Angebot **nicht**, ist dies eine stille **Zustimmung** und es kommt eine entsprechende **Urlaubsvereinbarung** zustande. Allerdings ist die **Schriftform** (Beweiskraft!) immer vorzuziehen.



### Praxistipps

Bei einer DG-Kündigung empfehlen wir, den **Urlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist**, in einer **eigenständigen Vereinbarung**, festzuhalten und **nicht** im **Kündigungsschreiben** zu integrieren!

Beispielsweise könnte so eine **Formulierung im Kern** lauten:

*„Im Kündigungsgespräch zwischen dem/der Arbeitgeber/in und dem/der Arbeitnehmer/in wurde Folgendes vereinbart:*

*Der/Die Arbeitnehmer/in konsumiert ab ..... [z.B. ab dem morgigen Tag, somit ab .....] sein/ihr offenes Zeitguthaben.*

*Danach konsumiert der/die Arbeitnehmer/in den noch offenen Erholungsurlaub.*

*Im Anschluss an den Urlaubsverbrauch ist der/die Arbeitnehmer/in vom Dienst freigestellt.“*

Ein vollständiges, praxisorientiertes **Textmuster** einer **Vereinbarung** über den **Verbrauch von Zeitguthaben** und **offenem Urlaub** während der **Dienstfreistellung** (© www.vorlagenportal.at) können Sie als kostenfreies **PVP-Leserservice** anfordern.



### Hinweis

Im **2. Teil** dieser Artikelserie (im **Dezember-Heft**) informieren wir Sie, wie mit **offenen Urlaubsansprüchen** (= Resturlaub) **umzugehen** ist, wenn sich das **Arbeitszeitausmaß ändert** (Vollzeit → Teilzeit oder umgekehrt).

Foto: Erwin Raachbauer  
Photographie



#### Die Autorin:

**Sarah Passegger** ist akkreditierte Personalverrechnerin und Inhaberin von PVconsulting Passegger e.U. (www.pvconsulting.at). Sie ist Mitglied der Prüfungskommission für Personalverrechnung, Fachautorin und Vortragende am WIFI Oberösterreich.

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

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

Foto: Monika Aigner



#### Der Autor:

**Michael Passegger** ist akkreditierter Personalverrechner und Mitgründer von PVconsulting Passegger e.U. (www.pvconsulting.at). Er ist Vortragender für Personalverrechnung am BFI Oberösterreich & Niederösterreich und Fachtrainer für Personaldienstleistung.

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

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

## Digitale Zusatzinhalte.

Auf dem neuen Zeitschriftenportal „**PVP digital**“ erwarten Sie alle Inhalte des gedruckten Hefts, Rechtsnews zu Ihrem Fachgebiet und vieles mehr.



Jetzt einsteigen:  
[pvp.lexisnexis.at](http://pvp.lexisnexis.at)

 LexisNexis®