

Kap 1

Erholungsurlaub

1.1 Allgemein

Die wesentliche Norm für urlaubsrechtliche Bestimmungen ist das Urlaubsgesetz (UrlG). Das UrlG ist auf Arbeiter, Angestellte sowie Lehrlinge anzuwenden.

Ausgenommen vom Anwendungsbereich sind insbesondere land- und forstwirtschaftliche Arbeiter, Heimarbeiter, Arbeiter, auf die das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz anzuwenden ist, Schauspieler, Arbeitsverhältnisse zum Bund, zu einem Bundesland oder zu einer Gemeinde, freie Dienstnehmer und Volontäre.

1.2 Der Urlaubsanspruch

Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt

- 30 Werktage bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Dienstjahren und
- 36 Werktage nach Vollendung des 25. Dienstjahres.

Werktage sind die 6 Wochentage von Montag bis einschließlich Samstag. Wird der Arbeitnehmer regelmäßig nur 5 oder weniger Wochentage beschäftigt, ist der Urlaubsanspruch in die entsprechenden Arbeitstage umzurechnen:

Beschäftigungsausmaß	Urlaubsanspruch
5 Tage/Woche	25 Arbeitstage
4 Tage/Woche	20 Arbeitstage
3 Tage/Woche	15 Arbeitstage
2 Tage/Woche	10 Arbeitstage
1 Tag/Woche	5 Arbeitstage

Hinweis

Die Berechnung von Urlaub in Stunden ist gesetzlich nicht vorgesehen und in praxi meist mit einem doch erhöhten Verwaltungsaufwand verbunden. Ein Umrechnen

1.2.3 Übersicht über die anzurechnenden bzw. zusammenzurechnenden Vordienstzeiten

Vordienstzeiten	Zusammenrechnung/ Anrechnung	
a) Bei demselben Arbeitgeber zugebrachte Dienstzeiten, sofern Unterbrechungen nicht länger als jeweils 3 Monate gedauert haben und nicht durch Gründe auf Seiten des Arbeitnehmers eingetreten sind	Unbegrenzte Zusammenrechnung	
b) Vordienstzeiten von mindestens 6 Monaten in anderen inländischen Dienstverhältnissen*	Insgesamt bis zu 5 Jahre	Gemeinsamer Höchstrahmen für b bis e: 7 Jahre
c) Tätigkeiten als Entwicklungshelfer	Insgesamt bis zu 5 Jahre	
d) Selbständige Erwerbstätigkeit von mindestens 6 Monaten im Inland	Insgesamt bis zu 5 Jahre	
e) Schulzeiten, über die allgemeine Schulpflicht hinaus an inländischen allgemein bildenden höheren Schulen oder Akademien	4 Jahre	
f) Hochschulzeiten	höchstens 5 Jahre bei erfolgreichem Abschluss	
g) Zeiten, für die eine Haftentschädigung im Sinne des § 13 Abs 1 oder 13c Abs 1 Opferfürsorgegesetz gebührt	tatsächliche Dauer	

* Das UrlG stellt bei den Vordienstzeitenanrechnungen b) und c) auf inländische Beschäftigungen ab. Diese Voraussetzung ist auch dann erfüllt, wenn die Arbeitsleistung zwar im Ausland erbracht wird, aber das Arbeitsverhältnis einen Inlandsbezug hat, zB Entsendung. Weiters muss der gesamte EWR-(EU)-Raum als „Inland“ im Sinne des UrlG angesehen werden.



Hinweis

Für nicht verbrauchte Urlaube aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt bei jeder Art der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung, soweit der Urlaub noch nicht verjährt ist.

Hat der Arbeitnehmer zum Austrittszeitpunkt mehr Urlaub konsumiert als es dem aliquoten Anspruch entspricht, ist eine Rückerstattung des Urlaubsentgelts nur in den Fällen einer verschuldeten Entlassung und eines ungerechtfertigten vorzeitigen Austritts vorgesehen.



Hinweis

Urlaubsvorgriffe, also Urlaubskonsum über das aliquote Ausmaß hinaus, sollten in der Praxis daher vermieden werden.

Zur Berechnung dieser Urlaubersatzleistung ist zunächst der anteilmäßige Urlaubsanspruch des laufenden Urlaubsjahres zu ermitteln, wobei der bereits konsumierte Urlaub des laufenden Urlaubsjahres von diesem anteilmäßigen Urlaubsanspruch abzuziehen ist.

$$\text{Aliquoter Urlaub} = \frac{\text{Jahresurlaub} \times \text{Kalendertage des Urlaubsjahres}}{365}$$

Die Ersatzleistung setzt sich zusammen aus:

- den regelmäßig wiederkehrenden Bezügen,
- dem aliquoten Anteil an Remunerationen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsgeld) und
- den aliquoten Anteilen allfälliger sonstiger jährlich zur Auszahlung gelangenden Zuwendungen (zB Bilanzgeld).

BEISPIEL:

Ein Angestellter ist am 1.3.2018 in ein Unternehmen eingetreten, das Dienstverhältnis wird per 31.7.2019 durch Arbeitgeberkündigung beendet. Das Monatsgehalt beträgt € 2.000,- brutto zuzüglich einer Überstundenpauschale von € 300,- brutto pro Monat.

Kap 2

Pflegefreistellung

2.1 Allgemein

Die Bestimmungen zur Pflegefreistellung sind ebenfalls im Urlaubsgesetz geregelt. Die Bestimmungen dienen jedoch nicht der Erholung eines Mitarbeiters. Vielmehr ist die Pflegefreistellung eine Ausformung der Bestimmung, aufgrund welcher der Arbeitnehmer für wichtige, seine Person betreffende, Gründe einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, obwohl keine Arbeitsleistung erfolgt ist.

Zu unterscheiden sind 3 Formen der Pflegefreistellung:

- die Pflege eines erkrankten, im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen (Krankenpflegefreistellung) oder
- die notwendige Betreuung eines Kindes bei Ausfall der ständigen Betreuungsperson (Betreuungsfreistellung) oder
- die notwendige Begleitung seines Kindes oder die Begleitung des im gemeinsamen Haushalt lebenden Stiefkindes bzw des leiblichen Kindes des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten (Begleitungsfreistellung).

2.1.1 Krankenpflegefreistellung

Anspruch auf Pflegefreistellung besteht, wenn der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung verhindert ist, um einen

- im gemeinsamen Haushalt lebenden
- erkrankten nahen Angehörigen

zu pflegen.

2.1.1.1 Nahe Angehörige

Nahe Angehörige sind Ehegatten (Lebensgefährten), Verwandte in gerader Linie (vor allem also Kinder, Enkelkinder, Eltern und Großeltern in Hausgemeinschaft) und auch Wahl- und Pflegekinder. Der Begriff der Lebensgemeinschaft setzt ein Verhältnis voraus, das auch in wirtschaftlicher Hinsicht einer Ehe ähnlich ist.

3.1.2 Vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführter Krankenstand

Führt der Arbeitnehmer seine Arbeitsverhinderung durch grob fahrlässiges oder gar vorsätzliches Verhalten herbei, entsteht der Anspruch auf Krankentgelt bei Angestellten und Arbeitern von vornherein nicht. Vorsatz liegt vor, wenn eine Krankheit oder ein Unfall absichtlich herbeigeführt wurde. Wird die Sorgfaltspflicht auffallend und ungewöhnlich verletzt und ist der Eintritt eines Schadens wahrscheinlich, spricht man von grober Fahrlässigkeit. Klassische Fälle der groben Fahrlässigkeit sind beispielsweise das alkoholisierte Lenken eines Kfz oder die Beteiligung an einem Raufhandel.



Hinweis

Die Ausübung eines Kampfsports, bei welchem Verletzungen vorkommen können, ist grundsätzlich nicht als grob fahrlässig einzustufen.

Erfährt ein Arbeitgeber erst während oder nach Beendigung des Krankenstandes, dass dieser grob fahrlässig herbeigeführt wurde, besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer bei Rückforderung des zu Unrecht bezogenen Krankentgelts sich auf dessen gutgläubigen Verbrauch beruft. Um diesem gutgläubigen Verbrauch entgegenzutreten, sollte der Arbeitgeber durch einen Aushang oder einen entsprechenden Passus im Arbeitsvertrag, die Rückforderung des Krankentgelts in diesen Fällen klarstellen.

MUSTER:

Rückforderung bei zu Unrecht bezogenem Krankentgelt

Führt der Arbeitnehmer einen Krankenstand vorsätzlich oder grob fahrlässig herbei, dann ist ein Anspruch auf Krankentgelt nicht gegeben. Stellt sich dieser Umstand erst nach Bezug des Krankentgelts heraus, ist der Arbeitgeber berechtigt, das bereits ausbezahlte Krankentgelt zurückzufordern.

3.5 Zuschuss zur Entgeltfortzahlung

Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern leistet die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) dem Arbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltfortzahlung.

Anspruch auf Zuschuss zur Entgeltfortzahlung besteht für alle Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge etc), die bei der AUVA unfallversichert sind.

Hinweis

In den Anspruchskreis fallen daher auch teilzeitbeschäftigte und geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer.

Anspruch auf diese finanzielle Unterstützung haben jedoch nur jene Arbeitgeber, die in ihrem Unternehmen regelmäßig weniger als 51 Arbeitnehmer beschäftigen. Für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl ist maßgeblich, wie viele Arbeitnehmer regelmäßig in der Arbeitsstätte beschäftigt werden.

Für Entgeltfortzahlungen, die vor dem 4.7.2018 begonnen haben, gilt noch Folgendes: Bei wechselnder Arbeitnehmerzahl gelten die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern auch dann, wenn die vorhersehbare durchschnittliche Arbeitnehmerzahl pro Jahr nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beträgt und an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr mehr als 75 Arbeitnehmer in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Weiters gelten die Voraussetzungen als erfüllt, wenn in einer Arbeitsstätte bis zu 53 Arbeitnehmer beschäftigt werden und die Grenze von 50 Arbeitnehmern nur deshalb überschritten wird, weil in dieser Arbeitsstätte Lehrlinge oder begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes beschäftigt werden.

Der Zuschuss zur Entgeltfortzahlung gebührt bei Arbeitsunfähigkeit, die

- länger als drei zusammenhängende Tage gedauert hat bzw dauert und
- aufgrund eines Freizeit- oder Arbeitsunfalls eingetreten ist.

Familiäre Beistandspflichten:

- Hochzeiten oder Todesfälle
- Niederkunft der Ehegattin
- Übersiedelung des eigenen Haushaltes

Ein formelles Abstellen auf die Verwandtschaft genügt bei Dienstverhinderungen aus familiären Anlässen nicht, vielmehr ist in jedem Einzelfall zu prüfen, wie eng das Naheverhältnis gewesen ist.

BEISPIEL:

Anerkannt als wichtige Verhinderungsgründe wurden beispielsweise:

- Eine unvorhersehbare Kollision der sich aus dem Dienstvertrag ergebenden Pflichten mit der sich aus der Ehe ergebenden Beistandspflicht (Besuch der schwer erkrankten Schwiegermutter in der Türkei) rechtfertigt für eine verhältnismäßig kurze Zeit (ein bis zwei Tage) die Hintansetzung der vertraglich geschuldeten Arbeitspflicht.
- Familiäre Probleme, insbesondere die Befürchtung eines Arbeitnehmers, seine Frau könne sich zu einer unüberlegten Handlung mit schwerwiegenden Folgen, vielleicht sogar zum Selbstmord hinreißen lassen, sind als wichtiger Dienstverhinderungsgrund iSd § 8 Abs 3 AngG anzuerkennen.

BEISPIEL:

Folgende Fälle wurden von der Rechtsprechung nicht anerkannt:

Die Sponsion eines Kindes stellt zwar einen wichtigen Hinderungsgrund für die als Arbeitnehmer tätigen Eltern dar, nicht aber für den Bruder, der weder im gemeinsamen Haushalt gelebt noch diesen finanziell unterstützt hat. Auch wenn der Arbeitnehmer zu seinem Bruder ein gutes Verhältnis hat, ist er noch nicht sittlich oder moralisch verpflichtet an dessen Sponsion teilzunehmen (vgl OLG Wien 27. Mai 1991, 34 Ra 6/91, ARD 4280/16/91).