

Alexander Leitner / Florian Gauglhofer

Urlaubsrecht Erholungsurlaub und Pflegefreistellung

5

Arbeitsrecht



Arbeitsrecht 05

Urlaubsrecht
Erholungsurlaub und
Pflegefreistellung

Florian Gauglhofer / Alexander Leitner

Urlaubsrecht

Erholungsurlaub und Pflegefreistellung

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Die Inhalte in diesem Buch sind von den Autorinnen und Autoren und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autorinnen und Autoren bzw. des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Rechtsstand: Februar 2024

Stand: Februar 2024

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2024 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: CITYPRESS GesmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Printed in Austria

1. Einleitung	8
2. Erholungsurlaub	10
2.1 Geltungsbereich	10
2.2 Unabdingbarkeit	10
2.3 Urlaubsausmaß	11
2.4 Sonderregelungen für Bauarbeiter	13
2.5 Anrechnungsbestimmungen	13
2.6 Verbrauch des Urlaubs	15
2.7 Urlaubsverjährung	18
2.8 Dienstfreistellung	18
2.9 Änderung des Arbeitszeitausmaßes	18
2.10 Urlaubsvorgriff	19
2.11 Exkurs: Der unbezahlte Urlaub	19
2.12 Erkrankung während desurlaubes	20
2.13 Urlaubsentgelt	22
2.14 Exkurs: Urlaubszuschuss	24
2.15 Ablöseverbot	24
2.16 Aufzeichnungen	24
2.17 Rücktritt von einer Urlaubsvereinbarung	25
2.18 Abgeltung eines nicht verbrauchten Urlaubs bei Ende des Arbeitsverhältnisses (Urlaubersatzleistung)	25
2.19 Rückerstattung des zu viel erhaltenen Urlaubsentgelts	27
2.20 Zusatzurlaub bei Nachtschwerarbeit	28

Inhalt

2.21 Entlastungswoche	28
2.22 Strafbestimmungen	29
3. Pflege- und Betreuungsfreistellung	30
3.1 Günstigere Regelungen	33
Zum Autor	34

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT 	
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht
SR-9	Unfallversicherung
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht
SR-12	Insolvenz-Entgeltsicherung
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates
SR-14	Pflege und Betreuung
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

ARBEITSRECHT 	
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates
AR-3	Arbeitsvertrag
AR-4	Arbeitszeit
AR-5	Urlaubsrecht
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung
AR-11	Betriebsvereinbarung
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution
AR-13	Berufsausbildung
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht
AR-15	Betriebspensionsrecht I
AR-16	Betriebspensionsrecht II
AR-18	Abfertigung neu
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten
AR-21	Atypische Beschäftigung
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen

GEWERKSCHAFTSKUNDE 	
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute
GK-4	Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-5	Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
GK-8	Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
GK-9	Geschichte der Kollektivverträge

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

1. Einleitung

Mit dem **Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechts und die Einführung einer Pflegefreistellung**, BGBl. Nr. 390/ 76, wurde ein Schritt in Richtung Verkürzung der Lebensarbeitszeit und Schaffung von mehr Erholungszeit für alle ArbeitnehmerInnen getan.

Kaum ein anderes Teilgebiet des Arbeitsrechts zeigt mit solcher Deutlichkeit den Einfluss der Gewerkschaftsbewegung auf die Entwicklung der Sozialpolitik wie das Urlaubsrecht. Immer wieder waren es die Gewerkschaften, die nicht nur Forderungen auf dem Gebiet des Urlaubsrechts erhoben, sondern durch ihre VertreterInnen im Parlament und in der Regierung auch für die Verwirklichung dieser Forderungen sorgten.

Wie groß der sozialpolitische Fortschritt auf Gesetzesebene war, lässt sich an der Dauer des gesetzlichen Mindesturlaubs für den weitaus überwiegenden Teil der ArbeitnehmerInnenschaft ablesen. Bis zum 1. Juli 1973 betrug der gesetzliche Urlaubsanspruch nur 12 Werktage pro Arbeitsjahr, ab 1976 waren es 24 Werktage. 1981 wurde eine **stufenweise Anhebung des gesetzlichen Urlaubsanspruches** auf den heutigen Stand von 30 Werktagen beschlossen. Seit 1986 – also seit 35 Jahren! – hat sich am Urlaubsanspruch nichts geändert.

Im Jahr 2000 wurde das Urlaubsgesetz zulasten der ArbeitnehmerInnen verschlechtert. Seither gibt es im Beendigungsfall eine Diskrepanz zwischen Anspruch und Abgeltung der noch offenen Urlaubstage. Es ist nicht mehr der erworbene Anspruch abzugelten, sondern nur mehr der aliquote Anspruch (abzüglich bereits konsumierter Urlaubstage).

Bedauerlicherweise ist es üblich geworden, dass nur jenem Urlaubsausmaß von Arbeitgeberseite zugestimmt wird, das auch nach dieser Formel bezahlt werden müsste, unabhängig vom Urlaubsanspruch.

Die Umsetzung der ÖGB-Forderung nach einer sechsten Urlaubswoche könnte der nächste Schritt in der Anpassung des Urlaubsrechts sein. Denn von knapp zwei Millionen Beschäftigten, die bereits über 25 Jahre lang arbeiten, profitieren nur ca. 500.000 von der sechsten Urlaubswoche, weil sie durchgehend im selben Betrieb arbeiten. Darum ist die Forderung, dass mehr Menschen nach 25 Arbeitsjahren Anspruch auf sechs Wochen Urlaub haben, nur eine Frage der Gerechtigkeit und eine Anpassung an die tendenziell immer kürzer werdenden Beschäftigungsverhältnisse.

2. Erholungsurlaub

2.1 Geltungsbereich

Die Bestimmungen hinsichtlich des Erholungsurlaubes gelten für alle ArbeitnehmerInnen (AN) mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag.

Für **folgende ArbeitnehmerInnengruppen** gelten diese Bestimmungen nicht, da für sie **eigene Regelungen** gelten:

1. Land- und forstwirtschaftliche ArbeitnehmerInnen (**Landarbeitsgesetz**);
2. HeimarbeiterInnen (**Heimarbeitsgesetz**);
3. ArbeitnehmerInnen eines Landes, Gemeindeverbandes oder einer Gemeinde;
4. ArbeitnehmerInnen des Bundes (**dienstrechtliche Vorschriften**);
5. Sonstige Arbeitsverhältnisse, auf die das **Vertragsbedienstetengesetz** anzuwenden ist (z. B. bei gewissen Stiftungen, Anstalten oder Fonds);
6. Bauarbeiter (**Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz**);
7. SchauspielerInnen und andere Personen, die künstlerische Arbeiten bei einem Theaterunternehmen erbringen (**Theaterarbeitsgesetz**).

2.2 Unabdingbarkeit

Sämtliche Bestimmungen des Urlaubsgesetzes sind einseitig zwingend. Regelungen, die für den/die Arbeitnehmer/in günstiger sind als die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes, sind also zulässig, ungünstigere Vereinbarungen hingegen nicht.

2.3 Urlaubsausmaß

Dem/Der ArbeitnehmerIn gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub im Ausmaß von 30 Werktagen (fünf Wochen). Nach 25 Jahren erhöht sich dieser Anspruch auf 36 Werktage (sechs Wochen).

Achtung: Immer mehr Kollektivverträge sehen diesbezüglich Besserstellungen vor. So regelt beispielsweise im Pflegebereich der SWÖ-Kollektivvertrag, dass den ArbeitnehmerInnen bereits ab dem zweiten Dienstjahr ein zusätzlicher Urlaubstag zusteht.

Das Urlaubsausmaß wird im Gesetz in **Werktagen** und nicht in Arbeitstagen angegeben. Werktage sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonn- und gesetzlichen Feiertage. In diesem Fall werden als Urlaubstage auch an sich arbeitsfreie Werktage (z. B. Samstag) berechnet. In einem solchen Fall zählt ein Samstag-Feiertag, der in den Urlaub fällt, nicht als Urlaubstag.

In der Praxis – gedeckt durch die Rechtsprechung – wird der Urlaubsanspruch jedoch typischerweise in Arbeitstagen berechnet und gewährt. Bei einer 5-Tage-Woche besteht also ein Urlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen (nach 25 Jahren: 30 Arbeitstage).

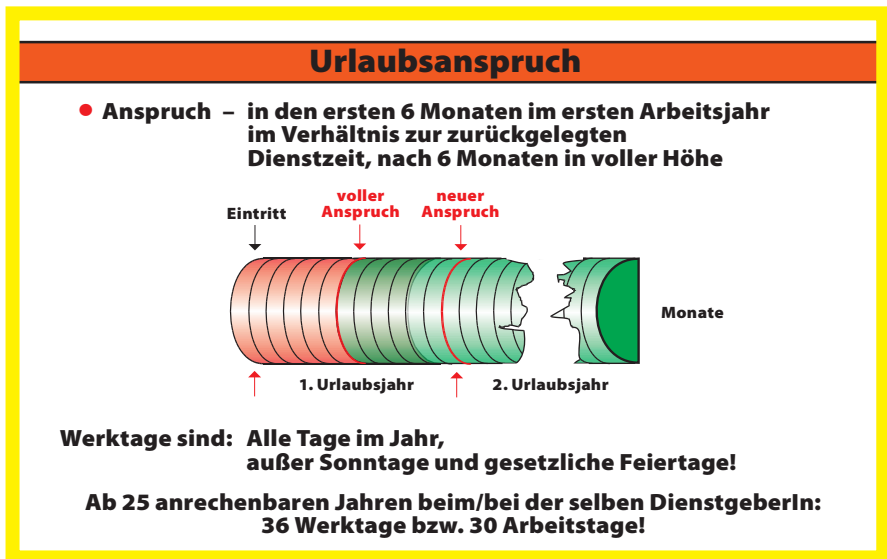
Der Anspruch auf Urlaub entsteht:

- » **in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zur zurückgelegten Dienstzeit;**
- » **nach sechs Monaten in voller Höhe;**
- » **ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres.**

Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern gesetzlich nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird. Eine Urlaubsaliquotierung ist beispielsweise im Mutterschutzgesetz (§ 15f Abs. 2

2. Erholungsurlaub

MSchG), im Väter-Karenzgesetz (§ 7c VKG) oder für die Dauer des Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes gesetzlich vorgesehen. Keine Aliquotierung ist hingegen beispielsweise bei langem Krankenstand oder bei Dienstfreistellungen vorzunehmen.



Kein Urlaubsanspruch besteht nach herrschender Judikatur wiederum für den Zeitraum einer einzelvertraglich verlängerten Karenz im Anschluss an die Zeit des gesetzlichen Elternkarenzurlaubs und zwar insbesondere dann, wenn die Karenzierung im Interesse des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin liegt.

Das Urlaubsjahr beginnt mit dem **Eintrittstag** des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin.

Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung kann anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden. Eine derartige Vereinbarung ist auch im aufrechten Dienstverhältnis möglich. Von Bedeutung ist der Zeitpunkt der Umstellung. Bei einer Umstellung im zweiten Halbjahr des ersten Arbeitsjahres gebührt dem Arbeitnehmer/der Arbeit-

nehmerin der volle Urlaubsanspruch vom ersten Arbeitsjahr sowie ein weiterer voller Anspruch beginnend für das „neue“ Urlaubsjahr.

2.4 Sonderregelungen für Bauarbeiter

ArbeitnehmerInnen, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) unterliegen, 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. Mit dem darauffolgenden Kalenderjahr beginnt ein neues Urlaubsjahr. Der Urlaubsanspruch erhöht sich auf 30 Arbeitstage, wenn Beschäftigungszeiten von mindestens 1.040 Anwartschaftswochen erreicht wurden (§ 4 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG).

2.5 Anrechnungsbestimmungen

Für das Ausmaß des Urlaubsanspruches (Erreichen der sechsten Urlaubswoche) zählen alle Zeiten, die ein/e ArbeitnehmerIn in **ununterbrochenen** Arbeits- und Lehrverhältnissen beim selben Arbeitgeber/bei derselben Arbeitgeberin zurückgelegt hat (Gleichstellung von Arbeiter-, Angestellten- und Lehrzeiten).

Im Fall von **Unterbrechungen** gilt, dass Dienstzeiten bei demselben/derselben ArbeitgeberIn, die keine längere Unterbrechung als drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen sind.

Diese Zusammenrechnung **entfällt** jedoch, **wenn** der/die ArbeitnehmerIn das vorangegangene Arbeitsverhältnis selbst aufgekündigt hat, ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten ist oder aus seinem/ihrem Verschulden entlassen wurde (§ 3 Abs. 1 UrlG).

2. Erholungsurlaub

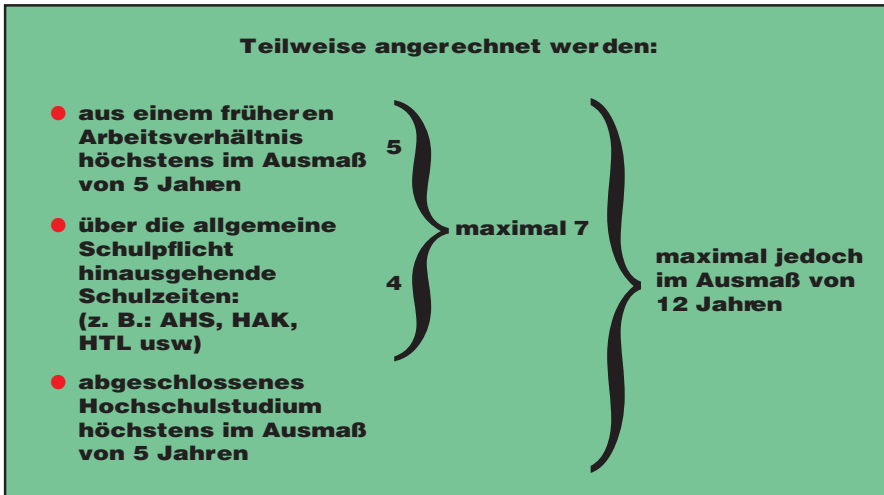
Außerdem werden gemäß § 3 Abs. 2 UrlG u. a. folgende weitere Zeiten angerechnet:

- » Dienstzeiten von im Inland bzw. EU-/EWR-Raum zugebrachten Arbeitsverhältnissen, jedoch nur jener, die zumindest sechs Monate gedauert haben,
- » Zeiten einer selbstständigen Erwerbstätigkeit im Inland bzw. EU-/EWR-Raum, sofern sie zumindest sechs Monate gedauert hat,
- » Schulzeiten, die über die Erfüllung der Schulpflicht hinausgehen (typischerweise also AHS- und BHS-Zeiten ab der 10. Schulstufe) und
- » die gewöhnliche Dauer eines erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudiums.

Zu beachten sind folgende **Deckelungen**:

- » Vordienstzeiten sowie Zeiten der selbstständigen Erwerbstätigkeit werden im Ausmaß von (gemeinsam) maximal fünf Jahren angerechnet
- » Für Schulzeiten sind höchstens vier Jahre anrechenbar
- » Vordienstzeiten (bzw. Zeiten der selbstständigen Erwerbstätigkeit) und Schulzeiten werden zusammen mit maximal sieben Jahren angerechnet. Es gilt sozusagen: $5 + 4 = 7$.
- » Sollte die gewöhnliche Dauer eines Hochschulstudiums über fünf Jahre liegen, werden trotzdem nur fünf Jahre angerechnet.

Ein Zeitraum kann nicht doppelt sondern nur einmal angerechnet werden: Fallen also z. B. Zeiten von Studium und Berufstätigkeit zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.



2.6 Verbrauch des Urlaubs

Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts und die Dauer des Urlaubs müssen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn vereinbart werden, wobei

- auf die Erholungsmöglichkeiten des AN / der ANin und
- auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen ist.

Es ist somit **nicht möglich**, dass der/die ArbeitgeberIn dem/der ArbeitnehmerIn den **Urlaubsverbrauch „aufzwingen“** kann.

Umgekehrt darf aber auch der/die ArbeitnehmerIn den Urlaub **nicht einseitig antreten oder verlängern**. Von diesem Grundsatz bestehen allerdings einige Ausnahmen:

2. Erholungsurlaub

Unter gewissen Voraussetzungen ist eine einseitige Festlegung und Durchsetzung des Urlaubswunsches durch den/die ArbeitnehmerIn möglich.

Allerdings **nur dann, wenn**

- » im Betrieb ein für den/die ArbeitnehmerIn zuständiger Betriebsrat errichtet ist und
- » der/die ArbeitnehmerIn mindestens **drei Monate** vor dem gewünschten Zeitpunkt des Urlaubsantrittes diesen dem/der ArbeitgeberIn mitteilt und
- » der beantragte Urlaub mindestens **zwölf Werktage** beträgt und
- » trotz Beiziehung des Betriebsrates keine Einigung über den Urlaubsverbrauch zustande kommt und
- » der/die ArbeitgeberIn diesen Termin **nicht zwischen acht und sechs Wochen** vor dem gewünschten Urlaubsantritt **mittels Klage vor dem Arbeits- und Sozialgericht** bekämpft.

Jeder Arbeitnehmer hat den Anspruch, einen Urlaubstag pro Urlaubsjahr einseitig zu bestimmen („**persönlicher Feiertag**“) und zwar auch ohne Erfüllung der obigen Voraussetzungen. Allerdings muss dieser Urlaubstag mindestens drei Monate im Voraus schriftlich bekanntgegeben werden (§ 7a ARG).

Jugendliche (also Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben) haben den Anspruch, auf ihr Verlangen zwischen 15. Juni und 15. September mindestens 12 Werktage Urlaub konsumieren zu können (§ 32 Abs. 2 KJBG).

Ein einseitiger Antritt des Urlaubs ist auch dann möglich, wenn der **Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft** ist und der/die ArbeitnehmerIn wegen der notwendigen Pflege seines/ihres im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, am Dienst verhindert ist.

Im Fall eines **Betriebsurlaubs** ist zu unterscheiden:

Der/die ArbeitgeberIn hat nicht das Recht, einseitig einen Betriebsurlaub anzukündigen, da ja jeglicher Urlaub einer Vereinbarung bedarf.

Sehr wohl ist es jedoch möglich, vertraglich auch für weiter in der Zukunft liegende Zeiträume Urlaub zu vereinbaren. Wenn also ein Arbeitsvertrag die Klausel enthält, dass jährlich in der Zeit von 1.8. bis 14.8. Betriebsurlaub ist, stellt dies – die arbeitnehmerseitige Zustimmung zum Vertrag vorausgesetzt – entsprechenden Urlaubsvereinbarungen für diese Zeiträume dar.



Wichtig: Für Zeiträume einer entgeltspflichtigen Arbeitsverhinderung (Krankensstand, Kuraufenthalt, Pflegefreistellung usw.) darf ein Urlaubsverbrauch nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bei Abschluss der Urlaubsvereinbarung bereits bekannt waren. Sollte trotzdem Urlaub vereinbart werden, gilt der Zeitraum der Arbeitsverhinderung nicht als Urlaubsverbrauch.

Der Urlaub sollte möglichst bis zum Ende jenes Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist, verbraucht werden. Geschieht dies jedoch nicht, so wird ein **offener Urlaubsanspruch** in das folgende Jahr **übertragen**. Wird in weiterer Folge Urlaub konsumiert, so wird zuerst der noch aus dem Vorjahr bestehende Urlaubsanspruch verwendet, da grundsätzlich immer zuerst der älteste Urlaub verbraucht wird.

2. Erholungsurlaub

2.7 Urlaubsverjährung

Urlaub verjährt zwei Jahre nach Ablauf des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs (Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz) um den Zeitraum der Karenz.

Gemäß aktueller oberstgerichtlicher Judikatur tritt die Verjährung jedoch nur dann ein, wenn der/die ArbeitgeberIn auf die drohende Urlaubsverjährung hinweist und die Möglichkeit zum Urlaubsverbrauch gibt.

2.8 Dienstfreistellung

Viele Arbeitsverträge enthalten Vereinbarungen, wonach sich der/die ArbeitnehmerIn verpflichtet, während einer allfälligen Dienstfreistellung und/oder während der Kündigungsfrist Urlaub zu konsumieren.

Solche Vereinbarungen sind unwirksam, da völlig unbestimmt ist, wann es konkret zum Urlaubsverbrauch kommen würde. Den/die ArbeitnehmerIn trifft also in beiden Fällen weder eine Verpflichtung noch eine Obliegenheit zum Urlaubsverbrauch. Zu beachten ist freilich die Urlaubsverjährung.

2.9 Änderung des Arbeitszeitausmaßes

Ändert sich während des aufrechten Dienstverhältnisses das Ausmaß der Arbeitszeit, so wird auch der Urlaubsanspruch entsprechend auf- oder abgewertet, denn – so der Oberste Gerichtshof – auf diese Weise wird sichergestellt, dass der/die ArbeitnehmerIn seinen/ihren gesetzlichen Freizeitanspruch von fünf oder sechs Wochen behält. Die tages- bzw. wochenmäßige Dauer des Freizeitanspruchs bleibt somit unverändert, der zugrundeliegende Entgeltanspruch ändert sich freilich sehr wohl.

Beispiel 1: Herr A ist seit 1.1.2021 bei der B-GmbH beschäftigt. Er arbeitet 40 Std/Woche und verdient € 3.000 brutto; ab Juli 2022 reduziert er die Arbeitszeit auf 20 Std/Woche (Verdienst: € 1.500 brutto). Ob Herr A seinen Urlaub im ersten oder zweiten Halbjahr 2022 konsumiert, ist puncto Zeitausmaß irrelevant, denn da wie

dort hat er Anspruch auf fünf Wochen bezahlte Freizeit. Allerdings erhält er dafür im ersten Halbjahr ein Freizeitausmaß von fünf Wochen à 40 Stunden und bekommt ein Entgelt von € 3.000 fortgezahlt; im zweiten Halbjahr sind es auch fünf Wochen, aber nur à 20 Stunden und mit einem Entgelt von € 1.500.

Beispiel 2: Frau C arbeitet seit 1.1.2021 bei der D-KG. 2021 arbeitet sie 10 Stunden (zwei Tage pro Woche) und konsumiert insgesamt vier Tage Urlaub. Mit 1.1.2022 stockt sie ihre Arbeitszeit auf 30 Stunden (vier Tage pro Woche) auf. Ihr Urlaubsanspruch beträgt per 1.1.2022 somit acht Wochen à vier Tage: drei Wochen sind aus 2020 verblieben (da ja die vier konsumierten Tage in 2021 zwei Wochen entsprachen), dazu kommen die fünf Wochen für 2022.

2.10 Urlaubsvorgriff

Ein Urlaubsvorgriff ist zulässig, bedarf aber einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien. Durch den Urlaubsvorgriff soll der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Gelegenheit erhalten, einen Teil des ihm/ihr erst im folgenden Jahr gebührenden Urlaubs bereits vorweg zu verbrauchen, wenn auch damit im Endergebnis nicht mehr an Urlaub zu erhalten, als ihm/ihr von Gesetzes wegen zusteht; die zeitliche Verteilung soll aber zu seinen/ihren Gunsten verändert werden.

Wurde keine Vereinbarung über den Urlaubsvorgriff abgeschlossen, ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin einen über den gesetzlichen Mindestanspruch hinausgehenden zusätzlichen Urlaub ohne Anrechnung auf den dem/der ArbeitnehmerIn im nächsten Urlaubsjahr gebührenden Urlaub gewährt hat. Eine automatische Anrechnung eines „vorgezogenen“ Urlaubs auf zukünftige Urlaubsansprüche findet nicht statt.

2.11 Exkurs: Der unbezahlte Urlaub

Da das Urlaubsgesetz Urlaub immer als **Freizeit bei gleichzeitiger Entgeltfortzahlung** versteht, enthält es keine Regelungen zum unbezahlten Urlaub. Diesbezügliche Regelungen finden sich in anderen Gesetzen bzw. in Zusammenhang

2. Erholungsurlaub

mit anderen Tatbeständen (z. B. Urlaub gegen Entfall der Bezüge im öffentlichen Dienst; Karenzierung iZm einer Bildungs- oder Pflegekarenz).

Bisweilen werden in der Praxis Vereinbarungen getroffen, wonach etwaige Abwesenheiten nicht abgegolten werden. Im Sinne des oben Gesagten statuiert der Oberste Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung, dass bei Vorliegen solcher Vereinbarungen die Freizeit keinen Urlaub im Sinne des Urlaubsgesetzes darstellt und der gesetzlich zustehende Urlaubsanspruch dementsprechend nicht berührt bzw. verbraucht wird.

2.12 Erkrankung während des Urlaubes

Wenn der/die ArbeitnehmerIn während des Urlaubs erkrankt beziehungsweise verunglückt, so werden die Tage der Erkrankung dann auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die dadurch entstandene Arbeitsunfähigkeit mehr als drei Kalendertage dauert.

Der/die ArbeitnehmerIn muss dem/der ArbeitgeberIn die **Erkrankung** (Unfall) **nach drei Tagen unverzüglich melden**. Ist dies durch äußere Umstände unmöglich, muss die Meldung unmittelbar nach Wegfall dieser Umstände erfolgen. Nach dem Wiederantritt des Dienstes muss der/die ArbeitnehmerIn dem/der ArbeitgeberIn ein **ärztliches Zeugnis vorweisen**.

Bei Erkrankung im Ausland muss **neben dem ärztlichen Zeugnis** auch eine **behördliche Bestätigung** beigebracht werden, aus der hervorgeht, dass dieses ärztliche Zeugnis von einer zum Arztberuf zugelassenen Person ausgestellt wurde. Diese Bestätigung ist bei einer Behandlung in einer Krankenanstalt (stationär oder ambulant) nicht notwendig.

Es ist unzulässig, den Urlaub wegen einer Erkrankung einseitig über die getroffene Urlaubsvereinbarung hinaus zu verlängern.

Ist der/die ArbeitnehmerIn vor dem geplanten Urlaub erkrankt, ist abzuklären, ob er/sie eventuell von der Urlaubsvereinbarung zurücktritt oder beispielsweise bei rechtzeitiger Genesung „direkt“ vom Krankenstand in den Urlaub wechselt. Ein Arbeitsantritt dazwischen ist nicht notwendig.

Kommt es während des Urlaubs zu einem Sachverhalt, der die Inanspruchnahme einer **Pflegefreistellung** rechtfertigt, wird vom Obersten Gerichtshof die analoge Anwendung der Bestimmungen zur Erkrankung während des Urlaubs bejaht. Wenn also der Pflegebedarf nach Antritt des Urlaubs entsteht und länger als drei Kalendertage andauert, kommt es zu einer rückwirkenden Urlaubsunterbrechung.

Bei einer **Betreuungsfreistellung** wird vom Obersten Gerichtshof eine Unterbrechung des Urlaubes hingegen verneint. Nicht jede Beeinträchtigung des Erholungszwecks führt zu einer Unterbrechung des angetretenen Erholungsurlaubs, sondern nur eine solche, die – wie die Pflege eines erkrankten Angehörigen – den Erholungszweck gleich einer eigenen Erkrankung einschränkt, so die sinngemäße Entscheidung.

2. Erholungsurlaub



2.13 Urlaubsentgelt

Der/Die ArbeitnehmerIn darf während des Urlaubes finanziell nicht schlechter gestellt werden, als wenn er/sie arbeiten würde. Es hat daher jene Bezahlung zu erfolgen, die gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

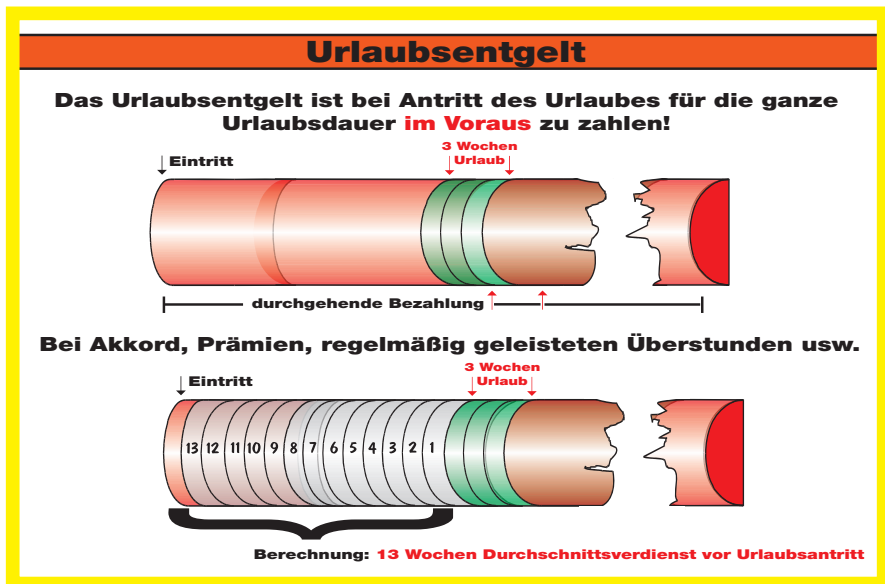
Das Urlaubsentgelt ist vor dem Urlaubsantritt für die gesamte Urlaubsdauer im Voraus zu bezahlen.

Unter dem Urlaubsentgelt ist jenes Entgelt zu verstehen, das der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin während des Urlaubs erhält, ohne eine Arbeitsleistung zu erbringen. Was konkret zusätzlich zum laufenden Entgelt (Gehalt, Lohn, Lehrlingsentschädigung) auszuzahlen ist, ist in einem Generalkollektivvertrag, abgeschlos-

sen zwischen dem ÖGB und der Wirtschaftskammer, geregelt. In manchen Kollektivverträgen gibt es noch zusätzliche Bestimmungen.

Grundsätzlich ist ein/e ArbeitnehmerIn so zu stellen, als ob er oder sie gearbeitet hätte (**Ausfallsprinzip**). Sollte nicht feststellbar sein, wieviel er/sie verdient hätte, ist grundsätzlich der Durchschnitt der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen heranzuziehen (bei Provisionen: der letzten 12 Monate).

Bei der Bemessung des Urlaubsentgelts sind beispielsweise zu berücksichtigen: Regelmäßig bezogene Mehr- und Überstundenentgelte, Zulagen, Prämien und Provisionen. Aufwandsentschädigungen (Kilometergeld, Taggeld, Diäten etc.) werden bei der Berechnung hingegen nicht berücksichtigt, da sie kein Entgelt darstellen.



2. Erholungsurlaub

2.14 Exkurs: Urlaubszuschuss

Nicht mit dem Urlaubsentgelt zu verwechseln ist der Urlaubszuschuss („**Urlaubsgeld**“).

Entgegen der landläufigen Meinung gibt es – bis auf wenige Ausnahmen – keinen gesetzlichen Anspruch auf Urlaubszuschuss. Der Anspruch auf den Urlaubszuschuss ist – genauso wie jener auf Weihnachtsremuneration („Weihnachtsgeld“) – vielmehr in fast allen Fällen im jeweils anzuwendenden Kollektivvertrag verankert.

Dort ist dann u. a. auch geregelt, wie hoch der Urlaubszuschuss ist und wann er fällig ist (mittlerweile zumeist zu fixen Terminen; in manchen Kollektivverträgen wird die Fälligkeit noch vom Urlaubsantritt des/der jeweiligen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin ausgelöst).

2.15 Ablöseverbot

Das Urlaubsgesetz verbietet bei aufrechterm Arbeitsverhältnis Vereinbarungen, die anstelle des Urlaubsverbrauchs eine Abgeltung des Urlaubs in Geld vorsehen.

Aus diesem Grund ist eine finanzielle Ablöse offenen Urlaubs auch vor Präsenz-/Zivildienst oder Wochengeldbezug bzw. Karenz verboten, da ja auch in diesen Fällen das Arbeitsverhältnis nicht beendet sondern nur ruhend gestellt wird.

2.16 Aufzeichnungen

Der/Die **ArbeitgeberIn muss Aufzeichnungen führen** insbesondere über

- » die Dauer des zustehenden bezahltenurlaubes,
- » die Zeiten, in welchen Urlaub verbraucht wurde sowie
- » genaue Angaben über eventuelle Umstellungen des Urlaubsjahres.

2.17 Rücktritt von einer Urlaubsvereinbarung

Eine getroffene Urlaubsvereinbarung kann grundsätzlich weder der/die ArbeitnehmerIn noch der/die ArbeitgeberIn einseitig widerrufen.

Ein **arbeitgeberseitiger** Rücktritt kann nur aus besonders schwerwiegenden Gründen erfolgen. Der Ausfall von KollegInnen wird in der Praxis als Rücktrittsgrund nicht ausreichen, da der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin seinen/ihren Betrieb so zu organisieren hat, dass er/sie auch ungeplante Abwesenheiten abfangen kann. Sollte die Einzelfallüberprüfung ergeben, dass der/die ArbeitgeberIn tatsächlich von der Urlaubsvereinbarung zurücktreten darf, hat er dem/der ArbeitnehmerIn jedenfalls allfällige Schäden zu ersetzen (z. B. Stornokosten).

Auch der/die **ArbeitnehmerIn** kann von einer Urlaubsvereinbarung aus wichtigen Gründen zurücktreten. Eine Erkrankung vor dem Urlaub könnte ein derartiger Grund sein. Ähnliches kann gelten, wenn der/die ArbeitnehmerIn knapp vor Urlaubsantritt oder während des Urlaubs gekündigt wird, da dann der Erholungszweck des Urlaubs vereitelt wird.

2.18 Abgeltung eines nicht verbrauchten Urlaubs bei Ende des Arbeitsverhältnisses (Urlaubersatzleistung)

Bei Ende des Arbeitsverhältnisses ist zu prüfen, ob noch ein Rest an nicht konsumiertem Urlaub besteht. Bejahendenfalls ist dieser als **Urlaubersatzleistung** abzugelten.

Zu beachten ist, dass für das laufende Urlaubsjahr eine **Aliquotierung** vorzunehmen ist: Zur Auszahlung gelangt allfälliger „alter“ Urlaub (Urlaubsanspruch aus schon abgelaufenen Urlaubsjahren) sowie (nur) der aliquote laufende Urlaubsanspruch.

Beispiel: Frau M ist bei ihrer Arbeitgeberin von 1.1.2021 bis 30.6.2022 beschäftigt. 2021 verbraucht sie vier Wochen Urlaub, 2022 keinen Urlaub. Ihr gebührt somit eine Urlaubersatzleistung für 3,5 Wochen (aus 2021 ist eine Woche Urlaub stehengeblieben; für 2022 ergibt sich ein aliquoter Urlaubsanspruch von 2,5 Wochen).

2. Erholungsurlaub

Eine Besonderheit gilt im Fall des unberechtigten vorzeitigen Austritts aus dem Arbeitsverhältnis (arbeitnehmerseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der gebotenen Kündigungsfrist): Hier wird für das laufende Urlaubsjahr ein fiktiver Urlaubsanspruch von (nur) vier Wochen veranschlagt, somit also jedenfalls weniger als der ansonsten bestehende Urlaubsanspruch von typischerweise fünf oder sechs Wochen. Im obigen Beispiel hätte somit Frau M Anspruch auf Urlaubersatzleistung für 3 Wochen, da sich für 2022 ein aliquoter Urlaubsanspruch von 2 Wochen ergibt, weil ja für (das gesamte Jahr) 2022 ein Urlaubsanspruch von nur 4 Wochen fingiert wird.

Die Urlaubersatzleistung ist grundsätzlich so zu bemessen wie das Urlaubsentgelt. Das bedeutet, dass auch hier neben dem Gehalt/Lohn sonstige regelmäßig bezogene Entgelte (Überstundenvergütungen, Zulagen, Provisionen etc.) einzubeziehen sind, Aufwandsentschädigungen hingegen nicht.

Außerdem sind auch die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration) einzubeziehen.

Wichtig für die Praxis: Wird eine Urlaubersatzleistung ausbezahlt, führt dies dazu, dass der/die ArbeitnehmerIn über das arbeitsrechtliche Ende hinaus bei seinem/ihrer Sozialversicherungsträger angemeldet bleibt. Dieser Zeitraum zählt als Beitragszeit für die Pension und das Erfüllen etwaiger Anwartschaften, allerdings erhält der/die ArbeitnehmerIn für diesen Zeitraum weder Krankengeld, Arbeitslosengeld noch Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung (Ausnahme Alterspension). Versteuert wird die Urlaubersatzleistung gemeinsam mit dem letzten Monatsbezug, was unter Umständen höhere Abzüge mit sich bringen kann.

Beispiel: Herr F scheidet mit 31.5.2022 aus dem Arbeitsverhältnis aus und ist ihm Urlaubersatzleistung für acht Arbeitstage (auf Basis einer Fünftagewoche) ausbezahlt. Da acht Arbeitstage einer (Urlaubs)Woche plus drei Tagen entsprechen, bleibt er somit bis einschließlich 10.6. bei seinem Sozialversicherungsträger angemeldet.

2.19 Rückerstattung des zu viel erhaltenen Urlaubsentgelts

Hat ein/e Arbeitnehmer/in zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehr Urlaub konsumiert als ihm/ihr aliquot zusteht, besteht aufgrund des soeben Gesagten jedenfalls kein Anspruch auf Urlaubsersatzleistung.

Eine Rückzahlungsverpflichtung trifft den/die Arbeitnehmer/in jedoch nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis durch gerechtfertigte Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt geendet hat.

Rückzahlung Urlaubsentgelt

Immer nur dann, wenn

- ◆ **mehr Urlaubstage verbraucht wurden, als man im Urlaubsjahr aliquot erworben hat**



Nur bei

- ◆ **gerechtfertigter Entlassung**
- ◆ **unberechtigtem vorzeitigem Austritt**

!!! IMMER NUR DEN ZU VIEL VERBRAUCHTEN ANTEIL !!!

Endet das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß Mutterschutzgesetz (MSchG) oder Väterkarenzgesetz (VKG) durch

1. Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin,
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin,
3. Kündigung seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder
4. einvernehmliche Auflösung

2. Erholungsurlaub

ist der Berechnung der Ersatzleistung (des aliquoten Anteils) jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin überwiegend zu leisten war.

Die gleiche Regelung gilt bei einer Herabsetzung der Normalarbeitszeit wegen Sterbebegleitung oder Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes.

Eine Ersatzleistung gebührt auch den Erben/Erbinnen, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin endet.

2.20 Zusatzurlaub bei Nachtschwerarbeit

Dem/Der ArbeitnehmerIn gebührt für jedes Arbeitsjahr ein Zusatzurlaub von zwei Werktagen, wenn er/sie in einem Arbeitsjahr mindestens 50mal pro Arbeitsjahr in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr mindestens sechs Stunden Nachtschwerarbeit leistet oder im betreffenden Arbeitsjahr mindestens 40mal Nachtschwerarbeit und gemeinsam mit dem unmittelbar vorangegangenen Urlaubsjahr insgesamt mindestens 100 Nachtschwerarbeitstage geleistet hat.

Der Anspruch auf Zusatzurlaub erhöht sich auf vier Werktage, wenn der/die ArbeitnehmerIn fünf Jahre bzw. erhöht sich auf sechs Werktage, wenn der/die ArbeitnehmerIn 15 Jahre Nachtschwerarbeit geleistet hat.

Hat ein/e ArbeitnehmerIn zusätzlich zu Nachtschwerarbeit, die ein höheres Urlaubsausmaß auslöst, mindestens weitere 50mal Nachtschwerarbeit geleistet, gebührt ein zusätzlicher Urlaubstag.

Für die **Bemessung der Dienstzeiten** sind auch Beschäftigungen im Inland (mind. sechs Monate) mit maximal fünf Jahren anzurechnen. Es werden hier nur volle Arbeitsjahre berücksichtigt, es sei denn, im Rumpfarbeitsjahr wurde mindestens 50-mal Nachtschwerarbeit geleistet.

2.21 Entlastungswoche

Seit 1.1.2023 haben Personen, die im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege oder als PflegefachassistentIn oder als PflegeassistentIn tätig sind,

ab jenem Kalenderjahr, in dem sie das 43. Lebensjahr vollenden, Anspruch auf eine zusätzliche Woche bezahlte Freizeit („Entlastungswoche“).

Auf diese Entlastungswoche werden allerdings gesetzliche oder kollektivvertragliche Urlaubsansprüche angerechnet, die über das gesetzliche Mindestausmaß von fünf Wochen hinausgehen. Wer also beispielsweise aufgrund langer Dienstzugehörigkeit bereits einen Urlaubsanspruch von sechs Wochen hat, profitiert von der Entlastungswoche nicht.

Nicht angerechnet wird hingegen ein etwaiger Zusatzurlaub aufgrund von Nachtschwerarbeit.

Im Gegensatz zum sonstigen Urlaubsrecht gilt bis einschließlich 2026, dass der Anspruch auf die Entlastungswoche von dem/der Arbeitgeber/in im aufrechten Arbeitsverhältnis in Geld abgelöst werden darf, wenn die Inanspruchnahme der Entlastungswoche aus von dem/der Arbeitnehmer/in nicht zu vertretenden Gründen nicht möglich war (z.B.: Personalmangel).

2.22 Strafbestimmungen

Wenn keine genauen Aufzeichnungen über die Urlaubsdaten der ArbeitnehmerInnen vorliegen, kann die Bezirksverwaltungsbehörde über den/die ArbeitgeberIn eine Strafe bis zu € 218,- verhängen.

Pflege- und Betreuungs-

freistellung

3.

Für die notwendige Pflege eines/einer erkrankten nahen Angehörigen steht dem/der ArbeitnehmerIn eine bezahlte **Pflegefreistellung** bis zum Höchstausmaß seiner/ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres zu (§ 16 Abs. 1 UrlG).

Die leiblichen Eltern (Wahl- oder Pflegeeltern) haben nach Scheidung oder Trennung bei Erkrankung des eigenen Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) Anspruch auf Pflegefreistellung unabhängig davon, ob das erkrankte leibliche Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt oder nicht.

Von **Betreuungsfreistellung** spricht man, wenn die notwendige Betreuung eines (gesunden!) Kindes zu gewährleisten ist, weil die Person, die das Kind ansonsten ständig betreut hat, die Betreuung aus folgenden Gründen (und nur aus folgenden Gründen!) nicht übernehmen kann:

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,
5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes der bisher betreuenden Person mit dem erkrankten Angehörigen.

Ebenso ist die Betreuung von erkrankten Kindern bis zum vollendeten 10. Lebensjahr bei stationären Aufenthalten in Heil- oder Pflegenanstalten von der Betreuungsfreistellung erfasst. (§ 16 Abs. 1 Z. 3 UrlG).

Darüber hinaus besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß **einer weiteren Woche** innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn der/die ArbeitnehmerIn den Freistellungsanspruch der ersten Woche verbraucht hat und der Grund der neuerlichen Dienstverhinderung die notwendige Pflege eines Kindes ist, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat.

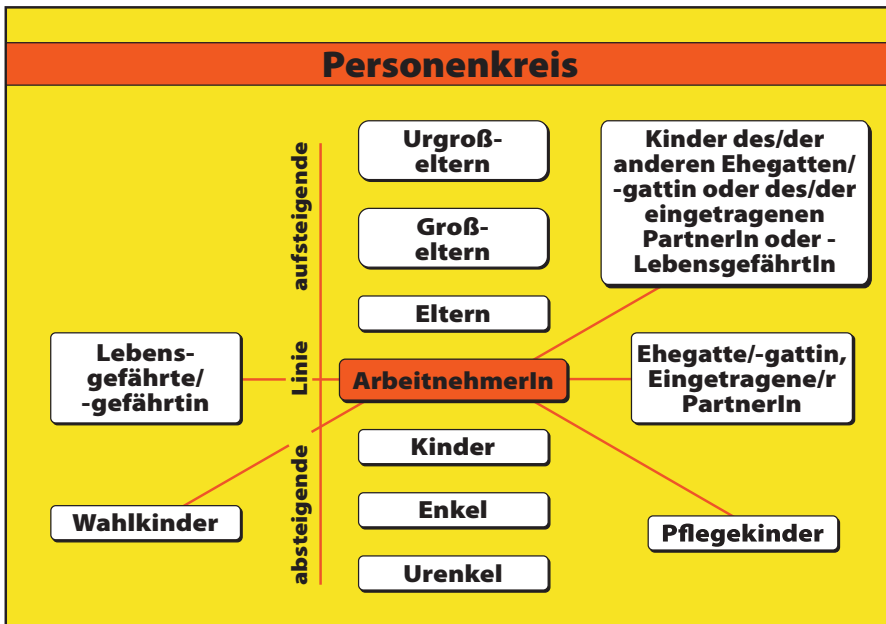
Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die erste und zweite Woche erschöpft, kann zu einem für den Anspruch in der zweiten Woche genannten Zweck **Urlaub ohne vorherige Vereinbarung** (also einseitig) angetreten werden.



Nahe Angehörige sind:

- » **Ehegatte/-gattin** des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, der/die eingetragene PartnerIn;
- » mit dem/der ArbeitnehmerIn **in gerader Linie verwandte Personen**, insbesondere also **leibliche Kinder**;
- » **Wahl- und Pflegekinder**;
- » **Lebensgefährte/Lebensgefährtin**;
- » im gemeinsamen Haushalt lebende **leibliche Kinder** des anderen Ehegatten/der anderen Ehegattin oder des eingetragenen Partners/der eingetragenen Partnerin oder Lebensgefährten/Lebensgefährtin.

3. Pflege- und Betreuungs- freistellung



Es gibt keine gesetzlich normierten Formen des Nachweises. Den Nachweis für die Voraussetzungen (Pflegebedürftigkeit, gemeinsamer Haushalt etc.) hat der/die ArbeitnehmerIn zu erbringen, wobei die mündliche Erklärung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ausreicht. Sollte der/die ArbeitgeberIn nur ein ärztliches Attest als Nachweis akzeptieren, hat er die entstehenden Kosten zu tragen. Das entsprechende Attest bestätigt die Pflegebedürftigkeit, enthält jedoch keine Diagnose.

Der/Die ArbeitnehmerIn kann die Pflegefreistellung auch stundenweise in Anspruch nehmen. Er/Sie kann aber keineswegs dazu verpflichtet werden! Wenn **Pflege- oder Betreuungsbedarf** gegeben ist und nicht absehbar ist, wann eine entsprechende Pflege notwendig ist, kann dem/der ArbeitnehmerIn nicht zugemutet werden, zwischendurch seine/ihre Arbeit wieder aufzunehmen.

Wenn nur berufstätige nahe Angehörige für die Pflege in Betracht kommen und eine zumutbare Bemühung um eine anderweitige Betreuung nicht zielführend war, haben diese das Wahlrecht, wer (zuerst) die Pflegefreistellung in Anspruch

nimmt. Die Beauftragung einer Pflegeperson gegen Entgelt kann vom/von der ArbeitgeberIn nicht verlangt werden.

3.1 Günstigere Regelungen

Gesetzliche Vorschriften, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträge oder sonstige Rechtsquellen, die den Anspruch auf Pflege- und Betreuungsfreistellung günstiger regeln, bleiben unberührt.

Von praktischer Bedeutung sind in diesem Sinne die zwingenden Bestimmungen des § 1154b Abs. 5 ABGB (anwendbar für ArbeiterInnen) und § 8 Abs. 3 AngG (anwendbar für Angestellte) betreffend **Dienstverhinderungen**:

Beide Bestimmungen sehen vor, dass der/die Arbeitnehmer/in den Anspruch das Entgelt behält, wenn er/sie ohne sein/ihr Verschulden für eine verhältnismäßig kurze Zeit aus wichtigen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert ist. Unter diese Art von Dienstverhinderungen fallen fast immer auch jene Sachverhalte, die einen Anspruch auf Pflege- bzw. Betreuungsfreistellung auslösen.

Was eine „verhältnismäßig kurze Zeit“ ist, ist gesetzlich nicht definiert; relativ unstrittig ist jedoch, dass Zeiträume von bis zu einer Woche Dauer jedenfalls noch darunter fallen.

Und: Während der oben skizzierten Pflege- und Betreuungsfreistellungsanspruch (§ 16 UrlG) pro Arbeitsjahr limitiert ist, trifft dies auf den Dienstverhinderungsanspruch gemäß § 1154b Abs. 5 ABGB bzw. § 8 Abs. 3. AngG nicht zu.

Zum Autor

Mag. Florian Gaughofer ist seit 2006 als Referent für Arbeitsrecht bei der Arbeiterkammer Wien beschäftigt.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	
WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
WI-2	Konjunktur
WI-3	Wachstum
WI-4	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
WI-5	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
WI-6	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
WI-9	Investition
WI-10	Internationaler Handel und Handelspolitik
WI-12	Steuerpolitik
WI-13	Bilanzanalyse
WI-14	Der Jahresabschluss
WI-16	Standort-, Technologie- und Industriepolitik
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE	
PZG-1A	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
PZG-1B	Sozialdemokratie seit 1945
PZG-2	Christliche Soziallehre
PZG-4	Liberalismus/Neoliberalismus
PZG-6	Rechtsextremismus
PZG-7	Faschismus
PZG-8	Staat und Verfassung
PZG-9	Finanzmärkte
PZG-10	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
PZG-11	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
PZG-12	Wege in den großen Krieg
PZG-14	Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

SOZIALE KOMPETENZ	
SK-1	Grundlagen der Kommunikation
SK-2	Frei reden
SK-3	NLP
SK-4	Konfliktmanagement
SK-5	Moderation
SK-6	Grundlagen der Beratung
SK-7	Teamarbeit
SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-9	Verhandeln
SK-10	Politische Rhetorik

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

VÖGB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VÖGB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.

Nähere Infos und
kostenlose Bestellung:
www.voegb.at/skripten
E-Mail: skripten@voegb.at
Adresse:
Johann-Böhm-Platz 1,
1020 Wien
Tel.: 01/534 44-39244

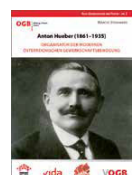


Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Leseempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik



Notizen

Notizen

Notizen

Notizen