

ERHOLUNGSURLAUB

Gesetzliche Grundlagen und Anwendung in der Praxis

- [1. Gesetzliche Grundlagen](#)
- [2. Verbrauch des Erholungsurlaubes](#)
- [3. Verfall des Erholungsurlaubes](#)
- [4. Ausmaß des Erholungsurlaubes LBG](#)
- [5. Ausmaß des Erholungsurlaubes LVBG und DPL](#)
- [6. Urlaubsabgeltung bei Dienstende](#)

1. Gesetzliche Grundlagen

NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG):

§§ 46 und 47 (Erholungsurlaub, Ausmaß des Erholungsurlaubes)

§ 132 b und c (Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben; z.B. Bestimmungen zum Nichtverfall von Erholungsurlaub ab dem 57. Lebensjahr und Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub für Bedienstete ab dem 55. Lebensjahr)

Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG):

§§ 43 - 45 (Erholungsurlaub, Ausmaß des Erholungsurlaubes)

§ 46 (Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben)

§ 71 Abs. 11 (Übergangsbestimmungen zur Weiteranwendung früherer Urlaubsansprüche)

Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972): §§ 41 und 42

NÖ Spitalsärztegesetz 1992 (SÄG): §§ 35 und 40

Weiterführende Informationen - insbesondere auch zum Anspruch auf Erholungsurlaub nach dem Spitalsärztegesetz (SÄG) sowie zum Themenkreis bezahlter und unbezahlter Sonderurlaub - finden sich auf der [Homepage des ZBR](#) in der **Broschüre „Dienstplangestaltung“** welche die aktuell geltende Vorschrift zu diesem Thema „Urlaub, Dienstfreistellung“ beinhaltet:

https://www.zbr.or.at/service_und_hilfestellungen/broschueren

2. Verbrauch des Erholungsurlaubes: NÖ LBG, LVBG und DPL

Der jährliche Erholungsurlaub kann in mehreren Teilen gewährt werden, **ein Urlaubsteil muss jedoch mindestens 80 Arbeitsstunden** betragen (bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend der regelmäßigen Wochenarbeitszeit).

Bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände kann auf Antrag ein **Urlaubsvorgriff** gewährt werden.

Laut gesetzlichen Vorgaben ist *„die Festlegung des Erholungsurlaubes unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen vorzunehmen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse der Bediensteten Rücksicht zu nehmen ist. Bedienstete mit schulpflichtigen Kindern sind für die Zeit der Schulferien bevorzugt einzuteilen.“*

Dem **Betriebsrat** steht bei der Urlaubseinteilung und deren Änderung ein **Mitwirkungsrecht** zu.

In der Praxis ist die **Festlegung des Urlaubes zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn einvernehmlich festzulegen**.

Für jeden Urlaub ist ein Antrag und eine Genehmigung erforderlich.

Bedienstete haben Anspruch auf einen **„persönlichen Feiertag“** pro Jahr. Dieser Urlaubstag kann von den Bediensteten **einseitig festgelegt** werden, es bedarf dazu einer schriftlichen Bekanntgabe spätestens 3 Monate im Vorhinein.

Liegen aus Sicht der Dienststellenleitung dienstliche Gründe vor, die einem Antritt des persönlichen Feiertages entgegenstehen, ist ein Antrag auf Dienstleistung am persönlichen Feiertag bei der NÖ Landesgesundheitsagentur - Personalservice GmbH einzubringen. Dieser ist so zeitgerecht schriftlich zu stellen, dass die Entscheidung hierüber noch vor dem persönlichen Feiertag erfolgen kann. In diesem Antrag ist auszuführen, in welchem Ausmaß und aus welchen Gründen eine Dienstleistung erforderlich ist sowie die konkrete Dienstzeit an diesem Tag laut Dienstplan darzulegen.

Im Fall einer Dienstleistung am persönlichen Feiertag haben die Bediensteten für jede an diesem Tag geleistete Dienststunde zusätzlich einen Anspruch auf 0,577% des Dienstbezuges, ohne dass ein Erholungsurlaub verbraucht wird. Für die Anweisung dieses Anspruches ist von der Dienststellenleitung die an diesem Tag tatsächliche erbrachte Dienstleistungsdauer an die Personalservice GmbH zu übermitteln.

Bediensteten, die **vorzeitig aus dem Urlaub zurückgerufen** oder einen **bereits bewilligten Urlaub aus dienstlichen Gründen** (z.B. Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes) **nicht antreten dürfen**, gebührt der Ersatz der dadurch entstandenen Mehrauslagen (z.B. Stornogebühren).

Bediensteten, die **Turnus- oder Wechseldienst** leisten, gebührt der Erholungsurlaub im gleichen Ausmaß wie den übrigen Bediensteten. Für die Feststellung der Anzahl der Urlaubsstunden, die beim Verbrauch eines Urlaubsteiles anfallen, ist die Erstellung eines fiktiven Dienstplanes erforderlich. In diesem **Dienstplan** ist jene Dienstleistung aufzunehmen, die die Bediensteten zu erbringen hätten, wären sie nicht auf Urlaub. Dabei ist darauf Bedacht zu nehmen, dass im Durchschnitt eine **wöchentliche Dienstleistung von 40 Stunden** (bei Turnusdienst auch in Wochen mit einem Feiertag oder Normtag) zu erbringen ist.

Anzustreben ist bei Vollbeschäftigung eine Planung im Solldienstplan mit 8 Stunden pro Urlaubstag von Montag bis Freitag (Samstag und Sonntag im Idealfall dienstfrei).

Soweit in begründeten Fällen **nach Erstellung des Solldienstplanes** kurzfristig ein Urlaub beantragt wird, erfolgt die Abrechnung der Urlaubsstunden entsprechend den Vorgaben des Solldienstplans.

3. Verfall des Erholungsurlaubes: NÖ LBG und LVBG

Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, soweit er nicht bis zum **31. Dezember des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres** verbraucht wurde.

Davon abweichend verfällt der Anspruch auf Erholungsurlaub **im Falle der Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses**, soweit er nicht bis zum **31. März** des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht wurde.

Bei Bediensteten, die einen Mutterschafts- bzw. Vaterschaftskarenzurlaub oder einen Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes in Anspruch genommen haben, verschiebt sich der Verfallstermin um den Zeitraum dieses Karenzurlaubes bzw. Sonderurlaubes.

Beispiele für das Kalenderjahr 2023:

Jahr 2021: Resturlaub 50 Stunden; Jahr 2022 Resturlaub 200 Stunden;

Urlaubsanspruch im Jahr 2023: 200 Stunden

Resturlaub aus dem Jahr 2021 verfällt grundsätzlich mit 31.12.2023 usw. (1. Absatz).

Endet das Dienstverhältnis jedoch mit 30. September 2023 muss der Resturlaub aus dem Jahr 2021 bis 31. März 2023 verbraucht werden, weil er sonst verfällt (2. Absatz).

Befindet sich eine Bedienstete ein Jahr in Mutterschaftskarenzurlaub (und hat ihren Gebührenurlaub nicht im Anschluss an den Mutterschutz konsumiert, sondern eine „Urlaubsverzögerung“ vorgenommen), verschieben sich die Verfallfristen für die Urlaube aus den Jahren 2021 bis 2023 um diesen Zeitraum (3. Absatz).

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass bei einer „Urlaubsverzögerung“ nur der aliquote Urlaubsanspruch für das Jahr besteht in dem der Mutterschaftskarenzurlaub beginnt. Wird der Urlaub im Anschluss an den Mutterschutz konsumiert, besteht Anspruch auf den gesamten Jahresurlaub.

Der Mutterschutz endet mit 31.3.2023. Bei Urlaubskonsumation im Anschluss an den Mutterschutz können 200 Stunden für das Jahr 2023 verbraucht werden; bei „Urlaubsverzögerung“ können 50 Stunden „mitgenommen“ werden.

Die **Dienststellenleitungen haben den gesetzlichen Auftrag** im Fall eines drohenden Verfalls des Erholungsurlaubes **rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich darauf hinzuwirken, dass die Bediensteten den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen können** und auch in Anspruch nehmen. Hat die Dienststellenleitung es unterlassen, in diesem Sinn auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes hinzuwirken, tritt **kein Verfall** des Erholungsurlaubes ein.

Im Zuge der **Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben** wurde abweichend von dieser generellen Regelung zum Urlaubsverfall festgelegt, dass der 160 Arbeitsstunden übersteigende und unverbrauchte Erholungsurlaub **bei vollbeschäftigten Bediensteten die das 57. Lebensjahr** vollendet haben nicht mehr zum jeweiligen Verfallszeitpunkt verfällt (§ 132b LBG).

Bei einer Teilzeitbeschäftigung in dem Kalenderjahr, in dem der vom Verfall betroffene Urlaubsanspruch entstanden ist, reduzieren sich die 160 Arbeitsstunden entsprechend dem Ausmaß der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit.

Der Verbrauch dieses nicht verfallenen Erholungsurlaubes **hat frühestens unmittelbar vor dem tatsächlichen Pensionsantritt zu erfolgen** und ist frühestens ein Jahr und spätestens drei Monate vor der **beabsichtigten Inanspruchnahme zu beantragen**.

Sofern nicht wesentliche dienstliche Interessen entgegenstehen, kann auf Antrag ein vorzeitiger (teilweiser) Verbrauch bei Vorliegen von besonders berücksichtigungswürdigen Umständen durch den Arbeitgeber genehmigt werden.

4. Ausmaß des Erholungsurlaubes NÖ LBG

Der Erholungsurlaub gebührt jährlich im folgenden Ausmaß:

- bis zum vollendeten 43. Lebensjahr: 200 Arbeitsstunden
- ab dem vollendeten 43. Lebensjahr: 240 Arbeitsstunden

Der Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß ist bereits gegeben, wenn im Urlaubsjahr das 43. Lebensjahr vollendet wird.

Für „**begünstigt Behinderte**“ *) erhöht sich das Urlaubsausmaß um **40 Arbeitsstunden** **). Die Vorlage des Bescheides des Sozialministeriumservice beim Arbeitgeber über den festgestellten Grad der Behinderung ist erforderlich. Wird der Bescheid erst zu einem späteren Zeitpunkt vorgelegt, besteht Anspruch auf das erhöhte Urlaubsausmaß erst ab dem Kalenderjahr in dem der Nachweis vorgelegt wird.

*) Erwerbsfähige Menschen können den Status eines „begünstigt Behinderten“ erhalten, wenn vom Sozialministeriumservice bescheidmäßig ein mindestens 50 %-iger Grad einer Behinderung festgestellt wird.

**) bei Vollbeschäftigung, sonst aliquot nach dem Beschäftigungsausmaß

Bei **Teilzeitbeschäftigung** verringert sich der Erholungsurlaub entsprechend dem Beschäftigungsausmaß. Ändert sich das Beschäftigungsausmaß von Bediensteten im Verlauf des Kalenderjahres, so fallen in das Urlaubsjahr Zeiten, die für das Urlaubsausmaß verschieden zu werten sind.

Für alle verschieden zu wertende Zeiträume sind Teilurlaube zu ermitteln (siehe nachstehende Formel). Die Summe aller Teilurlaube ergibt den Jahresurlaub. Ergeben sich bei der Bildung der Summe Bruchteile, so ist diese auf ¼ Stunden aufzurunden.

Formel für die Berechnung des Teilurlaubes:

$$\frac{\text{Volles Urlaubsausmaß +)} \times \text{wöchentliche Arbeitsverpflichtung} \times \text{Anzahl der Monate ++)}}{40 \times 12}$$

+) Urlaubsausmaß, auf das Anspruch bestanden hätte, wenn im Laufe des Jahres keine Freistellung erfolgt wäre oder keine Teilbeschäftigung vorgelegen hätte.

++) Anzahl der Monate, die in den Zeitraum fallen, für den der Teilurlaub ermittelt wird. Handelt es sich bei diesem Zeitraum um keine vollen Monate, so tritt im Zähler an die Stelle der Anzahl der Monate die Anzahl der Kalendertage, im Nenner an die Stelle der Zahl 12 die Zahl 360. Für die Ermittlung der Anzahl der Kalendertage ist der Monat einheitlich mit 30 Tagen zu werten.

Beispiele dazu vgl. Vorschrift „Urlaub, Dienstfreistellung“ in der Broschüre „Dienstplanung“.

Für das **Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis beginnt**, beträgt der Urlaubsanspruch für jeden begonnenen Monat der Dienstleistung **ein Zwölftel des jährlichen Urlaubsausmaßes**.

Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines **Sonderurlaubes unter Entfall der Bezüge** (z. B. Mutterschafts-/Vaterkarenzurlaub, Bildungskarenz), einer Familienhospizfreistellung, einer Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen, oder eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes, ist der **Erholungsurlaub um den Anteil zu kürzen**, der dem Anteil der Dauer der Abwesenheit im Kalenderjahr entspricht.

Bei einer Einberufung zu einer Kader- bzw. Truppenübung tritt eine Verkürzung des Urlaubsanspruches nur dann ein, wenn die Zeit dieser Einberufung im Urlaubsjahr 30 Tage übersteigt. Mehrere derartige Einberufungen innerhalb des Urlaubsjahres sind zusammenzurechnen.

Die sich bei diesen Berechnungen ergebenden Bruchteile von Urlaubsstunden werden auf $\frac{1}{4}$ Urlaubsstunden aufgerundet.

Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub (§ 132c LBG):

Bediensteten, die das **55. Lebensjahr** vollendet haben und seit mindestens einem Jahr ununterbrochen in **Vollbeschäftigung** stehen, kann auf Antrag beim Arbeitgeber ein **zusätzlicher Erholungsurlaub von 14,5 Stunden pro Monat** gewährt werden, soweit kein dienstliches Interesse entgegensteht.

Dieser zusätzliche Erholungsurlaub wird monatlich durch ein **10%-iges Einbehalten** vom weiterhin zu 100% gebührenden Dienstbezug (die Bediensteten leisten nach wie vor als Vollbeschäftigte 40 Wochenstunden) erworben. Als Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherung als auch für die Lohnsteuer werden 90% des Dienstbezuges herangezogen. Da Bedienstete aber weiter in ihrer jeweiligen Funktion unter Beibehaltung der Vollbeschäftigung unverändert verbleiben, ist der dann auch zu 100% gebührende Dienstbezug die Bemessungsbasis für allfällig weitere besoldungsrechtliche Ansprüche (z. B. Überstundenentschädigung, Sonn- Feiertagsvergütung, Sonderzahlung, Jubiläumsbelohnung).

In Kalendermonaten mit Tagen, in denen die Ansprüche auf Dienstbezüge nur mehr reduziert oder gar nicht gebühren (z. B. wegen Krankenständen bzw. Sonderurlauben gegen Entfall der Bezüge), wird ein Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub kraft Gesetzes ausgesetzt.

Der Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub entsteht monatlich im Nachhinein. Bedienstete haben die Möglichkeit, auf Antrag jederzeit den zusätzlichen Erwerb eines Erholungsurlaubes zurückzuziehen. Diesfalls endet der Erwerb mit Beginn des der Zurückziehung zweitfolgenden Kalendermonats.

5. Ausmaß des Erholungsurlaubes LVBG und DPL

- bis zum vollendeten 35. Lebensjahr
oder 10. Jahr ab dem Stichtag 200 Arbeitsstunden*)
- vom vollendeten 35. Lebensjahr oder
10. Jahr ab dem Stichtag 216 Arbeitsstunden
- vom vollendeten 43. Lebensjahr oder
18. Jahr ab dem Stichtag 232 Arbeitsstunden
- vom vollendeten 25. Jahr ab dem
Stichtag 240 Arbeitsstunden
- vom vollendeten 50. Lebensjahr oder
30. Jahr ab dem Stichtag 248 Arbeitsstunden*)
- wenn das Gehalt (zuzüglich einer gebührenden Personalzulage und Zulage gemäß § 73 DPL 1972) eines Beamten / einer Beamtin im Laufe des Urlaubsjahres in den Verwendungsgruppen D, K₄, K₅ die Höhe des Gehaltes der Gehaltsstufe 8 der Dienstklasse IV,
in den Verwendungsgruppen C, K₆ die Höhe des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V,
in den Verwendungsgruppen B, K₇ die Höhe des Gehaltes der Gehaltsstufe 3 der Dienstklasse V,
in den Verwendungsgruppen A, K₈ die Höhe des Gehaltes der Gehaltsstufe 4 der Dienstklasse V erreicht,
wenn der Beamte / die Beamtin in die Verwendungsgruppe K_{S4} eingereiht ist oder in den Verwendungsgruppen K_{L2V}, K_F und K_S die Gehaltsstufe 13,
in den Verwendungsgruppen K_{L3S} und K_{MF} die Gehaltsstufe 16 oder
in der Verwendungsgruppe K_{L3} die Gehaltsstufe 17 erreicht 264 Arbeitsstunden

- wenn ein/eine VB in der Entlohnungsgruppe ks4 eingereicht ist oder er/sie in der Entlohnungsgruppe a die 10., der Entlohnungsgruppe b die 16., den Entlohnungsgruppen kl2v, kf oder ks die 13., der Entlohnungsgruppe kl3s die 12. oder der Entlohnungsgruppe kl3 die 17. Entlohnungsstufe erreicht, oder
 - wenn ein/eine VB das 55. Lebensjahr vollendet hat und vor dem 1.1.1957 geboren ist 264 Arbeitsstunden
 - wenn ein Beamter/eine Beamtin der Dienstklasse VII eine Dienstzeit von 30 Jahren ab dem Stichtag zurückgelegt hat oder wenn er/sie in die Dienstklasse VIII oder IX eingereicht ist oder
 - wenn ein/eine VB der Entlohnungsgruppe a eine Dienstzeit von 30 Jahren ab dem Stichtag zurückgelegt hat, 280 Arbeitsstunden*)
- *) Bei Bediensteten der Verwendungs-(Entlohnungs-)gruppe A und K₈ (a), die das für ihren Dienstzweig vorgeschriebene Hochschulstudium vor der Aufnahme beendet haben, sind fünf Jahre für die Berechnung hinzuzuzählen.

Dieses **Urlaubsausmaß erhöht sich um 32 Arbeitsstunden** für Bedienstete, deren **Tätigkeit mit besonderen gesundheitlichen Gefahren verbunden sind**, insbesondere für solche, die unmittelbar Röntgendienst besorgen, mit Infektionsmaterial arbeiten oder durch ihre Arbeit tuberkulös gefährdet sind, sowie für Bedienstete der Dienstzweige Nr. 26 (Fürsorgedienst), Nr. 27 (Fürsorgehilfsdienst), Nr. 28 (Fürsorgehilfsdienst), Nr. 32 (Gehobener Fürsorgedienst), Nr. 33 (Jugendfürsorgedienst), Nr. 34 (Jugendfürsorgehilfsdienst), Nr. 35 (Jugendfürsorgehilfsdienst), Nr. 40 (Gehobener Dienst für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege), Nr. 40a (Gehobener Dienst für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege - Kinder- und Jugendlichenpflege), Nr. 41 (Hebammendienst), Nr. 42 (Gehobener Dienst für psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege), Nr. 43 (Sanitätshilfsdienst), Nr. 46 (Gehobener Erzieherdienst), Nr. 47 (Erzieherfachdienst), Nr. 48 (Erzieherdienst), Nr. 49 (Gewerblicher Erzieherfachdienst), Nr. 50 (Gewerblicher Erzieherdienst) und Nr. 51 (Erzieherhilfsdienst und gewerblicher Erzieherhilfsdienst).

Die Erhöhung des Urlaubsausmaßes für die Bediensteten der angeführten Dienstzweige gebührt kraft Gesetzes; es erübrigt sich somit eine Antragstellung. Die Antragstellung entfällt auch für Hilfspflegerinnen und Hilfspfleger, Abteilungshelferinnen und Abteilungshelfer sowie Heimhilfen bzw. Stationshelferinnen und Stationshelfer des Entlohnungsschemas II in den Landespflegeheimen bzw. Landes- sowie Universitätskliniken.

In den übrigen Fällen wird eine Erhöhung des Urlaubsausmaßes über Antrag der Betroffenen vom Arbeitgeber nach durchgeführtem Ermittlungsverfahren zuerkannt. Wird eine gesundheitsgefährdende Tätigkeit nur während eines Teiles des Urlaubsjahres ausgeübt, so gebührt für dieses Urlaubsjahr der aliquote Anteil des Zusatzurlaubes.

Für „begünstigt Behinderte“ *) auf die das LVBG bzw. die DPL anzuwenden ist, erhöht sich das Urlaubsausmaß um **48 Arbeitsstunden** **). Die Vorlage des Bescheides des Sozialministeriumservices beim Arbeitgeber über die Zugehörigkeit zum Kreis der „begünstigt Behinderten“ ist erforderlich. Wird der Bescheid erst später vorgelegt, besteht erst Anspruch auf das erhöhte Urlaubsausmaß ab dem Kalenderjahr in dem der Nachweis vorgelegt wird.

Hinweis:

Für Bedienstete im LVBG bzw. in der DPL erhöht sich der Urlaubsanspruch bereits bei einer **festgestellten Behinderung von 25 % bis 49 % um 24 Arbeitsstunden** **).

*) Erwerbsfähige Menschen können den Status eines „begünstigt Behinderten“ erhalten, wenn vom Sozialministeriumservice bescheidmäßig ein mindestens 50 %-iger Grad einer Behinderung festgestellt wird.

***) bei Vollbeschäftigung, sonst aliquot nach dem Beschäftigungsausmaß

6. Urlaubsabgeltung bei Dienstende

Gesetzliche Grundlagen

§ 93 NÖ Landes-Bedienstetengesetz (LBG)

§ 45 Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG)

Die derzeit noch bestehenden landesgesetzlichen Regelungen werden aufgrund einer **Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes** in der Verwaltungspraxis nicht mehr angewendet, nachdem ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung - unabhängig von der Beendigungsart - gebührt. Bedienstete haben somit anlässlich der Beendigung des privatrechtlichen Dienstverhältnisses Anspruch auf eine Urlaubsabgeltung. Die Dienststellenleitungen wurden mit Schreiben der LGA-PSG vom 12. Mai 2022 informiert, dass die Abgeltung eines Resturlaubes bei Enden eines Dienstverhältnisses grundsätzlich immer möglich ist, soweit sie nicht verfallen sind, wobei primär ein Konsum im noch laufenden Dienstverhältnis erfolgen soll.

Hinsichtlich des Urlaubsverfalles ist zu beachten, dass unabhängig von den weiteren Verfallsbestimmungen, der **Anspruch auf Erholungsurlaub im Falle der Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses** bereits verfällt, wenn er nicht bis zum **31. März** des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht wurde.

Ausnahme:

Im Zuge der **Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben** wurde abweichend von dieser generellen Regelung zum Urlaubsverfall festgelegt, dass der 160 Arbeitsstunden übersteigende und unverbrauchte Erholungsurlaub **bei vollbeschäftigten Bediensteten ab dem vollendeten 57. Lebensjahr** nicht mehr zum jeweiligen Verfallszeitpunkt verfällt (§ 132b LBG). **Der Verbrauch** dieses nicht verfallenen Erholungsurlaubes **hat frühestens unmittelbar vor dem tatsächlichen Pensionsantritt zu erfolgen und muss vor der beabsichtigten Inanspruchnahme beantragt werden (frühestens 1 Jahr - spätestens drei Monate vor Inanspruchnahme).**

Beispiel:

Im aufrechten Dienstverhältnis kann der Urlaubsanspruch des Jahres 2021 bis zum 31. Dezember 2023 konsumiert werden. Wenn das Dienstverhältnis beendet wird, beispielsweise mit 30. Oktober 2023, verfallen die (Rest-)Urlaubsstunden aus dem Jahr 2021 rückwirkend mit 31. März 2023. Das kann auch dazu führen, dass zwischen April und 30. Oktober 2023 konsumierte Urlaubsstunden aus dem Jahr 2021 rückwirkend storniert (weil verfallen) und dem Urlaubsausmaß des Folgejahres 2022 angerechnet werden. Um diesen Urlaubsverfall auszuschließen, muss bei einem geplanten Dienstende der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2021 bis 31. März 2023 konsumiert werden.

Von der Urlaubsabgeltung nach Beendigung des Dienstverhältnisses sind nicht alle offenen Urlaubsstunden umfasst, das Dienstrecht sieht den Begriff des ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaßes vor und dass eine Urlaubsabgeltung nur in diesem Ausmaß erfolgt.

Das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß beträgt das Vierfache der Wochendienstzeit und die Urlaubsabgeltung gebührt lediglich für den Teil des Urlaubsausmaßes, der nach Abzug des bereits verbrauchten Urlaubes für ein Kalenderjahr übrigbleibt.

Beispiel:

Vollbeschäftigte Bedienstete und Lösung des Dienstverhältnisses mit 31. Dezember 2022. Der Urlaubsanspruch beträgt 240 Stunden pro Jahr.

Resturlaub aus dem Jahr 2021: 140 Stunden (100 Stunden wurde bereits konsumiert),

Resturlaub aus dem Jahr 2022: 240 Stunden

Das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß für ein Kalenderjahr ist das 4-fache der Wochendienstzeit = 160 Stunden, von denen die bereits konsumierten Urlaubsstunden abzuziehen sind.

*Zustehende Urlaubersatzleistung („Urlaubsabgeltung“) für das Jahr 2021 = 60 Stunden:
160 Stunden abzüglich der bereits konsumierten 100 Stunden = 60 Stunden; die restlichen 80 Stunden werden nicht finanziell abgegolten.*

Zustehende Urlaubersatzleistungen für das Jahr 2022 = 160 Stunden, die restlichen Stunden bleiben unberücksichtigt und werden nicht finanziell abgegolten.

Wird das Dienstverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres beendet, ist der Urlaub entsprechend zu aliquotieren.

Beispiel:

Dienstende mit 30.6. des Jahres, der aliquote Urlaubsanspruch beträgt 120 Stunden und das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß aliquot 80 Stunden. Von diesen 80 Stunden sind bereits konsumierte Urlaubsstunden aus diesem Kalenderjahr abzuziehen.

Ein Verbrauch des zustehenden Urlaubsausmaßes vor Dienstende ist daher immer zu empfehlen, weil ansonsten nur ein Teil des offenen Erholungsurlaubes finanziell abgegolten wird. In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass der Urlaubsverbrauch unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen zu erfolgen hat und zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen einvernehmlich festzulegen ist. Im Falle einer einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses kann jedoch das Dienstende so festgelegt werden, dass alle zustehenden Urlaubsstunden noch konsumiert werden können.

Ergänzender Hinweis:

Offene Überstunden bzw. Mehrarbeitsstunden sowie NSchG-Stunden sind jedenfalls bei Dienstende immer abzugelten und müssen dafür bei Dienstende entsprechend zur Auszahlung gemeldet werden.