

Berechnung der Urlaubstage / krankheitsbedingte Unterbrechung des Urlaubs und Kündigung

Urlaubsanspruch

Pro Arbeitsjahr hat der Arbeitnehmer bei weniger als 25 Dienstjahren (Vordienstzeiten, Schulzeiten, Studienzeiten etc. nach § 3 UrlG) Anspruch auf **30 Werktage**, bei mehr als 25 Dienstjahren auf **36 Werktage**.

Werktage / Arbeitstage

Grundsätzlich geht das Gesetz bei der Berechnung der Urlaubstage von **Werktagen** aus, das sind 6 Tage pro Woche. Laut Rechtsprechung ist aber auch die Berechnung in **Arbeitstagen**, das sind 5 Tage / Woche zulässig, wenn der Konsum vom Arbeitgeber bewilligt wird. Wird daher von Montag bis Freitag gearbeitet, ist es ratsam, den Urlaubsanspruch in Arbeitstagen zu vereinbaren. Damit ist klar gestellt, dass ein Feiertag, der auf einen regelmäßig arbeitsfreien Tag fällt (Samstag) für die Urlaubsberechnung bedeutungslos ist. Ein Feiertag spielt nur dann eine Rolle, wenn er auf einen Arbeitstag (Mo-Fr) fällt. Wird am Freitag nur halbtags gearbeitet, so gilt für die Urlaubsberechnung dieser Tag als ganzer Arbeitstag.

Halbtagsurlaub / Urlaub nach Stunden

Für die Gewährung besteht keine gesetzliche Verpflichtung. Selbst bei jahrelanger Übung entsteht kein gewohnheitsrechtlicher Anspruch darauf. Wird ohne spezielle Vereinbarung nur für einige Stunden Urlaub genommen, ist davon auszugehen, dass ein ganzer Urlaubstag verbraucht wurde.

Teilzeitbeschäftigung

Der Urlaubsanspruch ist auf die tatsächlichen Arbeitstage umzurechnen. Wird z.B. an 3 Tagen / Woche gearbeitet, beträgt der Urlaubsanspruch 15 Arbeitstage pro Arbeitsjahr (5 Wochen zu je 3 Arbeitstagen). Demnach werden bei einer

Woche Urlaub 3 Urlaubstage konsumiert.

Schwankende Anzahl der Arbeitstage

Hier bietet sich die Berechnung der durchschnittlichen Anzahl der Arbeitstage / Woche an. Es kann aber auch von der Anzahl der ausfallenden Arbeitstage während des Urlaubs ausgegangen werden. Sinnvoll ist es in diesem Fall im Arbeitsvertrag einen sachgerechten Modus zu vereinbaren.

Erkrankung im Urlaub

- Unterbrechung

Dauert die Erkrankung (Unfall) länger als 3 Tage und ist der Umstand nicht auf eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit zurückzuführen, wird der Urlaub unterbrochen, wenn unverzüglich eine diesbezügliche Mitteilung an den Dienstgeber erfolgt.

- Nachweispflicht

Bei Wiederantritt des Dienstes ist ein ärztliches Zeugnis über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit ohne schuldhafte Verzögerung vorzulegen.

- Rechtsfolgen der Unterbrechung

Sie führt nicht zu einer Verlängerung des Urlaubs. Der Dienst ist grundsätzlich nach Ablauf der getroffenen Vereinbarung anzutreten, es sei denn die Arbeitsunfähigkeit dauert über diesen Zeitpunkt hinaus an. In diesem Fall ist der Dienst mit Ende des Krankenstandes anzutreten.

- Erkrankung vor Urlaubsantritt

Diese kann zum Rücktritt von der Urlaubsvereinbarung führen, oder bei wieder rechtzeitiger Genesung direkt in den Urlaub münden.

- Erkrankung im Ausland

Diese unterliegt einer strengeren Nachweispflicht. Dem ärztlichen Zeugnis ist eine behördliche Bestätigung (z.B. ausländische Behörde, österreichischen Botschaft, Konsulat etc.) beizulegen, dass das Zeugnis von einem zugelassenen Arzt stammt, es sei denn es liegt die Bestätigung einer Krankenanstalt vor.

- Urlaubskrankenschein für Ausland

Bis Ende 2005 steht noch das **Formular E 111** zur Verfügung, welches für alle EU-Mitgliedsstaaten, mit Ausnahme der neuen Mitgliedsstaaten, zur Verfügung steht. Im Zweifelsfalle ist Auskunft bei der GKK einzuholen. Mit der geplanten **E-card** (voraussichtlich ab 2006) ist dann die **europäische Krankenversicherungskarte** automatisch verbunden.

- Kündigung im Krankenstand

Häufige Krankenstände rechtfertigen eine Kündigung, da sie einen personenbezogenen Kündigungsgrund darstellen können, insbesondere wenn ein planmäßiger Einsatz des Arbeitnehmers durch das Ausmaß der Krankenstände unmöglich gemacht wird. Dabei ist zu beachten, dass nicht die Vergangenheit maßgebend ist, sondern eine Prognose für die Zukunft. Laut OGH 25.1.2005,10 Obs 200/04s kann eine Kündigung gerechtfertigt sein, wenn die Krankenstände mit hoher Wahrscheinlichkeit 7 Wochen oder mehr im Jahr betragen. Dieser Umstand ist gerichtlich aufgrund eines ärztlichen Gutachtens zu klären. Wird die Kündigung ausgesprochen, endet das Dienstverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist unter Wahrung aller sonstigen damit verbundenen Rechte.