

Richtlinien für die Berechnung des Urlaubsanspruches von Lehrvikarinnen und Lehrvikaren sowie Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten

Vom 9. Juli 2004

ABl. Nr. 90/2004, 75/2023

1. Urlaubsausmaß

¹Der Urlaubsanspruch von Lehrvikarinnen und Lehrvikaren sowie Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten beträgt gemäß § 7 Abs. 2 OdtG i. V. m. § 2 Abs. 1 UrtG 30 Werktage.

²Grundsätzlich ist festzuhalten, dass nach dem Urlaubsgesetz (= Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung) als Werktag jeder Tag zu verstehen ist, der nicht Sonn- oder Feiertag ist. ³Bei Inanspruchnahme einer Urlaubswoche werden sohin 6 Werktage verbraucht, wobei bei Lehrvikarinnen und Lehrvikaren sowie Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten der vereinbarte freie Tag quasi dem Sonntag entspricht.

Beispiel:

Ein Lehrvikar/Pfarramtskandidat hat am Dienstag seinen „freien Tag“.

Konsum einer Urlaubswoche:

Montag bis Sonntag: Inanspruchnahme von 6 Werktagen

Inanspruchnahme einzelner Urlaubstage:

Montag bis Mittwoch: Unter Berücksichtigung, dass an diesen drei Tagen der freie Tag (Dienstag) enthalten und quasi als Sonntag zu werten ist, werden nur 2 Urlaubstage in Anspruch genommen.

Donnerstag bis Sonntag: Da für den Lehrvikar/Pfarramtskandidat der Sonntag quasi einem Werktag entspricht, werden 4 Urlaubstage in Anspruch genommen.

2. Berücksichtigung der Feiertage bei der Urlaubsberechnung

a) Lehrvikarinnen und Lehrvikare sowie Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten haben Anspruch auf Feiertagsruhe gemäß § 7 Abs. 2 und Abs. 3 des Arbeitsruhegesetzes (Bundesgesetz vom 3. Feber 1983 über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen) an folgenden Tagen:

1. Jänner (Neujahr)

6. Jänner (Hl. Drei Könige)

Ostermontag

1. Mai (Staatsfeiertag)

Christi Himmelfahrt

Pfingstmontag

Fronleichnam

15. August (Mariä Himmelfahrt)

26. Oktober (Nationalfeiertag)

1. November (Allerheiligen)

8. Dezember (Mariä Empfängnis)

25. Dezember (Weihnachten)

26. Dezember (Stephanstag)

- b) ¹Sollte auf den „freien Tag“ ein gesetzlicher Feiertag im Sinne des Punktes 2. a) fallen, so wird dieser Feiertag den Lehrvikarinnen und Lehrvikaren sowie Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten gutgeschrieben und kann an einem Arbeitstag (zusätzlich zum freien Tag) konsumiert werden. ²Diese Vorgangsweise weicht von der allgemeinen Sonntags-Feiertagsregel — wonach ein Feiertag, der auf einen Sonntag fällt, nicht gutgeschrieben werden kann — ab. ³Dies ist darin begründet, dass die einzelnen Lehrvikarinnen und Lehrvikare sowie Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten den freien Tag an verschiedenen Wochentagen konsumieren und somit eine Kollision: freier Tag/gesetzlicher Feiertag im Sinne des Punktes 2. a) ohne Feiertagsersatzregelung zu ungleichen Ansprüchen führen würde. ⁴Fällt ein Feiertag auf einen Arbeitstag, so ist der Tag arbeitsfrei oder kann, wenn eine Inanspruchnahme der Freizeit nicht möglich ist (z. B. kirchlicher Feiertag/Gottesdienst), an einem anderen Tag konsumiert werden.

3. Aufzeichnungspflicht

¹Für die Feststellung des noch offenen Urlaubsanspruches bedarf es auf Grund der obigen Ausführungen genauer Aufzeichnungen (durch den Dienstgeber bzw. Dienstvorgesetzten) über die verbrauchten Urlaubswochen bzw. -tage, vor allem aber der Kenntnis des „freien Tages“. ²Diese Informationen (offener Urlaubsanspruch, bisheriger Urlaubsverbrauch usw.) sind bei Wechsel in eine andere Pfarrgemeinde der in der Folge zuständigen Stelle weiterzugeben, vor allem dann, wenn eine andere Superintendentur für die Urlaubsabrechnung zuständig wird.