

# Dauerbrenner Urlaub – ausgewählte arbeitsrechtliche Fragen

Rechtliche Grundlagen, Vermeidung von Fehlern und Tipps für die Praxis



**MMag. Dr. Alexander Lamplmayr:** Rechtsanwalt in der Kanzlei Bruckmüller Rechtsanwälte in Linz ([www.bruckmueller-law.at](http://www.bruckmueller-law.at)); Beratungsschwerpunkte Arbeitsrecht, IT- und Technologie-recht sowie Gesellschaftsrecht und unternehmerische Umstrukturierungen (Gründungen, M&A, Beteiligungen, Start-ups); Forschungstätigkeit am Institut für Zivilrecht der Universität Innsbruck, Forschungsaufenthalte in Wellington (Neuseeland) und Sydney (Australien); Dissertation im Wertpapierhandels- und Kapitalmarktrecht; Publikations- und Vortragstätigkeit in den Tätigkeitsschwerpunkten  
[alexander.lamplmayr@bruckmueller-law.at](mailto:alexander.lamplmayr@bruckmueller-law.at)

© Inge Streif

**Das österreichische Arbeitsrecht sieht einen Mindestanspruch von Arbeitnehmern auf bezahlten Erholungsurlaub vor. Viele Details des Urlaubsrechts sind komplex. Der europarechtliche Einfluss macht auch vor diesem Thema nicht halt: Die Rechtsprechung des EuGH prägte in den letzten Jahren das Urlaubsrecht maßgeblich. Der folgende Beitrag zeigt die rechtlichen Grundlagen sowie ausgewählte Praxisfragen auf und bietet Lösungsvorschläge für häufige Probleme.**

## Einleitung

Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers leitet sich ein Anspruch jedes Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub ab. Dieser Anspruch ist konkret im Urlaubsgesetz (UrlG) verankert. Zweck des Urlaubes ist die Erholung des Arbeitnehmers. Man versteht darunter die Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts. In der Praxis tauchen im Zusammenhang mit Urlaub immer wieder Rechtsfragen auf, etwa betreffend die Vereinbarung von Urlaub, das Zusammentreffen von Krankenstand und Urlaub oder auch die Verjährung des Urlaubsanspruchs.

## Urlaubsanspruch und Urlaubsjahr

Das UrlG normiert einen zwingenden Urlaubsanspruch aller Arbeitnehmer. Dieser beträgt 30 Werktage im Arbeitsjahr. Nach 25 Jahren Dienstzeit erhöht sich der jährliche Anspruch auf 36 Werktage. Als Werktag gilt jeder Tag, der kein

Sonn- oder Feiertag ist. Bei Teilzeitbeschäftigten (vor allem bei unregelmäßiger Arbeitszeitverteilung) ist die Bemessung nicht ganz einfach, grundsätzlich steht aber auch diesen ein Erholungsurlaub im Ausmaß von fünf bzw sechs Wochen im Arbeitsjahr zu.

Das Urlaubsjahr entspricht grundsätzlich dem Arbeitsjahr – beginnt das Dienstverhältnis am 1.4., läuft das Urlaubsjahr von diesem Tag bis zum 31.3. des Folgejahres. Der Urlaubsanspruch entsteht – außer im ersten Arbeitsjahr – immer zur Gänze zu Beginn des neuen Arbeitsjahres. Im ersten Jahr entsteht der Anspruch die ersten sechs Monate aliquot zur absolvierten Dienstzeit, nach sechs Monaten steht der gesamte Jahresurlaub zu. Es besteht die Möglichkeit, das Urlaubsjahr abweichend zu regeln (zB durch Anpassung an das Kalenderjahr). Ein einheitliches Urlaubsjahr für alle Arbeitnehmer hat für Arbeitgeber in der Regel administrative Vereinfachungen zur Folge. Zu beachten sind allerdings die gesetzlichen Anforderungen an eine solche Umstellung des Urlaubsjahres.

## Urlaubsvereinbarung und -verbrauch

Das URLG legt den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nur allgemein fest. Der konkrete Verbrauch des Urlaubs ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Das Gesetz sieht zwar keine bestimmte Form für eine derartige Vereinbarung vor, aus Gründen der Nachweisbarkeit empfiehlt sich aber jedenfalls eine schriftliche Vereinbarung. Aus dem Erfordernis der Vereinbarung ergibt sich aber umgekehrt Folgendes: Der Urlaub kann vom Arbeitgeber keinesfalls einseitig angeordnet werden. Auch der Arbeitnehmer kann grundsätzlich nicht ohne Vereinbarung Urlaub konsumieren. Unter den im Gesetz genannten (engen) Voraussetzungen bestehen Ausnahmen wie insbesondere der „persönliche Feiertag“ oder die Möglichkeit des einseitigen Urlaubsantritts zur Pflege eines maximal 12-jährigen Kindes nach Ausschöpfung des Anspruchs auf erweiterte Pflegefreistellung. Außerhalb dieser Ausnahmen muss in jedem Stadium des Dienstverhältnisses – auch während der Kündigungsfrist – Urlaub stets vereinbart werden.

Auch durch die Ankündigung eines Betriebsurlaubes können die Arbeitnehmer nicht einseitig zum Verbrauch von Urlaub in diesem Zeitraum gezwungen werden. Es braucht auch hier die Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers (die natürlich auch schlüssig erfolgen kann). Der OGH hat eine Vorausvereinbarung im Arbeitsvertrag für zulässig erachtet, in der ein Betriebsurlaub im Ausmaß von zwei Wochen im stets gleichen Zeitraum geregelt wurde. Grundlage ist aber auch hier eine Vereinbarung und nicht eine einseitige Anordnung. Die Rechtsprechung betont darüber hinaus aber, dass der verbleibende Urlaub zur individuellen Verfügung des Arbeitnehmers stehen muss.

Das Gesetz geht im Hinblick auf den Erholungszweck davon aus, dass der Urlaub zusammenhängend zu verbrauchen ist und sieht die Möglichkeit vor, den Urlaub in zwei Teilen zu verbrauchen, wobei ein Teil mindestens sechs Arbeitstage betragen muss (§ 4 Abs 3 URLG). In der Praxis wird der Urlaub entgegen dieser klaren gesetzlichen Regelung oft auch tageweise verbraucht. Die Zulässigkeit einer solchen Vorgehensweise wird damit argumentiert, dass dies oft explizit vom Arbeitnehmer gewünscht wird bzw für diesen vorteilhaft ist (zB Fenstertage). Grundsätzlich muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Lichte dieser gesetzlichen Bestimmung aber einen längeren zusammenhängenden Urlaub ermöglichen.

Während der Zeit des Urlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts („bezahlter Urlaub“). Dieses Urlaubsentgelt hat mit dem in vielen Kollektivverträgen vorgesehenen 13. Monatsgehalt („Urlaubsgeld“) nichts zu tun und ist von diesem strikt zu unterscheiden.

## Verjährung des Urlaubs

Wird der dem Arbeitnehmer zustehende Urlaub von diesem nicht konsumiert, sieht das Gesetz eine Verjährung des Urlaubs vor, und zwar mit Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem der Urlaub entstanden ist. Konkret: Entsteht ein Urlaubsanspruch mit 1.4.2020 (Beginn des Urlaubsjahres), verjährt dieser Anspruch (frühestens) am 31.3.2023. Eine Verkürzung der Verjährungsfrist – etwa durch vertragliche Regelung – ist nicht zulässig. Die (EuGH-)Rechtsprechung zur Verjährung des Urlaubs ist aus Arbeitgebersicht streng: Prinzipiell kann Urlaub nur verjähren, wenn der Arbeitnehmer objektiv die Möglichkeit hatte, diesen auch zu konsumieren. Das ist in der Praxis zB bei Arbeitnehmern im Langzeitkrankenstand oft nicht der Fall. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer weiters angemessen über die bevorstehende Verjährung aufklären und ihm explizit die Möglichkeit einräumen, den Urlaub vor Eintritt der Verjährung zu konsumieren. Kommt der Arbeitgeber diesen Pflichten nicht nach, kann der Urlaub nicht verjähren. Es empfehlen sich daher aus Arbeitgebersicht ein Monitoring der offenen Urlaubsansprüche (insbesondere aus Vorjahren) und laufende Hinweise an den Arbeitnehmer, den Urlaub zu konsumieren.

## Urlaub und Krankenstand

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubes oder erleidet er einen Unfall, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, gelten diese Zeiten der Arbeitsverhinderung nicht als Urlaub, sofern diese Verhinderung länger als drei Kalendertage dauert. Der ursprünglich vereinbarte Urlaub wird durch diese Unterbrechung aber nicht zeitlich nach hinten verlängert oder abgebrochen. Den Arbeitnehmer treffen im Zusammenhang mit dem Krankenstand während des Urlaubes Melde- und Nachweispflichten. Das ist in der Praxis häufig eine Herausforderung, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub im Ausland verbringt und un-

ter Umständen nur eingeschränkt Zugang zu Kommunikationsmitteln und/oder medizinischer Versorgung hat.

Eine Urlaubsvereinbarung für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer ohnehin Anspruch auf Entgelt trotz Entfall der Arbeitsleistung hat, ist nicht zulässig, wenn diese Umstände bereits bei Abschluss der Vereinbarung bekannt waren. Beispielsweise darf für einen Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer aufgrund einer geplanten Operation arbeitsunfähig ist (Krankenstand), kein Urlaub vereinbart werden (siehe Fehler 5).

## Fehler in der Praxis & Tipps zur Vermeidung

Im Zusammenhang mit Urlaub passieren in der Praxis regelmäßig Fehler – mit unangenehmen Konsequenzen, insbesondere für den Arbeitgeber.

**Fehler 1:** Urlaub wird einseitig angeordnet oder einfach vom Arbeitgeber im Zeiterfassungssystem „eingetragen“.

### Tipp:

Urlaub bedarf stets einer Vereinbarung, die an keine bestimmte Form gebunden ist. Aus Beweisgründen sollte eine solche stets schriftlich oder in sonstiger nachweisbarer Form getroffen werden. Auch während der Kündigungsfrist muss der Verbrauch von Urlaub einvernehmlich festgelegt werden und kann nicht einseitig angeordnet werden.

Wird der Arbeitnehmer ohne sein Einverständnis auf Urlaub „geschickt“, wird man das als Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts verstehen müssen. Der Urlaubsanspruch bleibt aber bestehen.

**Fehler 2:** Ein Arbeitnehmer hortet Urlaub. Der Arbeitgeber möchte nach Ablauf der Verjährungsfrist den Urlaub „streichen“, weil er verjährt ist.

### Tipp:

Die Rechtslage betreffend Verjährung des Urlaubsanspruchs ist Arbeitgebern gegenüber sehr streng. Eine Verjährung des Urlaubsanspruchs setzt voraus, dass es dem Arbeitnehmer tatsächlich möglich war, den Urlaub zu konsumieren. Weiters muss der Arbeitgeber nachweisen, dass er den Arbeitnehmer über die bevorstehende Verjährung aufgeklärt und

ihm die Möglichkeit gegeben hat, den Urlaub auch in Anspruch zu nehmen.

Auch der „Auszahlung“ des Urlaubes in Geld sind enge Grenzen gesetzt. Der Gesetzgeber möchte dies ausgehend vom Erholungszweck des Urlaubs möglichst hintanhaltend.

**Fehler 3:** Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs werden KV-Regelungen oder Vordienstzeiten nicht beachtet.

### Tipp:

Manche Kollektivverträge sehen Sonderregeln für Arbeitnehmer vor, etwa zusätzliche anlassbezogene Urlaubstage. Diese sind aufgrund des zwingenden Charakters von Kollektivverträgen jedenfalls zu berücksichtigen.

Das Gesetz sieht für die Ermittlung der 25-jährigen Dienstzeit, ab der eine 6. Urlaubswoche zusteht, die Berücksichtigung bestimmter Vordienstzeiten vor. Diese sind zwingend zu beachten.

**Fehler 4:** Ein Arbeitgeber ordnet im August einseitig aufgrund der schwachen Auftragslage einen dreiwöchigen Betriebsurlaub an.

### Tipp:

Auch wenn dies aus Arbeitgebersicht nachvollziehbar ist, darf nicht vergessen werden, dass Urlaub stets vereinbart werden muss. Die geschilderte Vorgehensweise ist ohne Vereinbarung mit den Arbeitnehmern unzulässig.

Möglich ist nach der Rechtsprechung des OGH eine Vorausvereinbarung über einen jährlichen Betriebsurlaub mit einer Dauer von zwei Wochen. Dies sollte bereits im Arbeitsvertrag geregelt werden. Auch eine solche Vereinbarung ist aber an Kriterien geknüpft – insbesondere sollte es sich dabei immer um den in etwa gleichen Zeitraum handeln (zB die ersten beiden Augustwochen). Betriebsurlaub zu jährlich unterschiedlichen Zeiträumen wird wohl möglich sein, es muss aber für den Arbeitnehmer stets plan- und vorhersehbar sein.

**Fehler 5:** Es wird mit einem Arbeitnehmer im Krankenstand Urlaub vereinbart, weil dieser so- wieso noch sehr viel nicht konsumierten Urlaub hat.

**Tipp:**

Für Zeiträume, in denen ohnedies ein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (zB Krankenstand, Unfall, Pflege- freistellung), darf kein Urlaub vereinbart werden. Wird eine solche Vereinbarung getroffen, ist diese nichtig und der Zeitraum der Verhinderung gilt nicht als Urlaub. Eine einseitige Anordnung von Urlaub ist auch in diesen Konstellationen jedenfalls unzulässig.

**Fehler 6:** Es ist ein Betriebsrat vorhanden, dieser wird aber beim Thema Urlaub vom Arbeitgeber nicht eingebunden.

**Tipp:**

Wenn der Arbeitgeber ein Interesse daran hat, bestimmte Modalitäten zum Urlaub betriebsweit einheitlich zu regeln, empfiehlt sich eine Abstimmung mit dem Betriebsrat. Dadurch können die wechselseitigen Interessen berücksichtigt werden, auch wenn der



Betriebsrat keinen Urlaub für die konkreten Arbeitnehmer vereinbaren kann.

Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit (§ 97 Abs 1 Z 10 ArbVG), die Grundsätze betreffend den Urlaubsverbrauch in einer Betriebsvereinbarung zu regeln (Umgang mit Fenstertagen, Urlaubswünschen, Sonderwünschen für Eltern schulpflichtiger Kinder etc).

**Fazit**

Das Urlaubsrecht ist auf den ersten Blick eine überschaubare Materie, wirft in der Praxis aber häufig Fragen auf. Insbesondere die richtige Vereinbarung von Urlaub, die Verjährung von Urlaubsansprüchen und das Zusammentreffen von Urlaub und Krankenstand bereiten Schwierigkeiten. Besonders wichtig ist gerade in diesem Rechtsgebiet die Kenntnis der aktuellen Rechtsprechung auf nationaler und europäischer Ebene.

**Siehe auch:**  
Seminar: Nichtleistungszeiten effektiv verwalten mit NTCS

**PORTELE STEUERBERATUNG  
WIRTSCHAFTSTREUHAND**



Immobilien



Personalverrechnung



Non-Profit-Organisationen

Wir beraten Sie gerne:  
Mag. Karl Portele, StB / T +43(1) 486 98 46 / E office@portele.at

[www.portele.at](http://www.portele.at)