



THEMA – ARBEITSRECHT

Mag. Birgit Vogt-Majarek/Mag. Sascha Springer

Brennpunkt Urlaub: Die Urlaubsvereinbarung während der Corona-Krise

» ARD 6703/4/2020

Aufgrund der Corona-Krise werden in diesem Sommer trotz diverser Lockerungen im Inland und Öffnung der Grenzen zu den Nachbarländern Österreichs viele Urlaube ins Wasser fallen. Vor allem Fernreisen werden zT storniert werden müssen, weil die Grenzen (noch) gesperrt sind, der Flugverkehr noch eingeschränkt ist oder weiterhin Quarantänemaßnahmen bei der Einreise ins geplante Urlaubsland oder retour bestehen. Für Arbeitgeber und Personalverantwortliche sowie Arbeitnehmer stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, wie mit bereits vereinbarten Urlauben umzugehen ist, wenn (Fern-)Reisen coronabedingt nicht angetreten werden können, weil Hotels geschlossen bleiben/Flüge ausfallen bzw Reisebeschränkungen bestehen. Zusätzlich weiß niemand, wann die Krise vorbei ist und wann Urlaube wieder sorgenfrei angetreten werden können, weshalb Unsicherheiten beim Abschluss neuer Urlaubsvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestehen, Arbeitgeber aber trotz bzw gerade wegen Corona (und der damit verbundenen wirtschaftlichen Belastungen) großes Interesse am Verbrauch von Urlaub durch die Dienstnehmer im aktuellen (Urlaubs-)Jahr haben. In der Praxis bewältigen Unternehmen die beschriebenen Interessengegensätze sehr unterschiedlich. Der folgende Beitrag liefert einen Leitfaden zu den erwähnten Themen und zeigt mögliche Lösungen auf.

1. Zu den Grundsätzen des österreichischen Urlaubsrechts

Arbeitnehmern gebührt auf Basis des Urlaubsgesetzes (in der Folge: UrlG) grundsätzlich ein bezahlter Urlaub im Ausmaß von 25 Arbeitstagen, wenn sie (wie dies der Regelfall ist) fünf Tage in der Woche beschäftigt werden (Teilzeitbeschäftigte haben anteiligen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub).¹ Ein wesentlicher

Grundsatz des UrlG ist es, dass der Beginn und das Ende des Erholungsurlaubs zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren sind** (§ 4 Abs 1 UrlG).² Für Letztere sind ua auch das Regenerationsbedürfnis des Arbeitnehmers, die Ferienzeiten der Kinder und berufstätiger (Ehe-)Partner, das Bestehen besonderer zeitlicher Schranken (wie zB Einladung etc) sowie eine gewisse Regelmäßigkeit des Urlaubsverbrauchs von Bedeutung.³

Erst durch den Abschluss einer Urlaubsvereinbarung wird der dem Arbeitnehmer zukommende gesetzliche Urlaubsanspruch hinreichend konkretisiert⁴ und ihm so die Möglichkeit geboten, seinen Urlaub zu konsumieren. Auch wenn der Abschluss der Urlaubsvereinbarung an keine besondere Form gebunden ist und sogar konkludent abgeschlossen werden kann,⁵ empfiehlt es sich für die Praxis, zu Beweis Zwecken eine schriftliche Vereinbarung abzuschließen. § 4 Abs 1 UrlG sieht zudem vor, dass Urlaubsvereinbarungen grundsätzlich so zu erfolgen haben, dass der jeweilige Jahresurlaub, dem Zweck des gesetzlichen Urlaubsanspruchs entsprechend, „möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann“. ⁶ Viele Unternehmen sehen daher zur Vermeidung der Übertragung hoher Urlaubsguthaben und der Bildung entsprechend hoher Rückstellungen in deren **Urlaubs-Richtlinien** oder bereits im **Dienstvertrag** vor, dass der Urlaub **im jeweiligen Urlaubsjahr zu verbrauchen** ist. Auch dann, wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer zum Verbrauch von Urlaub (insb innerhalb eines längeren Zeitraums) auffordert, ist der Urlaub grundsätzlich im Urlaubsjahr zu verbrauchen; ist dies allerdings aus betrieblichen oder aus Gründen auf Seiten des Arbeitnehmers nicht möglich, kann der Urlaub innerhalb

¹ Zur Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Änderung des Beschäftigungsausmaßes vgl *Schulz/Vogt-Majarek*, Die Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Änderung des Beschäftigungsausmaßes anhand praktischer Beispiele, ARD 6463/5/2015.

² RIS-Justiz RS0070760, zuletzt in OGH 28. 3. 2017, 8 ObA 20/17z; RIS-Justiz RS0077447, zuletzt in OGH 25. 6. 2015, 8 ObA 48/15i.

³ OGH 9 ObA 171/88, SZ 61/196; OGH 9 ObA 23/91, Arb 10.909; *Reissner in Neumayr/Reissner* (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ (2018) § 4 UrlG Rz 13.

⁴ *Reissner* in ZellKomm³ § 4 UrlG Rz 2.

⁵ RIS-Justiz RS0077447, zuletzt in OGH 25. 6. 2015, 8 ObA 48/15i, ARD 6460/13/2015.

⁶ Hervorhebung durch die Verfasser des Beitrages.



der Verjährungsfrist (§ 4 Abs 5 S 1 UrlG) auch später verbraucht werden.

Wie andere Vereinbarungen ist auch eine Urlaubsvereinbarung, sobald diese abgeschlossen ist, für beide Parteien, also sowohl den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer **bindend**. Das hat zur Folge, dass auch **Änderungen oder die Aufhebung** bereits getroffener Urlaubsvereinbarungen der **Zustimmung beider Parteien bedürfen**. Einseitige Änderungen oder Aufhebungen sind daher nach dem Grundsatz der allgemeinen Vertragslehre nur in wenigen Ausnahmefällen (siehe dazu sogleich) zulässig.

2. Recht des Arbeitnehmers zum einseitigen Rücktritt von der Urlaubsvereinbarung

Wie ist aber die Situation zu beurteilen, wenn der Antritt der geplanten (Fern-)Reise nach Abschluss der Urlaubsvereinbarung aufgrund unvorhergesehener Ereignisse – wie diese in den kommenden Wochen bzw Monaten aufgrund der Corona-Krise immer wieder vorkommen können – vereitelt wird? Der Arbeitnehmer konnte zum Zeitpunkt des Abschlusses der Urlaubsvereinbarung nichts von der späteren Undurchführbarkeit der (Fern-)Reise wissen und hätte andernfalls die Urlaubsvereinbarung mit dem Arbeitgeber gar nicht abgeschlossen.

Grundsätzlich anerkannt ist, dass beide Vertragsparteien von der Urlaubsvereinbarung zurücktreten können, wenn wichtige Gründe vorliegen, die die Aufrechterhaltung der Vereinbarung **unzumutbar machen**.⁷ Auf Seiten des Arbeitnehmers geht es dabei nach herrschender Ansicht um Gründe, die ihn als Person selbst oder die seine Familie betreffen und die die Aufrechterhaltung der Urlaubsvereinbarung **im Hinblick auf den Erholungszweck** des Urlaubs (zur Gänze oder zum Teil) **nicht zumutbar** erscheinen lassen.⁸ Das wäre etwa dann der Fall, wenn ein Arbeitnehmer vor Antritt des Urlaubs erkrankt und es wahrscheinlich ist, dass die Krankheit in den vereinbarten Urlaubszeitraum hineinreichen wird.⁹ Denn die anhaltende Krankheit macht dem Arbeitnehmer den Urlaubsverbrauch in Hinblick auf dessen Erholungszweck unzumutbar, weswegen ihm ein Rücktrittsrecht zukommen soll.¹⁰ Ebenso berechtigt eine Erkrankung vor dem Urlaub zum Rücktritt, wenn dadurch die Vorbereitung des Urlaubs nicht mehr möglich ist.¹¹ Soweit der Arbeitnehmer dagegen **im** Urlaub erkrankt, kommt die gesetzliche Regelung des § 5 UrlG zur Anwendung.

Fälle höherer Gewalt, die den Antritt einer (Fern-)Reise unmöglich machen, zählen unseres Erachtens **nicht zu den zulässigen Rücktrittsgründen** auf Seiten des Arbeitnehmers, weil der Erholungszweck als solcher dadurch nicht vereitelt wird. Denn der Arbeitnehmer kann grundsätzlich auch zu Hause (oder innerhalb Österreichs/der infrage kommenden Reiseländer) zu ausreichen-

der Erholung kommen, unabhängig davon, ob er eine (Fern-)Reise antreten kann oder nicht. Ein einseitiger Rücktritt des Arbeitnehmers in derartigen Fällen ist dem Arbeitgeber nicht zumutbar und wird daher als nichtig und damit nicht existent zu qualifizieren sein. Eine einvernehmliche Änderung oder Aufhebung der Urlaubsvereinbarung ist aber – wie bereits erwähnt – immer möglich.

➔ **Hinweis:** In der Praxis beharren Unternehmen vor allem deshalb auf der Einhaltung der abgeschlossenen Urlaubsvereinbarung, weil es aufgrund der derzeitigen wirtschaftlichen Lage und der (zT) geringeren Arbeitsauslastung sinnvoll ist, die Mitarbeiter jetzt Urlaub konsumieren zu lassen. Denn werden Urlaubsvereinbarungen coronabedingt aufgehoben, wird die Urlaubskonsumation der Beschäftigten nach hinten verschoben und würde es dadurch wohl zu einem erhöhten Urlaubsaufkommen in Zeiten kommen, in denen die Arbeitsauslastung wieder steigt und Aufträge, Bestellungen etc daher nachgeholt werden können.

3. Recht des Arbeitnehmers zum einseitigen Urlaubsantritt

Neben der kompletten Absage gebuchter (Fern-)Reisen überlegen einige Arbeitnehmer derzeit auch, den Urlaub zu verlegen, wenn die Fluglinie und/oder das Hotel die Verschiebung des gebuchten Termins anbieten. In diesem Fall muss jedoch eine neue Urlaubsvereinbarung mit dem Arbeitgeber abgeschlossen werden. Ein Anspruch darauf, den Urlaub **einseitig zu verschieben**, um die (Fern-)Reise zu dem gewünschten späteren Termin antreten zu können, **besteht nicht**.

Zwar ist der Arbeitgeber laut der Judikatur des OGH idR dazu **verpflichtet**, dem (neuen) Urlaubsantrag des Arbeitnehmers **zuzustimmen**, wenn die **Interessenabwägung** zwischen den Erfordernissen des Betriebs und den Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers **zugunsten des Arbeitnehmers ausfällt**¹² (was uU dann der Fall sein kann, wenn ein Mitarbeiter seinen Urlaub coronabedingt in den Herbst verschieben möchte und das Unternehmen in diesem Zeitraum nicht zwingend auf den Mitarbeiter angewiesen ist, weil die Besetzung der Abteilung durch die Kollegen des Mitarbeiters bereits entsprechend gewährleistet sein sollte). Das hat aber nicht zur Konsequenz, dass der Arbeitnehmer den Urlaub in solchen Fällen einseitig antreten dürfte, weil auch in derartigen Fällen der Arbeitgeber dem Urlaubsbegehren des Arbeitnehmers zustimmen muss und im **Fall der Weigerung** des Arbeitgebers **keine Urlaubsvereinbarung zustande kommt**. Soweit jedoch eine wiederholte unberechtigte Ablehnung eines **berechtigten** konkreten Urlaubswunsches eines Arbeitnehmers erfolgt (dem keine betrieblichen Interessen entgegenstehen), kann unter Umständen eine wesentliche Vertragsverletzung durch den Arbeitgeber vorliegen, die den Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.¹³

¹² OGH 11. 9. 1979, 4 Ob 66/79, DRdA 1980, 53 = Arb 9815.

¹³ Reissner in ZellKomm³ § 4 UrlG Rz 8.

⁷ Vgl etwa RIS-Justiz RS0077450, zuletzt in OGH 26. 11. 2012, 9 ObA 103/12f und RIS-Justiz RS0077424, zuletzt in OGH 27. 2. 2019, 9 ObA 62/18k für die Seite des Arbeitgebers; Reissner in ZellKomm³ § 4 UrlG Rz 14.

⁸ Reissner in ZellKomm³ § 4 UrlG Rz 19.

⁹ Reissner in ZellKomm³ § 4 UrlG Rz 24 mit Verweis auf AB 276 BlgNR 14. GP 3.

¹⁰ OLG Wien 6. 6. 2005, 9 Ra 29/05h, ARD 5638/9/2005.

¹¹ Reissner in ZellKomm³ § 5 UrlG Rz 7.



Möchte der Arbeitnehmer den Urlaub zu einem bestimmten Zeitpunkt tatsächlich erzwingen, wäre dies nur nach Maßgabe des § 4 Abs 4 UrlG möglich: Hat der Arbeitnehmer

- in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger **Betriebsrat errichtet** ist,
- den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seines Urlaubs oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von **mindestens 12 Werktagen** dem Arbeitgeber mindestens drei Monate vorher bekannt gegeben
- und kommt eine **Einigung** zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer **nicht zustande**,

sind die Verhandlungen über den Urlaubsverbrauch unter **Beziehung des Betriebsrates** fortzusetzen. Kommt auch dann **keine Einigung** zustande, kann der Arbeitnehmer den **Urlaub** grundsätzlich zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt **antreten**, es sei denn, der Arbeitgeber hat (während eines Zeitraums, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Arbeitnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf) wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes eine **Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht** eingebracht. In letzterem Fall hat der Arbeitnehmer, der trotz fristgerechter Klagsführung den Urlaub eigenmächtig antritt, alle arbeitsrechtlichen Konsequenzen (einschließlich der Gefahr der fristlosen Entlassung) zu tragen, wenn der Rechtsstreit zu seinen Ungunsten endet. Dies gilt selbst dann, wenn die den Standpunkt des Arbeitgebers bestätigende Entscheidung des Gerichts erst nach dem Urlaubsantritt des Arbeitnehmers ergeht.¹⁴

Außerhalb des § 4 Abs 4 UrlG – und sohin vor allem in jenen Fällen, in denen im Betrieb kein Betriebsrat existiert – kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber **auf Erteilung der Zustimmung zum Urlaubsbegehren klagen**.¹⁵ Der Ball liegt in diesem Fall somit beim Arbeitnehmer, der seinen Anspruch diesfalls gerichtlich durchsetzen muss und andernfalls seinen Wunschtermin nicht umsetzen kann.

➔ **Hinweis:** In der Praxis kommen derartige Verfahren nur selten vor, weil ein rechtskräftiges Gerichtsurteil aufgrund der idR langen Verfahrensdauer meistens zu spät – also erst nach dem Zeitpunkt des gewünschten Urlaubsantrittes – vorliegen wird, weswegen diese Rechtsschutzmöglichkeit nicht sehr praxisrelevant ist.

4. Recht des Arbeitgebers zur einseitigen Anordnung von Urlaub

Arbeitgeber überlegen aktuell ebenfalls vermehrt, ihre Arbeitnehmer zum Konsum von Urlaub zu motivieren, um die Zeit der geringen Arbeitsauslastung zu überbrücken. Auch in Fällen wirtschaftlich schwieriger Phasen kann der Urlaubskonsum aufgrund der bereits erörterten Rechtslage im Allgemeinen **nicht**

einseitig angeordnet werden und bedarf in aller Regel der Zustimmung der Arbeitnehmer. Das gilt auch für **Betriebsurlaube**, also für Zeiträume, in denen der Arbeitgeber den Betrieb schließt und die Belegschaft in den Urlaub „schickt“.

Fordert der Arbeitgeber die Arbeitnehmer dazu auf, ihren Urlaub zu einem konkreten Zeitpunkt und in einer bestimmten Dauer bzw (nach Möglichkeit) in einem festgelegten Zeitrahmen anzutreten, ist darin an sich nur ein **Anbot** zum Abschluss einer Urlaubsvereinbarung zu sehen. Hiervon abgesehen kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer theoretisch ebenfalls auf Erteilung der **Zustimmung zum Urlaubsbegehren klagen**.¹⁶ Weitere Möglichkeiten, wie sie dem Arbeitnehmer, wie oben erwähnt, gemäß § 4 Abs 4 UrlG zukommen, bleiben dem Arbeitgeber aber verwehrt.

Eine Ausnahme von diesen Grundsätzen bildet der mit dem **2. COVID-19-Gesetzespaket**¹⁷ **novellierte § 1155 ABGB**. Aufgrund der erwähnten Änderung gebührt Arbeitnehmern, die grundsätzlich einsatzbereit waren/sind, Entgeltfortzahlung auch dann, wenn sie aufgrund behördlicher Schließung/Einschränkungen ihres Arbeitsortes auf der Grundlage des COVID-19-Maßnahmegesetzes ihre Arbeit nicht erbringen können. Die davon betroffenen Arbeitnehmer haben im Gegenzug die **Pflicht, auf Verlangen des Arbeitgebers in dieser Zeit Urlaubs- und Zeitguthaben zu verbrauchen**. Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr müssen dabei im Ausmaß von bis zu 2 Wochen und insgesamt müssen auf Anordnung des Arbeitgebers nicht mehr als 8 Wochen an Urlaubsguthaben verbraucht werden. Die Sonderregelung in § 1155 Abs 3 und Abs 4 ABGB tritt nach der derzeitigen Rechtslage mit 31. 12. 2020 wieder außer Kraft.

Ähnlich wie bei der oben erwähnten Zustimmungspflicht des Arbeitgebers zum Urlaubsbegehren des Arbeitnehmers für den Fall, dass eine Interessenabwägung zu dessen Gunsten ausfällt, kann unseres Erachtens aber auch außerhalb des Anwendungsbereiches des § 1155 Abs 3 und Abs 4 ABGB dem Arbeitnehmer eine **Pflicht** zur Annahme der Aufforderung zum **Urlaubskonsum** durch den Arbeitgeber zukommen, wenn **gewichtige betriebliche Interessen vorliegen**. Begründen lässt sich diese Ansicht damit, dass aufgrund des im Zusammenhang mit dem Coronavirus herrschenden Ausnahmezustands (dessen wirtschaftliche Folgen nach wie vor aufrecht sind) und in analoger Anwendung des neuen, erweiterten § 1155 ABGB die Arbeitnehmer aufgrund ihrer **arbeitsrechtlichen Treuepflicht** die Verpflichtung treffen kann, ein Angebot zum Urlaubsverbrauch durch den Arbeitgeber zumindest teilweise anzunehmen. Schließlich trifft den Arbeitnehmer im Rahmen des abgeschlossenen Arbeitsvertrages nicht nur eine Pflicht zur Arbeit, sondern auch eine Treuepflicht (Fremdinteressenwahrungspflicht), die ihn dazu verhält, auf betriebliche Interessen des Arbeitgebers entsprechend Rücksicht zu nehmen.¹⁸ Diesbezügliche Rechtsprechung gibt es aufgrund der einmaligen Situation bisher noch nicht, sodass bei der Aufforderung zum Urlaubsverbrauch entsprechend umsicht-

¹⁴ Sozialausschuss AB 276 BlgNR 14. GP 3.

¹⁵ Sozialausschuss AB 276 BlgNR 14. GP 3.

¹⁶ Sozialausschuss AB 276 BlgNR 14. GP 3.

¹⁷ 2. COVID-19-Gesetz, BGBl I 2020/16.

¹⁸ RIS-Justiz RS0021449, zuletzt in OGH 24. 6. 2015, 9 ObA 70/15g.



tig und nicht „mit der Brechstange“ vorgegangen werden sollte. Gewisse Anhaltspunkte kann hierbei unseres Erachtens die zum Urlaubsverbrauch bei langen Dienstfreistellungen ergangene Judikatur geben, die eine Verpflichtung zum teilweisen Verbrauch bei langen Freistellungsphasen ebenfalls auf die Treuepflicht des Arbeitnehmers stützt. Denn mit der Treuepflicht des Arbeitnehmers ist es nicht vereinbar, das Angebot des Arbeitgebers zum Abschluss einer Urlaubsvereinbarung während der Dienstfreistellung abzulehnen, um dann doch hinter dem Rücken des Arbeitgebers die bezahlte Freizeit für Zwecke zu verwenden, welche die Gewährung von Urlaub erfordert hätten.¹⁹ Für eine erhöhte Treuepflicht spricht auch die im Zusammenhang mit der Corona-Kurzarbeit getroffene Regelung in der Kurzarbeits-Richtlinie des AMS, wonach Alturlaubsansprüche sowie Zeitguthaben tunlichst abzubauen sind.²⁰

Festzuhalten ist allerdings auch hier, dass eine gültige Urlaubsvereinbarung nicht erzwungen werden kann und der Arbeitnehmer im Falle der Weigerung – wenn überhaupt – „nur“ seine aus dem Arbeitsvertrag resultierenden Pflichten verletzt.



Praxis-Tipp: In der Praxis empfiehlt es sich für Unternehmen, das Gespräch mit den Mitarbeitern zu suchen und auf die wirtschaftlich schwierige Situation des Unternehmens hinzuweisen. Im Idealfall wird dabei auch der Betriebsrat ins Boot geholt. Der Belegschaft sollte dabei kommuniziert werden, dass das Unternehmen durch den Verbrauch von Urlaub unterstützt werden kann und es sich dabei um passende Maßnahmen handelt, die einen eventuell notwendigen Personalabbau verhindern können. Zudem sollte kommuniziert werden, dass die Mitarbeiter damit ihrer arbeitsrechtlichen Treuepflicht nachkommen, was ein passendes Entgegenkommen ist, da man als Arbeitgeber auch seinen arbeitsrechtlichen Fürsorgepflichten (zB Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter durch geeignete Corona-Schutzmaßnahmen) nachkommt und in dieser schwierigen Zeit eine ausgeglichene Interessenlage zwischen dem Unternehmen und der Belegschaft gewährleistet sein muss.

5. Bedingte Urlaubsvereinbarungen

Da aktuell schwer abzuschätzen ist, wie sich die Wirtschafts- und Gesundheitslage in den nächsten Monaten entwickeln wird und ob und welche Grenzöffnungen bestehen bleiben, werden in einigen Unternehmen sogenannte **bedingte Urlaubsvereinbarungen** angedacht: Die Urlaubsvereinbarung soll dabei unter der Bedingung zustande kommen, dass die (Fern-)Reise im Zeitpunkt des Urlaubsantritts tatsächlich angetreten werden kann. Alternativ soll die Urlaubsvereinbarung unter der Bedingung zustande kommen, dass die Arbeitskraft des Arbeitnehmers zum

Zeitpunkt des Urlaubsantritts nicht dringend im Betrieb benötigt wird (weil zB die Abarbeitung von Aufträgen und Bestellungen nachgeholt werden muss, die aufgrund der allgemeinen Corona-Lage aktuell nicht durchgeführt werden können).

Das **Setzen einer Bedingung** von Seiten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einer Urlaubsvereinbarung ist **grundsätzlich unzulässig**. Das entspricht der generellen Bedingungsfeindlichkeit im Arbeitsrecht (so sind zB auch Bedingungen in Bezug auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur selten zulässig). Eine **Ausnahme** lässt die Rechtsprechung aber dann zu, wenn es sich bei der Bedingung um einen **Grund** handelt, der den **Arbeitgeber** ohnehin zum **Rücktritt** von der Urlaubsvereinbarung nach allgemeinem Vertragsrecht **ermächtigen würde**.²¹ Dies liegt daran, dass die Rechte des Arbeitnehmers nicht beschnitten werden, wenn solche Bedingungen in die Urlaubsvereinbarung aufgenommen werden, weil sich der Arbeitgeber ohnehin auf sie berufen könnte. Bei den Gründen, die den Arbeitgeber zum Rücktritt von der Urlaubsvereinbarung berechtigen, handelt es sich um **außerordentliche betriebliche Umstände**, die zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile für das Unternehmen eine **dienstliche Inanspruchnahme gerade dieses Arbeitnehmers** nach den Umständen des Falles unumgänglich notwendig machen.²² Dabei kommt es neben der Dringlichkeit der betrieblichen Umstände auch auf die Position des betreffenden Arbeitnehmers und dessen Ersatzbarkeit durch Kollegen an. Weiß der Arbeitgeber bereits vorab oder kann er zB aufgrund der Erfahrungswerte aus den Vorjahren absehen, dass in einer konkreten Periode Urlaube aus betrieblicher Sicht besonders ungünstig sind (wie zB Vorbereitung der Bilanz oder bestimmte Großprojekte), empfiehlt es sich, rechtzeitig ein zeitlich beschränktes Urlaubsverbot („Urlaubssperre“) für diese Periode zu verhängen. Dabei handelt es sich um eine Anündigung des Arbeitgebers, für gewisse Zeiträume grundsätzlich keine Urlaubsvereinbarungen schließen zu wollen.

Dem **Arbeitnehmer einen Vorbehalt hinsichtlich des Antritts des Urlaubs einzuräumen** – die Urlaubsvereinbarung wird etwa unter der Voraussetzung abgeschlossen, dass der Reiseantritt durch den Arbeitnehmer möglich ist –, ist unseres Erachtens wohl **zulässig**. Das Arbeitsrecht hat neben seiner allgemeinen Ordnungs- und Friedensfunktion vor allem den Schutz der – häufig schwächer gestellten und untergebenen – Arbeitnehmer zum Ziel. Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen den Arbeitnehmer daher nicht schlechter stellen als gesetzlich vorgesehen. Es spricht vor diesem Hintergrund daher nichts gegen eine bedingte Urlaubsvereinbarung, weil dem Arbeitnehmer dadurch eine zusätzliche Rücktrittsmöglichkeit eingeräumt und er dadurch besser gestellt wird, als das Gesetz es vorgibt. Wichtig ist dabei aber zur Vermeidung von Auslegungsfragen/Streitigkeiten, die genauen Kriterien und den Zeitpunkt des möglichen Eintritts der Bedingung zu bestimmen.

¹⁹ OGH 18. 8. 1995, 8 Ob A 282/95, ARD 4637/22/95; OGH 5. 6. 2002, 9 ObA 113/02m, ARD 5356/33/2002.

²⁰ Bundesrichtlinie Kurzarbeit, BGS/AMF/0702/9982/2020, AMF/4-2020, 6.

²¹ OGH 2. 4. 2003, 9 ObA 244/02a.

²² Reissner in ZellKomm³ § 4 URlG Rz 18 mit Verweisen auf die Judikatur.



Praxis-Tipp: Eine bedingte Urlaubsvereinbarung könnte daher zB wie folgt aussehen:

Urlavsvereinbarung

von Max Mustermann für den Zeitraum von ____ bis ____,
sohin für einen Verbrauch des gesetzlichen Urlaubsanspruchs
im Ausmaß von ____ Arbeitstagen.

Max Mustermann kann bis zu ____ Tage vor dem geplanten Beginn des Urlaubs mittels schriftlicher Mitteilung an seinen Vorgesetzten von der Urlaubsvereinbarung zurücktreten, wenn seine Reisepläne aufgrund von coronabedingten Flugausfällen, Grenzsperrern oder Reisewarnungen des Außenministeriums vereitelt werden.

Unterschrift Arbeitnehmer

Unterschrift Arbeitgeber

6. Untersagung von privaten Urlaubsreisen in gefährdete Gebiete

Aufgrund seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber für die Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu sorgen. Er hat dabei geeignete Maßnahmen zu setzen, um Ansteckungen mit dem Corona-Virus innerhalb der Belegschaft und gegenüber Dritten möglichst zu verhindern und muss in diesem Zusammenhang auch konkrete Anweisungen an die Arbeitnehmer erteilen und diese kontrollieren. Aufgrund der aktuellen Entwicklung zum Thema Grenzöffnungen und des Zieles, den Tourismus in Österreich und in den Nachbarländern in Schwung zu bringen, stellt sich die Frage, ob den Arbeitnehmern vom Arbeitgeber auch Weisungen betreffend deren Urlaubsziel erteilt werden können bzw sogar müssen, um die erwähnten Pflichten zu erfüllen. Schließlich könnte ein Arbeitnehmer zB von einer Reise in gefährdete Gebiete zurückkehren und selbst krankheitsbedingt ausfallen oder die übrige Belegschaft anstecken.

Ungeachtet der erwähnten Fürsorgepflichten sind derartige **Anordnungen/Vorgaben grundsätzlich nicht zulässig**, weil sie in den privaten Lebensbereich des Arbeitnehmers eingreifen. Weisungen, Richtlinien, Policies etc dienen grundsätzlich dazu, die Art der Arbeitsverrichtung im Betrieb zu konkretisieren. In den außerdienstlichen Bereich dürfen sie nur in ganz engen Grenzen eingreifen und auch nur dort, wo den Arbeitnehmer entsprechende Nebenpflichten treffen, die durch die Weisung ausgelöst oder konkretisiert werden können.²³ Zu denken ist dabei zB an ein Alkoholverbot (das im Ergebnis bereits mehrere Stunden vor Aufnahme der Tätigkeit gilt), weil dem Arbeitnehmer in seinem Beruf eine hohe Verantwortung zukommt und er deshalb im Zeitpunkt des Dienstbeginns Null-Promille Alkoholgehalt im Blut aufweisen darf.

Kehrt der Arbeitnehmer im Anschluss an seinen Urlaub an den Arbeitsplatz zurück und besteht aufgrund des Reiseziels oder sonstiger besonderer Umstände der Verdacht, dass der Arbeitnehmer sich mit dem Corona-Virus infiziert hat, muss der Arbeitgeber ihn aufgrund der **arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht** uU bis zum Vorliegen eines negativen Tests/Ende der Quarantäne oÄ **vom Dienst freistellen** (oder alternativ eine **Home Office**-Vereinbarung mit ihm abschließen), um die übrige Belegschaft zu schützen. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer in derartigen Fällen für den Zeitraum einer Dienstfreistellung bzw eines Krankenstands aber dann **kein Entgelt bezahlen**, wenn der Arbeitnehmer seinen **Ausfall grundsätzlich oder grob fahrlässig selbst verschuldet hat**.²⁴ Reist der Arbeitnehmer nämlich wissentlich und ungeachtet entsprechender Reisewarnungen des Außenministeriums etc in ein Corona-Gebiet, müssen seine Bezüge im Rahmen einer dadurch verursachten Dienstfreistellung vom Arbeitgeber nicht weiter bezahlt werden. Ganz allgemein wurden auch schon bisher (Fern-)Reisen in Gebiete, für die es eine Reisewarnung gab, von der herrschenden Lehre als **grob fahrlässiges Verhalten** des Arbeitnehmers qualifiziert.²⁵

Hat sich der Arbeitnehmer hingegen unverschuldet in einem Corona-Gebiet aufgehalten (es kommt zB während des Aufenthalts in einem Gebiet, das bei der Abreise soweit als „sicher“ galt, zu einem neuen Ausbruch des Virus) und muss er nach seiner Rückkehr wegen Schutzmaßnahmen/Quarantäne vom Dienst freigestellt werden, stehen ihm seine Bezüge weiterhin zu. Dieselben Regeln gelten im Übrigen auch im **Fall des Krankenstands**, wenn der Arbeitnehmer also nach seiner Urlaubsreise tatsächlich erkrankt.

²⁴ Drs in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ § 8 AngG Rz 48 (Stand 1. 1. 2018, rdb.at).

²⁵ Drs in ZellKomm³ § 8 AngG Rz 55.



Die Autorin:

Mag. **Birgit Vogt-Majarek** ist Gründungspartnerin von Schima Mayer Starlinger (www.sms.law) und war zuvor seit 2004 Partnerin von KSW. Sie leitet mit Georg Schima das Arbeitsrechtsteam, das zu den größten in Österreich zählt. Birgit Vogt-Majarek berät und vertritt nationale und internationale, private sowie öffentliche Unternehmen in allen Fragen des Individual- und kollektiven Arbeitsrechts sowie im Gesellschafts- und Verwaltungsrecht. Ferner berät sie Executives in allen Fragen von der Vertragserstellung bis zur Beendigung. Ein besonderer Schwerpunkt liegt in der Beratung von Unternehmen betreffend Restrukturierungen, Betriebsverfassungsrecht, grenzüberschreitenden Personaleinsatz, Compliance, Arbeitszeitrecht sowie Datenschutz.

✉ birgit.vogt-majarek@sms.law

🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Vogt-Majarek/Birgit

Foto: KSW



Der Autor:

Mag. **Sascha Springer** ist Rechtsanwaltsanwärter der Kanzlei Schima Mayer Starlinger Rechtsanwälte GmbH in Wien. Er ist schwerpunktmäßig im nationalen und internationalen Arbeits- und Sozialversicherungsrecht tätig und berät sowohl kleine als auch große Unternehmen zu gerichtlichen und außergerichtlichen Themen.

✉ sascha.springer@sms.law

🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Springer/Sascha

Foto: Fotografie Richard Schuster

²³ *Rebhahn* in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ § 1151 ABGB Rz 59 (Stand 1. 1. 2018, rdb.at).