

Urlaubsanspruch in Österreich: Worauf sollten Arbeitgeber:innen achten?

In Kürze

Dass Arbeitnehmer einen jährlichen Urlaubsanspruch erwerben, ist allseits bekannt. Aber der Teufel steckt wie immer im Detail und mangelnder Überblick kann zu überraschenden finanziellen Bürden für Arbeitgeber:innen führen.

Proaktives Management von Urlaubsansprüchen empfohlen

Nach dem Urlaubsgesetz gebührt Arbeitnehmern für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Erholungsurlaub im Ausmaß von fünf Wochen. Der Verbrauch des Urlaubs erfordert im Regelfall eine Individualvereinbarung.

Grundsätzlich hat die Urlaubsvereinbarung so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres verbraucht werden kann, in dem der Anspruch entstanden ist. Eine Übertragung auf nachfolgende Urlaubsjahre ist jedoch unbeschränkt zulässig, solange der Urlaubsanspruch nicht bereits verjährt ist. Nach dem Gesetz verjährt ein Urlaubsanspruch nach Ablauf von zwei Jahren nach dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Jedoch lässt der EuGH eine Verjährung des unionsrechtlichen Mindesturlaubs von vier Wochen nur sehr eingeschränkt zu. Demnach setzt die Verjährung insbesondere voraus, dass der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer vor einer allfälligen Verjährung konkret und in völliger Transparenz – nötigenfalls förmlich – zur Inanspruchnahme des Urlaubs auffordert und die Arbeitnehmer rechtzeitig und ausdrücklich darauf hinweist, dass der Urlaub andernfalls verfällt. Den Arbeitgeber trifft die Beweislast dafür, dass er seiner Aufforderungs- und Hinweispflicht nachgekommen ist. Insoweit genügt weder ein Verweis im Arbeitsvertrag noch ein ausdrücklicher Hinweis zu Beginn des Dienstverhältnisses.

Arbeitgeber:innen sollten daher die jeweiligen individuellen Urlaubsansprüche im Blickfeld haben und Urlaubsansprüche gezielt verwalten. Im Bedarfsfall müssen Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer ausdrücklich unter Hinweis auf ansonsten drohende Verjährung zum Urlaubsverbrauch auffordern. Diese Aufforderungen sollten nachweislich dokumentiert werden. Andernfalls birgt das Ansammeln von Urlaub über Jahre hinweg ein nicht unerhebliches finanzielles Risiko für Arbeitgeber:innen.

Achtung bei Urlaubsvorgriffen

Der Urlaubsanspruch entsteht ab Eintritt für die ersten sechs Monate anteilig im Verhältnis zur zurückgelegten Dienstzeit (sog. „Wartezeit“). Nach sechs Monaten Dienstzeit entsteht der Urlaubsanspruch für das erste Arbeitsjahr in voller Höhe. Ab dem zweiten Arbeitsjahr steht dem Arbeitnehmer der gesamte Urlaub bereits mit Beginn des Arbeitsjahres zu. Endet das Arbeitsverhältnis, gebührt den Arbeitnehmern für offene Urlaubsansprüche eine finanzielle Abgeltung in Form der aliquoten Urlaubsersatzleistung.

Konsumiert ein Arbeitnehmer den vollen Jahresurlaub, scheidet dann aber unterjährig aus dem Unternehmen aus, so stellt sich die Frage einer möglichen Rückverrechnung des zu viel verbrauchten Urlaubs. Arbeitnehmer haben den über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Anteil des Jahresurlaubes allerdings nur dann rückzuerstatten, wenn das Arbeitsverhältnis durch ihren unberechtigten vorzeitigen Austritt oder durch berechtigte Entlassung seitens des Arbeitgebers endet. Somit scheidet ein Rückerstattungsanspruch des Arbeitgebers in den weit häufigeren regulären Kündigungsfällen aus.

Noch schwieriger wird es im Fall eines "Urlaubsvorgriffs", also wenn Arbeitnehmer zusätzlich Urlaubstage aus dem nächstfolgenden Urlaubsjahr in Anspruch nehmen wollen. Soweit dieses Ansinnen nicht überhaupt abgelehnt wird, ist der

Inhalte

Proaktives Management von Urlaubsansprüchen empfohlen

Achtung bei Urlaubsvorgriffen

Handlungsempfehlung

Ansprechpersonen

Abschluss einer ausdrücklichen „Rückverrechnungsvereinbarung“ dringend zu empfehlen. Ansonsten ist nämlich davon auszugehen, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden zusätzlichen Urlaub gewährt. Durch eine derartige Vereinbarung kann also zumindest verhindert werden, dass der Arbeitnehmer im Endergebnis mehr Urlaub erhält, als ihm von Gesetzes wegen zusteht. Die Rückverrechnungsvereinbarung bewirkt, dass der vorgezogene Urlaub auf den nächsten Anspruch angerechnet (d.h. von diesem abgezogen) werden kann.

Problematisch wird es wiederum dann, wenn der Arbeitnehmer vor Erreichen des nächsten Urlaubsjahres ausscheidet. Ein finanzieller Rückforderungsanspruch des Arbeitgebers besteht zunächst auch nur dann, wenn eine Rückverrechnung vereinbart wurde. Darüber hinaus ist aber selbst eine vereinbarte Rückverrechnung nur dann zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis durch einvernehmliche Beendigung, unberechtigten vorzeitigen Austritt durch den Arbeitnehmer oder berechtigte Entlassung durch den Arbeitgeber endet.

Handlungsempfehlung

- Bewahren Sie Überblick über die individuellen Urlaubsansprüche.
- Denken Sie daran, Arbeitnehmer rechtzeitig über den drohenden Verfall ihrer Urlaubsansprüche zu informieren und zum Verbrauch des Urlaubes aufzufordern.
- Sorgen Sie für einen schriftlichen Nachweis, dass der Arbeitnehmer über eine mögliche Verjährung informiert wurde und ihm der Urlaubskonsum auch ermöglicht wurde.
- Denken Sie an alternative Lösungsmöglichkeiten, um einen Urlaubsvorgriff zu vermeiden (z.B. unbezahlter Urlaub).
- Treffen Sie eine schriftliche Vereinbarung bei jedem Urlaubsvorgriff, wonach das zukünftige Urlaubsguthaben (des nächsten Urlaubsjahres) um die vorab konsumierten Tage reduziert wird.
- Kalkulieren Sie bei der Genehmigung von Urlaubsanträgen die noch entstehenden Urlaubstage während einer Kündigungsfrist mit ein.

Ansprechpersonen



Dr. Philipp Maier, LL.M

Partner

Wien

[philipp.maier](mailto:philipp.maier@bakermckenzie.com)

[@bakermckenzie.com](https://www.bakermckenzie.com)



Mag. Simone Liebmann-Slatin, MSc.

Senior Counsel

Wien

[simone.liebmann-slatin](mailto:simone.liebmann-slatin@bakermckenzie.com)

[@bakermckenzie.com](https://www.bakermckenzie.com)



Attorney Name

Junior Associate

Wien

[nesrin.yildirim](mailto:nesrin.yildirim@bakermckenzie.com)

[@bakermckenzie.com](https://www.bakermckenzie.com)

© 2024 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of the this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

