



MAG.ª KATHARINA LUGMAYR
Abteilung Recht



WIE IST DIE RECHTSLAGE?

URLAUB FÄLLE AUS DER PRAXIS

RECHT | STAND: Juli 2026

RECHTSKOLUMNE

IMPULS.RECHT

Die Urlaubssaison steht vor der Tür und damit stellen sich auch so manche arbeitsrechtliche Fragen.

Auf der einen Seite steht der Arbeitgeber, der daran interessiert ist, die Urlaubsplanung der Mitarbeiter so „ökonomisch“ wie möglich zu gestalten, z. B. um saisonale Auftragsschwankungen zu berücksichtigen oder Urlaubsrückstellungen zum Jahresende in der Bilanz zu vermeiden. Auf der anderen Seite steht der Arbeitnehmer, der daran interessiert ist, die Urlaubsplanung nach seinen Bedürfnissen gestalten zu können (z. B. wegen Kinderbetreuung, Ferien, Hausbau usw.). Dies kann zu Spannungen führen und mitunter das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber stark belasten.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist, seine eigenen Rechte gut zu kennen und folglich aber auch aufeinander zuzugehen und einen Kompromiss zu finden.

Denn grundsätzlich gilt: Ein Urlaubsverbrauch bedarf der Einigung beider Parteien.

RESTURLAUB

FALL:

Der Arbeitgeber lässt allen eine E-Mail mit folgendem Inhalt zukommen: „Alle Mitarbeiter werden aufgefordert, ihren gesamten Urlaubsanspruch zu verbrauchen – es darf max. 1 Woche in das neue Jahr mitgenommen werden.“

RECHTLICHE EINORDNUNG:

Der Arbeitgeber kann nicht einseitig den Urlaubsverbrauch anordnen. Eine derartige Mail kann lediglich, als „Wunsch“ qualifiziert werden. Selbst wenn dieses Schreiben vom Arbeitnehmer unterfertigt worden ist, gibt es grundsätzlich keine rechtliche Durchsetzbarkeit. Der konkrete Urlaubsverbrauch ist immer zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Wir empfehlen, zumindest eine Bereitschaft zum Entgegenkommen zu signalisieren und nicht

den gesamten Urlaub zu „horten“, weil in der Regel derartige Anordnungen nicht willkürlich erfolgen (z. B. wegen angespannter wirtschaftlicher Lage) und ein Kompromiss auch im Sinne der Arbeitsplatzsicherung und des Erholungszwecks wichtig ist. Zu beachten ist, dass der Urlaub grundsätzlich 2 Jahre nach Ende des Kalenderjahrs, in dem er entstanden ist, verjährt – insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber explizit den Arbeitnehmer darauf hingewiesen hat.

MINUSSTUNDEN

FALL:

Das Dienstverhältnis wird einvernehmlich aufgelöst. Der Arbeitnehmer hat 10 Minusstunden und 3 offene Urlaubstage. Der Arbeitgeber zieht in der Endabrechnung die Minusstunden vom Urlaubsanspruch ab und zahlt den danach verbleibenden Rest als Urlaubersatzleistung aus.

RECHTLICHE EINORDNUNG:

Die Gegenverrechnung von Minusstunden mit offenen Urlaubstagen ist rechtlich unzulässig.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

FALL:

Der Arbeitgeber hat einen Betrieb mit starken Auftragsschwankungen. Um die Auslastung der Mitarbeiter so „ökonomisch“ wie möglich zu gestalten, „schickt“ der Arbeitgeber die Arbeitnehmer regelmäßig „früher“ nach Hause (oft 1-2 Stunden, in der auftragsschwachen Saison bis zu 4 Stunden früher). Wenn die vom Arbeitnehmer in der auftragsstarken Saison erarbeiteten Plusstunden nicht ausreichen, wird vom Arbeitgeber ein Urlaubsverbrauch eingetragen.

RECHTLICHE EINORDNUNG:

Der Arbeitgeber kann nicht einseitig „Urlaubsstunden“ eintragen. Hinweisen wird, dass grundsätzlich ein stundenweiser Urlaubsverbrauch gesetzlich nicht vorgesehen ist. Das Urlaubsgesetz kennt nur einen Mehrtage- bzw. Wochenanspruch. Dies hat den Hintergrund, dass ein Urlaubsverbrauch dem Erholungszweck des Dienstnehmers dienen soll. Der höchstgerichtlichen

Rechtsprechung folgend darf ein Urlaub nur auf Wunsch des Arbeitnehmers auch tage- bzw. stundenweise konsumiert werden. Der konkrete Urlaubsverbrauch kann schriftlich, mündlich oder schlüssig vereinbart werden – allerdings ist der Arbeitgeber hier in der Beweispflicht und müsste gegebenenfalls nachweisen, dass eine „Urlaubsvereinbarung“ und im Falle einzelner Tage oder Stunden, dies auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt ist.

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass Arbeitszeitschwankungen im Rahmen einer kollektivvertraglichen Durchrechnung grundsätzlich zulässig sind, wenn sie zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart wurden und die rechtlichen Rahmenbedingungen beachtet werden. Minusstunden, auf die der Arbeitnehmer keinen Einfluss hat, weil er z. B. vom Arbeitgeber nicht im erforderlichen Ausmaß eingesetzt wird, obwohl er arbeitsbereit wäre, dürfen nicht zu Lasten des Arbeitnehmers gehen und nicht vom Lohn abgezogen werden.

"Oftmals fühlen sich ArbeitnehmerInnen bei derartigen Anordnungen/Weisungen „übereumpelt“ und „unter Druck gesetzt“. Manche auch in Ihrer Leistung, die sie ganzjährig für die Firma erbringen, nicht gesehen.

Die Beratungspraxis zeigt, dass viele Spannungen vermeidbar sind, wenn Arbeitgeber offen über die wirtschaftlichen Gründe und auf Augenhöhe mit den Arbeitnehmern kommunizieren."

Mag.^a Katharina Lugmayr

ZWANGSURLAUB

FALL:

Der Arbeitgeber hat einen Betrieb mit saisonalen Umsatzschwankungen. Um in diesem Zeitraum den Umsatzeinbruch zu bewerkstelligen, werden die Öffnungszeiten angepasst. Aufgrund der geänderten Öffnungszeiten können nicht mehr alle Arbeitnehmer in dem vereinbarten Ausmaß der Normalarbeitszeit eingesetzt werden. Dem folgend wird vom Arbeitgeber ein Dienstplan erstellt, in dem Arbeitnehmern jeweils abwechselnd eine Woche „Urlaub“ einseitig vom Arbeitgeber eingetragen wird.

RECHTLICHE EINORDNUNG:

Der Urlaubsverbrauch kann nicht einseitig angeordnet werden. Es gelten im Wesentlichen die bisherigen Ausführungen. Hinweisen wird, dass man hier insofern aufpassen muss, dass keine „schlüssige“ Urlaubsvereinbarung zustande kommt. Dies wäre nämlich dann der Fall, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Dienstplan vorlegt, in dem z. B. eine Woche Urlaub eingetragen wurde und der Arbeitnehmer dann tatsächlich in dieser Woche „zu Hause“ bleibt.

Es wäre hier erforderlich, dass der Arbeitnehmer (im besten Fall schriftlich) darauf hinweist, dass er nicht damit einverstanden ist und dann auch am Arbeitsplatz erscheint bzw. sich arbeitsbereit erklärt.

Sind die Motive des Arbeitgebers plausibel und nachvollziehbar, empfehlen wir - insbesondere auch im Hinblick auf die Arbeitsplatzsicherung - eine Bereitschaft zum Entgegenkommen zu signalisieren und gemeinsam auf eine Kompromisslösung hinzuwirken.