

**Ein Beitrag von sms.law Partner Philipp Gamauf und sms.law Associate Julia Sillke**

👉 **Allgemeines:** Unter Betriebsurlaub wird die vollständige oder teilweise Schließung eines Betriebes für einen festgelegten Zeitraum verstanden, in dem alle oder zumindest der überwiegende Teil der Arbeitnehmer:innen ("AN") ihren Urlaub konsumieren. Häufig ist ein solcher Betriebsurlaub (auch Betriebssperre genannt) rund um den Jahreswechsel (zB in der Baubranche) bzw in den Sommermonaten anzufinden.

👉 **Vereinbarung:** Ein Betriebsurlaub kann nicht einseitig angeordnet werden. Dieser muss – wie jeder andere Erholungsurlaub – zwischen Arbeitgeber:innen ("AG") und AN individuell vereinbart werden. Weder ein Kollektivvertrag, noch eine BV dürfen einen Betriebsurlaub dabei festlegen (lediglich allgemeine Grundsätze bzgl den Verbrauch von Erholungsurlaub können mittels freiwilliger BV geregelt werden).

👉 **Gestaltung der Vereinbarung:** Eine Betriebsurlaubsvereinbarung unterliegt keiner Formvorschrift und kann daher auch konkludent erfolgen. Aus Beweisgründen empfiehlt sich aber stets die Schriftform und insbesondere auch eine Vorwegvereinbarung bereits im Arbeitsvertrag; dies schon, da ein nachträglich zu vereinbarenden Betriebsurlaub uGU schon an der Weigerung eines einzigen AN scheitern könnte.

👉 **Zeitraum des Betriebsurlaubs:** Der OGH hat klargestellt, dass bereits bei Abschluss eines Arbeitsvertrags eine Regelung zum Betriebsurlaub für alle künftigen Urlaubsjahre, sohin ohne zeitliche Beschränkung, wirksam vereinbart werden kann, wenn dadurch die Erholungsinteressen des Arbeitnehmers nicht gänzlich außer Acht gelassen werden. Das soll insbesondere dann nicht der Fall, wenn dem AN eine hinreichend großer Teil des Urlaubsanspruches, über den er im Einzelfall entsprechende Einzelvereinbarungen mit dem AG treffen kann, zur freien Verfügung bleibt.

Aber nicht nur die Erholungsmöglichkeiten des AN sind idZ zu berücksichtigen, sondern sind diese vielmehr mit den betrieblichen Erfordernisse des AG abzuwägen. Sohin wird die Vereinbarung eines einheitlichen Betriebsurlaubs für alle künftigen Urlaubsjahre nach dem OGH umso eher zulässig sein, je günstiger die vereinbarten Urlaubszeiträume - gemessen an den üblichen Urlaubsgewohnheiten - sind bzw je weniger dringend das Erfordernis des Betriebes ist, den "Betriebsurlaub" in eine ungünstige Urlaubszeit zu legen.

👉 **Betriebsurlaub bei fehlenden Urlaubstagen:** Fehlen genügend Urlaubstage zu Beginn des festgelegten Betriebsurlaubes – sei es, weil der Urlaub bereits teilweise verbraucht wurde oder weil neue AN ihren Anspruch noch nicht voll erworben haben – besteht gsl keine Pflicht, Urlaub zu nehmen. Denkbar ist aber ein Urlaubsvorgriff oder auch unbezahlter Urlaub.

👉 **Rücktritt vom Betriebsurlaub:** Aus wichtigem Grund können beide Seiten von einer bereits vereinbarten Betriebsurlaubsregelung einseitig zurücktreten – etwa bei einer notwendigen Umorganisation des Betriebs durch die AG oder bei wesentlich geänderten Erholungsbedürfnissen der AN. Voraussetzung ist dabei aber stets, dass das Festhalten

an der bisherigen Regelung wegen geänderter Verhältnisse (auf welcher Seite auch immer) unzumutbar wäre.