

## **ARBEITEN IM URLAUB**

### **Darf man als Angestellter während seines Erholungsurlaubs arbeiten?**

Grundsätzlich dürfen Angestellte während der Dauer Ihres Dienstverhältnisses ohne Bewilligung des Dienstgebers weder ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen betreiben noch in dem Geschäftszweig des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen.

Dieses Wettbewerbsverbot ergibt sich nicht nur eindeutig aus dem Gesetz, sondern entspringt auch der allgemeinen Treuepflicht, die der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber hat. Das Gesetz differenziert bei Wettbewerbsverboten nicht zwischen Arbeitszeit und Urlaubszeit. Daher ist es dem Arbeitnehmer auch während seines Urlaubs verboten, ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen zu betreiben oder im Konkurrenzbereich des Dienstgebers Handelsgeschäfte zu machen.

### **Welche Nebentätigkeiten sind dann erlaubt?**

Streng genommen ist gemäß § 7 AngG das Betreiben jedes selbständigen kaufmännischen Unternehmens verboten, auch wenn es nicht in Konkurrenz zum Unternehmen des Dienstgebers steht. Bei unselbständigen Tätigkeiten sind hingegen nur jene verboten, die im Geschäftszweig des Arbeitgebers ohne dessen Zustimmung ausgeübt werden. Eine Tätigkeit ist nur dann in Konkurrenz zur Tätigkeit des Arbeitgebers, wenn eine konkrete Beeinträchtigung der Geschäftsinteressen des Arbeitgebers vorliegen. Alle anderen Nebenbeschäftigungen darf der Dienstnehmer ohne Bewilligung und Zustimmung des Dienstgebers ausüben. Auch eine Meldeverpflichtung derartiger Tätigkeiten besteht grundsätzlich nicht (OGH 15.9.1981 Arb 10.017).

Wenn ein Dienstnehmer daher beispielsweise in seinem Urlaub Kurse abhält, so kommt es bei der Beurteilung der Zulässigkeit darauf an, ob es sich um eine selbständige oder unselbständige Tätigkeit handelt und ob die Tätigkeit als konkurrenzierend zu qualifizieren ist.

### **Welche Folgen hat ein Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot?**

Ein Verstoß gegen das Wettbewerbsverbots des § 7 AngG kann einen Entlassungsgrund darstellen und zwar sowohl den Entlassungsgrund des § 27 Z 3 AngG (Verstöße gegen das Konkurrenzverbot) als auch jenen des § 27 Z 1 AngG (Vertrauensunwürdigkeit).

Daneben kann der Dienstgeber gemäß § 7 Abs 2 AngG gegenüber dem Angestellten Schadenersatzansprüche, sowie die Unterlassung der Weiterführung und die Einstellung des Konkurrenzbetriebs geltend machen. Hat der Angestellte im eigenen Namen Handelsgeschäfte im Geschäftszweig des Dienstgebers getätigt, so kann dieser entweder den Ersatz des verursachten Schadens oder den Eintritt in die abgeschlossenen Geschäfte mit anschließender Rechnungslegung fordern. Bei Handelsgeschäften, die der Dienstnehmer auf fremde Rechnung geschlossen hat, kann der Dienstgeber entweder Schadenersatzansprüche geltend machen oder die Herausgabe der bezogenen Vergütung einschließlich der Bekanntgabe aller abgeschlossenen Geschäfte begehren.

### **Dürfen Schüler (Jugendliche) während ihrer Schulferien arbeiten?**

Zunächst muss zwischen zwischen echten Ferialpraktikanten (=Volontäre) und Ferialarbeitnehmern unterschieden werden: Während echte Ferialpraktikanten überwiegend zu Ausbildungszwecken eingesetzt werden und daher keine Dienstnehmer im arbeitsrechtlichen Sinn sind, handelt es sich bei Ferialarbeitnehmern um Personen, die während der Ferienzeit (meist befristet) beruflich tätig sind und dabei sämtlichen arbeitsrechtlichen Regelungen unterliegen.

Zu beachten ist allerdings in beiden Fällen jedenfalls das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz: Demnach dürfen Kinder (bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht) nicht als Volontäre beschäftigt werden. Ausgenommen von diesem Verbot der Kinderarbeit sind Ferial- oder Pflichtpraktika (im Rahmen der schulrechtlichen Bestimmungen), die nach Beendigung der Schulpflicht begonnen werden.

---

Für nähere Informationen wenden Sie sich bitte an

### **Dr Alexandra Knell**

Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin

Operngasse 7 / Friedrichstraße 6, Tür 21, A-1010 Wien

Tel & Fax (+43-1) 890 26 43

mailto: office@knell.co.at www.knell.co.at