

Trotz WhatsApp und Gesprächen: Entlassung von Lehrling wegen eigenmächtigen Urlaubs berechtigt

Ein Lehrling trat den Sommerurlaub an und ging davon aus, dass dieser mit seinen Vorgesetzten mündlich und via WhatsApp abgesprochen sei. Nach seiner unverschuldet verspäteten Rückkehr wurde er wegen unberechtigten Fernbleibens entlassen. Der Lehrling klagte auf Kündigungsentschädigung. Das OLG Linz wertete die Entlassung als berechtigt. Die Entscheidung ist rechtskräftig.

Der Kläger war seit Februar 2024 als Lehrling zum Kraftfahrzeugtechniker in dem beklagten Unternehmen beschäftigt. Bereits zu Beginn der Lehrzeit sprach er mit seinen Ausbildnern über einen Sommerurlaub nach der Berufsschule. Diese erklärten zwar, Urlaub sei „*kein Problem*“ bzw. „*das werde schon passen*“, konkrete Urlaubstage wurden jedoch nie vereinbart. Dennoch trat der Kläger am 8. Juli 2024 den Urlaub im Kosovo an, ohne den im Betrieb vorgesehenen Urlaubsantrag über die Mitarbeiter-App zu stellen. Am Freitag vor seiner Abreise hatte er seinem Ausbilder per WhatsApp mitgeteilt, dass er bis 18. Juli auf Urlaub sei. Eine Reaktion darauf erhielt er zunächst nicht.

Während des Aufenthalts verlor der Kläger seinen österreichischen Aufenthaltstitel (ein Ausweis im Scheckkartenformat) und konnte deshalb nicht wie geplant nach Österreich zurückreisen. Er informierte seinen Ausbilder darüber. Der beklagte Arbeitgeber forderte ihn dennoch auf, bis 24. Juli 2024 im Betrieb zu erscheinen und Unterlagen über eine Urlaubsvereinbarung vorzulegen. Nachdem dies nicht erfolgte, wurde das Lehrverhältnis wegen unberechtigten Fernbleibens vom Arbeitsplatz vorzeitig aufgelöst.

Die Positionen der Parteien

Der Kläger begehrte eine Kündigungsentschädigung von rund EUR 9.300,- und brachte vor, seine Entlassung sei unberechtigt erfolgt. Er habe mit seinen Ausbildnern eine Urlaubsvereinbarung getroffen und diese auch laufend über seine verspätete Rückkehr informiert. Das Fernbleiben nach dem geplanten Urlaubsende sei zudem auf den Verlust seines Aufenthaltstitels zurückzuführen und daher unverschuldet gewesen.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung der Klage. Sie vertrat die Auffassung, dass keine wirksame Urlaubsvereinbarung bestanden und der Kläger eigenmächtig seinen Urlaub angetreten habe. Das Lehrverhältnis sei daher wegen unberechtigten Fernbleibens zu Recht vorzeitig aufgelöst worden.

Erstgericht: Entlassung unberechtigt

Die erste Instanz gab der Klage statt. Nach Ansicht des Erstgerichts durfte der Kläger aufgrund der Gespräche mit seinen Ausbildnern und der zunächst ausgebliebenen Reaktion auf seine WhatsApp-Nachricht davon ausgehen, dass sein Urlaub genehmigt sei. Zudem sei seine verspätete Rückkehr wegen des verlorenen Aufenthaltstitels unverschuldet erfolgt.

OLG Linz: Keine wirksame Urlaubsvereinbarung

Das Oberlandesgericht Linz beurteilte den Fall anders. Zwar können Urlaubsvereinbarungen grundsätzlich auch mündlich bzw. stillschweigend (konkludent) zustande kommen. Im konkreten Fall habe es aber lediglich unverbindliche Gespräche über einen möglichen Urlaub gegeben. Weder Zeitraum noch Dauer des Urlaubs seien jemals konkret vereinbart worden. Auch die zunächst unterbliebene Antwort auf seine WhatsApp-Nachricht durfte er nicht als Zustimmung verstehen: Der Kläger trat den Urlaub an einem Montag an, am Freitag davor versandte er die Nachricht nach Dienstschluss. Die ausbleibende Reaktion könnte – je nach Einzelfall – nur dann als Zustimmung gelten, wenn der Arbeitgeber einen *rechtzeitig* geäußerten Urlaubswunsch nicht ablehnt.

Wesentlich war zudem, dass im Betrieb des Unternehmens ein elektronisches System zur Beantragung und Genehmigung von Urlaub bestand. Der Kläger kannte dieses System und hatte es bereits zuvor verwendet. Dennoch stellte er für den Sommerurlaub keinen Urlaubsantrag über die App.

Der eigenmächtige Urlaubsantritt stellte daher ein unbefugtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz dar und rechtfertigte die Entlassung. Daran änderte auch der spätere Verlust des Aufenthaltstitels nichts. Nach Ansicht des Oberlandesgerichts kann ein ursprünglich pflichtwidriges Fernbleiben nicht nachträglich allein dadurch rechtmäßig werden, dass später ein unverschuldetes Hindernis hinzukommt.

Zusätzlich berücksichtigte das Gericht, dass der Kläger bereits Monate zuvor wegen wiederholten Zuspätkommens verwarnt worden war. Insgesamt sei seine weitere Beschäftigung für den Arbeitgeber daher nicht mehr zumutbar gewesen.

Das Urteil ist ausführlich im RIS abrufbar: [Weblink](#)

Rückfragehinweis

Dr. Wolfgang SEYER
Telefon: +43 57 60121 11627
Mobil: +43 676 8989 41627
E-Mail: medienstelle.olglinz@justiz.gv.at

Mag. Wolf-Dieter GRAF
Telefon: +43 57 60121 11640
Mobil: +43 676 8989 41640
E-Mail: medienstelle.olglinz@justiz.gv.at