

II-589 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates
XII. Gesetzgebungsperiode

Präs.: 11. NOV. 1970 No. 36/A

A n t r a g

der Abgeordneten *Jr. Kohlhuber, Sandmeier, Machunze, Dr. Bayer*
..... und Genossen,
betreffend ein Bundesgesetz über den Urlaub der Arbeitnehmer
(Urlaubsgesetz).

Der Nationalrat wolle beschließen:
Bundesgesetz vom.....1970 über den
Urlaub der Arbeitnehmer (Urlaubsgesetz).

der Nationalrat hat beschlossen:

Abschnitt I.

§ 1. Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten für alle Arbeitnehmer (Lehrlinge) in einem privatrechtlichen Arbeits(Lehr)verhältnis (im folgenden als Arbeitnehmer bezeichnet).

§ 2. Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes sind

- a) Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957, BGBl.Nr.128, unterliegen,
- b) Arbeitnehmer, die Land- und Forstarbeiter gemäß dem Landarbeitsgesetz, BGBl.Nr.140/1948 sind,
- c) Arbeitnehmer, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde stehen und behördliche Aufgaben zu besorgen haben,
- d) Heimarbeiter und die diesen nach den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften über die Heimarbeit arbeitsrechtlich gleichgestellten Personen.

Abschnitt II.

Allgemeine Bestimmungen

Urlaubsanspruch

§ 3. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Urlaubsausmaß

§ 4. (1) Das Urlaubsausmaß beträgt 18 Werktage; es erhöht sich auf 24 Werktage, wenn die zurückgelegten Dienstzeiten einschließlich anrechenbarer Zeiten zehn Jahre, und auf 30 Werktage, wenn sie 25 Jahre umfassen.

(2) Jugendlichen gebührt bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem sie das 18. Lebensjahr vollenden, ein Urlaub im Ausmaß von 24 Werktagen.

(3) Das für ein Kalenderjahr gebührende Urlaubsausmaß ist nach den im Laufe des betreffenden Kalenderjahres zurückgelegten Dienstzeiten einschließlich anrechenbarer Zeiten zu bestimmen.

Dienstzeiten und anrechenbare Zeiten

§ 5. (1) Dienstzeiten im Sinne des § 4 sind alle in dem oder einem vorangegangenen Arbeits(Lehr)verhältnis bei demselben Arbeitgeber oder in demselben Betrieb zurückgelegten Zeiten, sofern sie nicht länger als jeweils sechs Monate unterbrochen sind.

(2) Anrechenbare Zeiten im Sinne des § 4 sind:

- a) bis zum Ausmaß von fünf Jahren alle anderen in einem Arbeits(Lehr)verhältnis im Inland zugebrachten Zeiten, sofern sie jeweils mindestens sechs Monate gedauert haben. Das gleiche gilt für Zeiten eines arbeitnehmerähnlichen Vertragsverhältnisses familienrechtlicher Art, eines Heimarbeitsverhältnisses sowie für Zeiten einer selbständigen Erwerbstätigkeit;
- b) zwei Jahre, wenn Arbeitnehmer das Bildungsziel einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule durch die erfolgreiche Ablegung der Reifeprüfung (Externistenreifeprüfung) erreicht haben;
- c) weiters vier Jahre, wenn Arbeitnehmer ein ordentliches Hochschulstudium durch die Erwerbung eines akademischen Grades oder in der sonst in der betreffenden Studienvorschrift vorgesehenen Weise abgeschlossen haben.

(3) Treffen die in den Absätzen 1 und 2 genannten Zeiten so zusammen, daß sie sich zeitlich überschneiden oder decken, so ist für diesen Zeitraum immer nur eine Zeit anzurechnen.

Verbrauch desurlaubes

§ 6. (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Bedürfnisse des Arbeitnehmers zu vereinbaren.

(2) Wird ein Betrieb jahreszeitlich regelmäßig gänzlich oder teilweise durch vierzehn oder mehr Kalendertage hindurch geschlossen, so kann der Arbeitnehmer den Verbrauch seines Urlaubes bis zum Ausmaß von 12 Werktagen in dieser Zeit nur dann ablehnen, wenn wichtige, seine Person betreffende Gründe vorliegen.

(3) Mit schulpflichtigen Arbeitnehmern ist der Verbrauch des Urlaubes für die Zeit der Schulferien zu vereinbaren.

(4) Der Arbeitnehmer kann den Antritt des ersten Urlaubes erst für einen Zeitpunkt verlangen, an dem nach Begründung des Arbeits(Lehr)verhältnisses bereits eine sechsmonatige, ununterbrochene Dienst(Lehr)zeit zurückgelegt ist.

Urlaubsteilung

§ 7. Der Urlaub kann auf Verlangen des Arbeitnehmers auch in Teilen verbraucht werden, jedoch müssen

1. bei einem Urlaubsanspruch von 18 Werktagen ein Teilurlaub mindestens zwölf Wertage und
2. bei einem Urlaubsanspruch von 24 oder 30 Werktagen ein Teilurlaub mindestens 18 Werktage oder zwei Teilurlaube jeweils mindestens zwölf Werktage betragen.
Für die Festlegung der Urlaubsteile und deren Antritt gilt § 6 entsprechend.

Verfall des Urlaubsanspruches

§ 8. Der Urlaubsanspruch verfällt, wenn er durch alleiniges Verschulden des Arbeitnehmers in dem Kalenderjahr, für welches er gebührt (§3), nicht verbraucht wurde. Andernfalls besteht ein nicht verbrauchter Urlaubsanspruch für die Dauer des folgenden Kalenderjahres weiter.

Urlaubsentgelt

§ 9. (1) Während des Urlaubs behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt. Der Berechnung des Urlaubsentgeltes ist der Gehalt (Lohn) zugrunde zu legen, der sich aus der für den Arbeitnehmer geltenden Normalarbeitszeit ergibt.

(2) Ist das Entgelt vom Erfolg der Arbeitsleistung abhängig, so ist, wenn nicht durch Kollektivvertrag etwas anderes vereinbart ist, auf die letzten drei Monate (13 Wochen) vor dem Urlaubsantritt abzustellen. Dabei sind nur ausnahmsweise geleistete Arbeiten auszuscheiden. Wurde das Entgelt während dieses Zeitraumes neu festgesetzt, so ist von dieser Änderung auszugehen.

(3) Ergeben sich während des Kalenderjahres über größere Zeiträume (Saisonen des Betriebes) Schwankungen des Entgeltes, so ist, wenn nicht durch Kollektivvertrag etwas anderes vereinbart ist, der Durchschnitt aus dem Zeitraum eines Jahres vor dem Urlaubsantritt zugrunde zu legen. Abs. 2 letzter Satz gilt entsprechend.

(4) Fallen in den Berechnungszeitraum Zeiten, während denen der Arbeitnehmer infolge Arbeitsunfähigkeit oder vorübergehender Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Berechnungszeitraum um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht.

(5) Nimmt der Arbeitnehmer vereinbarte Sachleistungen, wie die Verpflegung durch den Arbeitgeber nicht in Anspruch, so gebührt an ihrer Stelle eine Vergütung in der Höhe des Einzehalffachen der für den Zweck der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(6) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt des Urlaubes für die jeweilige Urlaubsdauer im voraus zu bezahlen, wenn nicht durch Kollektivvertrag etwas anderes vereinbart ist.

Urlaubsansprüche bei Antritt oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres

§ 10. (1) Der Urlaub für ein Kalenderjahr, in dem das Arbeits(Lehr)verhältnis beginnt oder endet, gebührt anteilig.

(2) Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf ganze Urlaubstage aufzurunden.

(3) Kündigt der Arbeitgeber zum 30. Juni oder zu einem späteren Tag des Kalenderjahres, so hat der Arbeitnehmer, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens achtzehn Monate gedauert hat, Anspruch auf den ganzen Urlaub.

(4) Der nach den Absätzen 1 und 3 gebührende Urlaub ist vor Auflösung des Arbeits(Lehr)verhältnisses zu verbrauchen. Ist dies nicht möglich, oder kommt eine Einigung über den Ver-

brauch des noch gebührenden Urlaubes nicht zustande, so gebührt für alle nicht verbrauchten Urlaubstage bei Beendigung des Arbeits(Lehr)verhältnisses eine Abfindung in der Höhe des entsprechenden Urlaubsentgeltes (§ 9).

(5) Der Arbeitnehmer verliert den Anspruch auf Urlaub (Abfindung) für das laufende Kalenderjahr, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, oder wenn er aus seinem Verschulden entlassen wurde.

Erkrankung und Urlaub

§ 11. (1) Ein Urlaub kann während einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit (Unglücksfall) oder während eines von einem Sozialversicherungsträger gewährten Kur- oder Heilstättenaufenthaltes nicht angetreten werden.

(2) Erkrankt (verunglückt) ein Arbeitnehmer während des Urlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeitnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(3) Bei Erkrankung im Ausland ist Abs. 2 nur dann anzuwenden, wenn eine stationäre Behandlung in einer Krankenanstalt durchgeführt wurde.

(4) Erkrankt (verunglückt) ein Arbeitnehmer, der während seines Urlaubes eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausübt, so findet Abs. 2 keine Anwendung.

(5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer über die Erkrankung unverzüglich Mitteilung zu machen. Kann der Arbeitnehmer aus Gründen, die nicht von ihm zu vertreten sind, diese Mitteilung nicht unverzüglich erstatten, so gilt die Bekanntgabe als rechtzeitig erstattet, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Arbeitnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse vorzulegen. Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so findet Abs. 2 keine Anwendung.

(6) Das ärztliche Zeugnis, beziehungsweise die Bestätigung der Krankenkasse hat über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit Aufschluß zu geben. Bei Erkrankung des Arbeitnehmers im Ausland ist an Stelle des vorgesehenen ärztlichen Zeugnisses oder der Bestätigung der Krankenkasse eine Bescheinigung der Krankenanstalt über die stationäre Behandlung beizubringen.

(7) Arglistige Beschaffung oder mißbräuchliche Verwendung einer Bescheinigung gemäß Abs. 5 und 6 durch den Arbeitnehmer berechtigt den Arbeitgeber zur Entlassung.

§ 12. (1) Der Arbeitnehmer hat nach termingemäÙem Ablauf seines Urlaubes, oder falls die Erkrankung länger dauert, nach deren Beendigung seinen Dienst anzutreten.

(2) Das auf die nicht anrechenbare Zeit des Urlaubes entfallende Urlaubsentgelt ist mit dem auf Grund gesetzlicher oder vertraglicher Bestimmungen bei Krankheit oder Unfall gebührenden Entgelt zu verrechnen und gegebenenfalls vom Arbeitnehmer rückzuerstatten.

(3) Ein Urlaubsrest ist nach Möglichkeit im laufenden Kalenderjahr zu verbrauchen. Der Verbrauch ist gemäß § 6 zu vereinbaren.

Verkürzter Urlaub

§ 13. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten des Präsenzdienstes gemäß dem Wehrgesetz, BGBl.Nr.181/1955, eines Karenzurlaubes gemäß dem Mutterschutzgesetz, BGBl.Nr.76/1957, oder eines vereinbarten Urlaubes gegen Entfall der Bezüge, so gebührt ein Urlaub in dem Ausmaß, das dem um die Dauer dieser Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung Bruchteile von Urlaubstagen, so sind diese auf ganze aufzurunden.

Aufzeichnungen

§ 14. (1) der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht

- a) der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Arbeitnehmers und die Dauer des dem Arbeitnehmer zustehenden bezahlten Jahresurlaubes,
- b) die Zeit, in der der Arbeitnehmer seinen bezahlten Jahresurlaub genommen hat, und
- c) das Entgelt, das der Arbeitnehmer für die Dauer des bezahlten Jahresurlaubes erhalten hat.

(2) Die Verpflichtungen nach Abs. 1 ist auch dann erfüllt, wenn die dort verlangten Angaben aus Aufzeichnungen hervorgehen, die der Arbeitgeber zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.

Unabdingbarkeit

§ 15. Die Arbeitnehmern durch dieses Bundesgesetz zustehenden Ansprüche können durch Arbeits(Lehr)vertrag, Arbeits(Dienst)ordnung, und - soweit dieses Bundesgesetz nichts anderes bestimmt - durch Kollektivvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Pfändungsschutz

§ 16. Das Urlaubsentgelt und die Abfindung sind der Exekution entzogen, soweit sie nicht Unterhaltsansprüche betreffen.

Abschnitt III.

Übergangs- und Schlußbestimmungen

§ 17. Für die Bemessung der Urlaubsdauer sind auf das Arbeits(Lehr)verhältnis ferner anzurechnen (§ 5 Abs. 2):

Zeiten, während denen Personen, die dem Opfer-Fürsorgegesetz unterliegen, nachweisbar aus politischen Gründen in Haft waren.

§ 18. (1) Dieses Bundesgesetz tritt, soweit Abs. 2 nichts anderes bestimmt, am 1. Jänner 1971 in Kraft.

(2) Arbeitnehmer, die nicht vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind, gebührt abweichend von § 4 Abs. 1 bis zum 1. 1. 1976 ein Urlaubsausmaß von 24 Werktagen erst, wenn die zurückgelegte Dienstzeit 15 Jahre umfaßt. Für diese Arbeitnehmer treten auch die Bestimmungen des § 5 Abs. 2 erst mit 1. 1. 1976 in Kraft.

(3) Die Umstellung von der Urlaubsgewährung für das Dienstjahr auf das Kalenderjahr hat dermaßen zu erfolgen, daß zunächst der in dem am 1. Jänner 1971 laufenden Dienstjahr nach den bisherigen Vorschriften gebührende Urlaub verbraucht wird. Für den nach Ablauf dieses Dienstjahres unterliegenden Rest des Jahres 1971 ist ein zusätzlicher Teilurlaub zu gewähren, der gemäß § 10 Abs. 1 unter Zugrundelegung einesurlaubes von mindestens 18 Werktagen anteilig gebührt.

(4) In anderen gesetzlichen Vorschriften über das Mindestausmaß desurlaubes enthaltene Bestimmungen, die günstiger als die Vorschriften dieses Bundesgesetzes sind, bleiben aufrecht; insbesondere bleiben aufrecht die Bestimmungen des Schauspielergesetzes BGBl. Nr. 441/1922 und des Journalistengesetzes, StGBL. Nr. 88/1920. Dasselbe gilt für alle Vereinbarungen auf Grund derer Dienstnehmern ein höheres Urlaubsausmaß als nach diesem Bundesgesetz zusteht.

(5) Im übrigen treten alle mit diesem Bundesgesetz im Widerspruch stehenden bundesgesetzlichen Bestimmungen außer Kraft. Insbesondere verlieren ihre Wirksamkeit:

1. das Arbeiterurlaubsgesetz 1959, BGBl.Nr.24,
2. § 9 Abs. 1 bis 3 Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl.Nr.235/1962,
3. § 15 des Hausbesorgergesetzes, BGBl.Nr. 16/1970
4. § 4 des Privat-Kraftwagenführergesetzes, BGBl.Nr. 359/1928
5. §§ 17, 17a bis 17c und Art. V des Angestelltengesetzes, BGBl.Nr. 292/1921
6. §§ 15, 15a bis 15c des Gutsangestelltengesetzes, BGBl. Nr. 538/1923
7. § 18 Abs. 3 bis 6 des Schauspielergesetzes, BGBl.Nr. 441/1922
8. § 3 Abs. 2 bis 4 des Journalistengesetzes, StGBL.Nr. 88/1920
9. §§ 27, 27b, 28, 29 und 47 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl.Nr. 86
10. § 2 Abs. 2 lit. e des Landesvertragslehrgesetzes 1966, BGBl.Nr. 172
11. Bundesgesetz vom 13.Mai 1964, BGBl.Nr.108 betreffend Erkrankung während desurlaubes.

Vollziehung

§ 19. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut der Bundesminister für soziale Verwaltung, soweit es sich jedoch handelt um

- a) Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes, BGBl. Nr. 292/1921 die Bundesminister für Justiz und für soziale Verwaltung,
- b) Gutsangestellte im Sinne des Gutsangestelltengesetzes, BGBl. Nr.538/1923 die Bundesminister für Justiz und für Land- und Forstwirtschaft in Einvernehmen mit den Bundesminister für soziale Verwaltung,
- c) Arbeitnehmer im Sinne des Schauspielergesetzes, BGBl. Nr. 441/1922 die Bundesminister für Justiz und für soziale Verwaltung,
- d) Arbeitnehmer im Sinne des Journalistengesetzes, StGBL. Nr. 88/1920 die Bundesminister für Justiz und für soziale Verwaltung,

- e) Arbeitnehmer in Sinne des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, BGBl.Nr. 235/1962 der Bundesminister für soziale Verwaltung in Einvernehmen mit dem Bundesminister für Justiz,
- f) Vertragsbedienstete gemäß den Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl.Nr.86, und sonstige in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zum Bundesstaat stehenden Arbeitnehmer, die Bundesregierung, in Angelegenheiten dieser Arbeitnehmer, die nur ein Bundesministerium betreffen, dessen Bundesminister hinsichtlich der Landesvertragslehrer gemäß den Landesvertragslehrgesetz 1966, BGBl.Nr.172 der Bundesminister für Unterricht und Kunst und hinsichtlich der Arbeitnehmer bei den Österreichischen Bundesbahnen der Bundesminister für Verkehr.

Erläuternde Bemerkungen

=====

I. Allgemeiner Teil

In der Frühzeit der industriellen Entwicklung lag die Einräumung entsprechender Frei- und Ruhezeiten sowie die Gewährung von Urlauben völlig in der Hand des Arbeitgebers. Diese wesentlichen Teile der Fürsorgepflicht erfuhren erst sukzessive eine Ausprägung durch kollektive und staatliche Normen. Der bezahlte Urlaub war dem österreichischen Sozialrecht bis zur Erlassung des Handlungsgehilfengesetzes (HGG) vom 16.1.1910 RGBL 20 fremd. Damals war neben kollektivvertraglichen und betrieblichen Vereinbarungen erstmalig ein gesetzlicher Anspruch auf Urlaubsgewährung, der bei einer mindestens sechsmonatigen Dauer des Dienstverhältnisses wirksam wurde und in seinem Ausmaß je nach Länge der Dienstzeit von zehn Tagen bis auf drei Wochen anstieg, eingeführt worden.

Die nächste, für das Arbeitsrecht entscheidende staatliche Regelung, die dritte Teilnovelle zum allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch, welche sich wohl die Ausfüllung der großen Lücke, die in den Vorschriften des ABGB zuvor für ganze Kategorien von Arbeitsverhältnissen bestand, zum Ziel gesetzt hatte, enthielt keine Bestimmungen über das Urlaubsrecht. Dies, obwohl die sehr tiefgreifende Novellierung von den Gedanken beherrscht war, es nicht länger angehen zu lassen, "allen Fortschritt Sondergesetzen zu überlassen." (Kaiserliche Verordnung vom 19. März 1916, RGBL 69 über die dritte Teilnovelle zum allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch. Mit Materialien, Wien 1916, 326). Neben die Spezialgesetze, wie das HGG, sollten "die Bestimmungen des a.b.G.B. als systematische Grundlage und zugleich als Richtlinie sozialer Regelungen aller Arbeitsverhältnisse" treten und subsidiär als 'gemeines Recht' auf alle Typen anwendbar (wie es HGG § 42, Entw d Güterb Ges § 38 vorsehen) sein (Materialien, 326). Doch dieser Versuch das Arbeitsvertragsrecht - umfassend die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, das Kündigungsrecht, die Lohnzahlungsfristen ua - zumindest als Teilkodifikation "der breiten Masse von Arbeits-

verhältnissen (Materialien 325 u 329) in den Griff zu bekommen und sich von der Methode der Gelegenheitsgesetzgebung frei zu machen, gelang wohl nur teilweise. Es blieb auch nach dieser sicher sehr fortschrittlichen Reform die große Masse der Arbeitnehmer vorerst noch von einem gesetzlichen Urlaubsanspruch ausgeschlossen.

In der Darstellung der Pflicht zur Urlaubsgewährung weist Lederer (Grundriß des österreichischen Sozialrechtes 2, 151) darauf hin, daß die ausgreifende Entwicklung, die der sozialen Gesetzgebung nach dem Umsturz zuteil wurde, auch hierin einen Wandel brachte. Zunächst wurde mit Vollzugsanweisung vom 9.5.1919 StGBI 262, jugendlichen Lehrlingen, Arbeitern und Angestellten unter 16 Jahren im Falle ihrer ärztlich bescheinigten Erholungsbedürftigkeit der Anspruch auf einen in einer Erholungsstätte zuzubringenden, vierwöchigen bezahlten Urlaub eingeräumt. Es war dies eine Maßnahme der Jugendfürsorge, welche den gesundheitlichen Gefahren steuern sollte, von denen gerade zu jener Zeit angesichts der unzureichenden Ernährungsverhältnisse die arbeitende Jugend bedroht war. Diesem Vorläufer folgte als nächster Schritt das Arbeitsurlaubsgesetz vom 30.7.1919 StGBI 395. Sein Geltungsbereich erfaßte alle Arbeitnehmer, die in den der GewO unterliegenden als auch in öffentlichen und Monopolbetrieben, bei Eisenbahnen und Dampfschiffen, bei öffentlichen Belustigungen und Schaustellungen sowie beim Bergbau beschäftigt waren. Für einen Großteil der nicht durch dieses Gesetz erfaßten Arbeitnehmer waren die Urlaubsvorschriften in Sondergesetzen (vgl AngG, GAngG, das Hausgehilfengesetz, die Landarbeitsordnungen in fast allen Bundesländern) bereits verankert oder in der Folge verankert worden. Diese Regelungen waren oft günstiger für den Arbeitnehmer, als jene des Arbeitsurlaubsgesetzes.

Wenn auch damit für den ganz überwiegenden Teil der Dienstnehmer ein gesetzlicher Urlaubsanspruch geschaffen wurde, so blieb dennoch eine Lücke. Arbeitnehmer, die zur Leistung höherer, nicht kaufmännischer Dienste verwendet wurden, fielen nicht unter das Arbeiterurlaubsgesetz. Soweit diese Angestelltentätigkeiten aber nicht im Rahmen eines der diesen Bereich regelnden Sondergesetze ausgeübt wurden, etwa in Dienstverhältnissen zu kirchlichen Institutionen oder

Klöstern, als Teilzeitbeschäftigung usw, gibt es heute noch für diese Arbeitnehmer keinen gesetzlichen Urlaubsanspruch.

Die Lehre bejahte bereits aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ohne eine spezifische einzel- oder kollektivvertragliche oder gesetzliche Grundlage einen Rechtsanspruch auf Urlaub (Trieschmann, Grundkonzeption der Kodifikation des Urlaubsrechts in Österreich und in der Bundesrepublik Deutschland, Schmitz FS I, 1967, 307). Auch das für die innerstaatliche Entwicklung sehr bedeutsame internationale Arbeitsrecht geht von dem allgemeinen Anspruch auf bezahlten Urlaub als einen gesicherten Bestand eines modernen Sozialstaates aus. (vgl Internationale Übereinkommen der IAO Nr 52 u Nr 101 über den bezahlten Jahresurlaub, Art 2 Z 3 u 4 Europäischen Sozialcharta BGBl 1969/460). Im Rahmen der Grundrechtsdebatte wird unter den zu verankernden Grundrechten mit Arbeitsbeziehung ebenfalls das Recht auf Urlaub als subjektives Recht genannt (vgl aber Walter, Grundrechte mit Arbeitsbeziehung und die Neufassung des österreichischen Grundrechtskatalogs, (1967) 14; Schanbeck, Grundrechte und Sozialordnung, Gedanken zur Europäischen Sozialcharte (1969), 15, 45 u 61)

Auch nach Schaffung der zweiten Republik war der Gesetzgeber anfangs nicht untätig. Das Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 20.3.1946 BGBl 81, die Bundesgesetze vom 25.7.1946 über den Urlaub von Arbeitern (Arbeiterurlaubsgesetz) BGBl 173 und über die Abänderung und Ergänzung von Urlaubsvorschriften, BGBl 174 waren nicht nur eine bloße "Austrifizierung" sondern echte Ansätze zu einer modernen Sozialpolitik. Mit dem Bundesgesetz vom 3.7.1947 BGBl 159 erfolgte sodann eine Verlängerung des Urlaubs für Jugendliche auf vierundzwanzig Werkstage. Dies fand in der Folge in § 32 KJBG seinen Niederschlag. Das Heimarbeitergesetz vom 10.3.1954 BGBl 66 schuf eigene Urlaubsvorschriften für die Heimarbeiter und die diesen arbeitsrechtlich gleichgestellten Personen. Damit löste dieses Gesetz die bisher für Heimarbeiter geltenden Vorschriften des Arbeiterurlaubsgesetzes ab 1957 brachte die Novelle zur HBO zur Effektuierung der Urlaubsvorschriften auch eine Regelung der Urlaubsvertretung dieser Dienstnehmer. Eine weitere Abänderung der Urlaubsvorschriften erfolgte dann durch das Bundesgesetz vom 21.5.1958 BGBl 108, womit die Ratifikation des Internatio-

- 4 -

nalen Übereinkommen der IAO Nr 52 über den bezahlten Jahresurlaub vorbereitet werden sollte.

Der nächste Anstoß für eine Fortentwicklung kam dann durch den 1960 zur Versendung gelangten I. Teilentwurf einer Kodifikation des Arbeitsrechtes. Wenn auch dessen Abschnitt V. Urlaub §§ 117 bis 128 (RdA 1961, 64) nicht Gesetz wurde, so sind gerade in diesem Bereich des Arbeitsrechtes dort formulierte sozialpolitische Forderungen inzwischen verwirklicht worden. Allerdings übte der Gesetzgeber hier eine viel stärkere Enthaltensartigkeit als noch in den zwanziger Jahren oder in der Zeit zwischen 1946 und 1954. Nur dort wo der Geltungsbereich des Kollektivvertrages von 18.11.1964 über die Einführung eines dreiwöchigen Mindesturlaubs nicht hinreichte, wurde der Gesetzgeber durch Novellen zu den einschlägigen Sondergesetzen aktiv (vgl die BG 16.12.1964 BGBl 308 u 313 sowie das BG 7.4.1965 BGBl 104).

Eine generelle gesetzliche Erweiterung der Urlaubsvorschriften wurde gleichfalls in diesen Jahre erreicht. Mit dem Bundesgesetz vom 13.5.1964 BGBl 108, betreffend Erkrankung während des Urlaubes hat die Weiterentwicklung dieses Rechtsgebietes vorläufig ihren Abschluß gefunden.

Dieser schlaglichtartige und durchaus nicht erschöpfende Rundblick über die geschichtliche Entwicklung des Rechtes auf bezahlten Urlaub macht deutlich, daß diese Materie heute - trotz einiger Wiederverlautbarungen - durch zahlreiche Sonderregelungen in den verschiedenen Stammgesetzen und eine ansehnliche Anzahl von Novellen zu diesen gekennzeichnet ist. Dennoch liegt dieser Gelegenheitsgesetzgebung eine weitgehend einheitliche Konzeption zugrunde.

Vor allen gesetzlichen Regelungen wird der Anspruch auf Urlaub als Ausfluß der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers als privatrechtlicher Rechtsanspruch gestaltet. Daran vermag auch die Tatsache nichts zu ändern, daß gemäß § 32 in Zusammenhalt mit § 30 KJBG, der Anspruch der Jugendlichen auf Urlaub hinsichtlich der Aufzeichnungspflicht und der tatsächlichen Urlaubsgewährung unter Strafkation steht. Die Durchführung ist, von dieser Ausnahme abgesehen, somit keinem öffentlich-rechtlichen Zwange unterliegend und ist aus der Ebene des Arbeitsvertrages beziehungsweise des Betriebes nicht hinausgehoben.

Der Gesetzgeber hat zur Durchsetzung des in diesen Bereich sicher unbestreitbaren sozialen Schutzprinzipes durchaus mit dem Instrumentarium des Privatrechtes das Auslangen gefunden.

Der Urlaubsanspruch kann im ersten Dienstjahr nach einer Wartezeit von sechs oder neun Monaten ununterbrochener Dienstzeit geltend gemacht werden. Das Urlaubsausmaß beginnt mit einem gesetzlichen Mindestanspruch von zwölf - außerhalb des Geltungsbereiches des vorgenannten Kollektivvertrages achtzehn - Werktagen. Die gestaffelte Steigerung dieses Ausmaßes wird in der Regel durch das Senioritätsprinzip bestimmt. Daneben tritt bei den Sonderregelungen für Angestellte als weiteres Kriterium neben die Dauer der Betriebszugehörigkeit - die Anrechnung gewisser Vordienst- und Pauschalzeiten für schulische Ausbildung. Ein Abstellen auf das Lebensjahr, wie etwa im § 3 bundesdeutschen Bundesurlaubsgesetz 8.1.1963 BGBI I 2 wo das 35. Lebensjahr eine Steigerungstufe darstellt, ist der österreichischen Gesetzgebung fremd. Nur für jugendliche Arbeitnehmer besteht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ein Mindestanspruch von vier Wochen Urlaub.

Vom arbeitsmarktpolitischen Standpunkt hat Strasser (Rechtsordnung und Mobilität der Arbeitskraft, Veröff. d. Instituts f. Arbeitsmarktpolitik, März 1969, Bd III) sicherlich zu recht die österreichischen Urlaubsvorschriften eher als mobilitätshemmend, in manchen Punkten als neutral, in kaum einer Bestimmung als mobilitätsfördernd qualifiziert. Abgesehen vom Urlaubsrecht der Angestellten müssen ein Großteil der derzeitigen Regelungen über die Staffelung des Urlaubsausmaßes wohl als eher bestandsichernd und nicht nur einer sozial unerwünschten zu starken Fluktuation entgegenwirkend angesehen werden.

Ein Urlaubsanspruch gebührt grundsätzlich pro Dienstjahr. Regelungen, die auf das Kalenderjahr abstellen, finden sich nur im Bereich des öffentlichen Dienstes. Eine Nominierung des in der Praxis in Groß- und Kleinbetrieben stark verbreiteten Betriebsurlaubs enthält das geltende Recht nicht. § 14 Abs 1 Z 10 BRG kann infolge seines beschränkten Anwendungsbereiches nicht als ausreichend angesehen werden.

- 6 -

Nach Lehre und Rechtsprechung (vgl. JB 8 u. 53) ist der Urlaub kein Entgelt, sondern vielmehr ein höchstpersönlicher, unübertragbarer und unveräußerlicher Anspruch. Eine der Entgelttheorie entsprechende Urlaubsablöse ist daher im österreichischen Recht verpönt. Der Anspruch auf Urlaubsabfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird von Verschulden abhängig gemacht. Einen gewissen Bruch stellt allerdings der trotz Verletzung der Treuepflicht gewährte Abfindungsanspruch gemäß §§ 8 u. 9 ArbUrlG dar.

Eine völlig eigenständige, von arbeitsmarktpolitischen Blickwinkel aus positiv zu wertende Entwicklung hat das Urlaubsrecht in der Bauwirtschaft genommen. Hier kam es, ohne freilich den privatrechtlichen Charakter dieses Rechtes aufzugeben, zu einer Sozialisierung des Urlaubsanspruches. Die Entgeltfortzahlung erfolgt über eine Urlaubskasse. Dennoch ist auch hier für den Urlaubsantritt eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich, wenn auch § 5 Abs 3 u. 5 BauArbUrlG dem Arbeitnehmer eine sehr starke Stellung einräumt. Die Durchsetzung des Urlaubsanspruches erfolgt hier, wie im übrigen Urlaubsrecht, im Streitfalle vor den Arbeitsgerichten.

Von der eigenständigen Entwicklung des Urlaubswesens auf dem Gebiete der Heimarbeit seit 1954 und der Bauwirtschaft seit 1946 abgesehen - § 2 lit a u. d des Initiativantrages haben den Geltungsbereich daher entsprechend abgegrenzt - liegt eine einheitliche Konzeption dem Urlaubsrecht zugrunde. Dennoch kennt das österreichische Arbeitsrecht kein einheitliches Urlaubsrecht (vgl. Kummer, Lehrbuch des österreichischen Arbeitsrechtes, 82), obwohl sich eine Zusammenfassung geradezu aufdrängt. Ein verantwortungsbewußter Gesetzgeber sollte aber angesichts seiner immer umfangreicheren Tätigkeit sich seiner sozialen Pflicht zur Rechtsklarheit keinesfalls entziehen (vgl. Mayer-Maly, Arbeitsrechtskodifikation festgefahren JB1 1963 501).

Dieses Postulat kann nur durch eine Kodifikation der zersplitterten Gelegenheitsgesetzgebung erfüllt werden. Schon seit Beginn dieses Jahrhunderts wurde der Ruf nach einer Arbeitsrechtskodifikation - also nicht bloß dieses Teilgebietes - erhoben.

Am 24.4.1967 wurde beim BMS eine aus Vertretern der parlamentarischen Klubs, der in Betracht kommenden BM, Gerichtsbarkeit

und Interessenvertretungen sowie aus Vertretern der arbeitsrechtlichen Wissenschaft bestehende Kommission gebildet. Die angelaufenen Arbeiten der Kommission zur Vorbereitung der Kodifikation des Arbeitsrechtes machen ungeachtet der gestraffteren Arbeitsweise deutlich, daß eine sachgerechte Kodifikation angesichts der vielschichtigen Probleme ein langfristiges Ziel darstellt.

Ohne diese Vorarbeiten zu präjudizieren, sollten für jene Gebiete des Arbeitsrechtes, bei denen bereits Vereinheitlichungstendenzen bestehen, der sozialpolitischen und wirtschaftlichen Lage entsprechende Neuregelungen getroffen werden (vgl Bericht über die soziale Lage 1966, 132, sowie für 1967, 88). Daß zum Ziel einer Gesamtkodifikation wohl rascher über den Weg arbeitsrechtlicher Teilkodifikationen zu gelangen ist, wurde nicht nur in der Regierungserklärung vom April 1964 und den Resolutionen des 5. und 6. Bundeskongresses des ÖGB deutlich. Auch in anderen Staaten, so etwa in der BRD, ist dieser Weg bereits eingeschlagen worden (vgl Trieschmann, Grundkonzeption, 308).

Während so in Deutschland ein eigenes Bundesurlaubsgesetz geschaffen wurde, fand 1964 in der Schweiz das Urlaubsrecht gesetzestechnisch in den Normen über den zivilrechtlichen, unabdingbaren Ferienanspruch im Abschnitt des Obligationenrechtes über den Dienstvertrag seinen Niederschlag. Zweifellos würden auch die Grundsätze des § 1157 ABGB über Arbeitszeit und Erholungszeit (vgl Gschnitzer, Schuldrecht Besonderer Teil und Schadenersatz, 82), verlocken, das Urlaubsrecht etwa in 26. Hauptstück des ABGB zu verankern. Doch dieser, sicher nicht bloß gesetzestechnischen Frage, will der Initiativantrag mit seiner Teilkodifikation des Urlaubsrechtes keineswegs vorgreifen. Gleiches gilt auch für viele andere Interdependenzen jeder solchen Teilkodifikation zur Gesamtkodifikation. Aufgabe des Entwurfes ist es jedoch, schon jetzt die Möglichkeit der praktischen Erfahrung mit dieser oder jener Regelung zu schaffen. Schließlich soll die durch jede spätere Gesamtkodifikation, selbst wenn sie keine Neugestaltung durchführen wollte, im praktischen Arbeitsleben erforderliche Umstellung möglichst gering sein.

Dazu kommt, daß gerade das Urlaubsrecht für eine Teilkodifikation besonders geeignet erscheint. Die einheitlichen Grundgedanken dieser Normen bedürfen für eine Kodifikation keiner tiefgreifenden Umgestaltung. Es kann vielmehr ohne wesentliche Änderungen auf der sich aus Praxis und Rechtsprechung ergebenden Anwendung dieser Gesetze aufgebaut werden.

Auf den ersten Blick scheint ein wesentlicher Unterschied in den gesetzlichen Urlaubsregelungen vorzuliegen. Er ergibt sich aus der historischen Gruppierung der Arbeitnehmer in Arbeiter und Angestellte. Zutreffend weist Mayer-Maly darauf hin, daß die Bedeutung der Unterscheidung der Urlaubsdauer je nach der Zugehörigkeit zur Gruppe der Angestellten oder der Arbeiter durch neuere Mindesturlaubsregelungen (Kollektivvertrag 1964) geringer geworden ist. Sieht man in der Erholungsbedürftigkeit die maßgebende Komponente des Urlaubsrechts, so kann die Rechtfertigung der Sonderstellung der Angestellten nur darin liegen, daß man davon ausgeht, ihren geistigen Arbeiten entspreche größere Erholungsbedürftigkeit. Diese Annahme kann aber heute angesichts der Veränderungen der Arbeitswelt nicht mehr befriedigen (Mayer-Maly, Arbeiter und Angestellte, Wien 1969, 42). § 5 des Initiativantrages geht nun unter Außerachtlassung der geltenden Abgrenzung zwischen Arbeitern und Angestellten wiederum davon aus, daß gerade "der qualifiziertere Arbeiter" "für seine nicht selten durch Aufregung und eine größere Verantwortlichkeit gesteigerte Tätigkeit eine entsprechende Erholungspause benötigt". (vgl. Mayer-Grünberg, Kommentar zum Gesetz über den Dienstvertrag der Handlungsgehilfen und anderer Dienstnehmer in ähnlicher Stellung (Handlungsgehilfengesetz), Wien 1911, 219 insb. FN 1). Damit kommt die Regelung des Initiativantrages, die weniger auf die stärkere Bindung an den Betrieb, als die andersgeartete Anstrengung und die Qualifikation abstellt, wohl der seinerzeitigen Motivierung für eine unterschiedliche Regelung der Urlaubsdauer bei Angestellten und Arbeitern wesentlich näher (vgl. Mayer-Maly, Arbeiter und Angestellte, Stb 1969 H4, 2).

Außer historischen Gegebenheiten werden wohl aus dem Tatsächlichen ableitbaren Kriterien, die eine unterschiedliche gesetzliche Regelung, wie sie das geltende Recht enthält, rechtfertigen, kaum mehr zu finden sein. Damit wird eine weitere Beibehaltung der bestehenden Differenzierung auch unter den Gesichts-

punkt des Gleichheitssatzes und der damit gewährleisteten sozialen Gerechtigkeit überprüfungsbedürftig. Es sind daher bereits Kollektivverträge und betriebliche Praxis durch einen deutlichen Trend zum Abbau der bestehenden Unterschiede auf diesem Teilgebiet des Individualarbeitsrechtes gekennzeichnet. Der von Initiativantrag bezogene Standpunkt zur Frage der Gruppierung der Arbeitnehmer in Arbeitsrecht ist jedoch rein leistungsbezogen und neutral. Legistisch folgt der Entwurf hingegen dem mit der Teilkodifikation des Arbeitszeitrechts (AZG) eingeschlagenen Weg, den Terminus "Arbeitnehmer" anstelle des Begriffes "Dienstnehmer" zu verwenden.

Das Urlaubsrecht ist Teil der Arbeitsbedingungen, die darauf abgestellt sind, "den Arbeitern soviel Ruhe zu sichern, als zur Herstellung ihrer bei der Arbeit aufgewendeten Kräfte nötig ist; denn die Unterbrechung der Arbeit hat eben den Ersatz der Kräfte zum Zweck" (Rerum novarum, 1891, Pkt 33, in Brusatti-Haas-Pollak, Geschichte der Sozialpolitik mit Dokumenten, 196). Als Teil des Arbeitszeitschutzes (Vgl Gschnitzer, Schulrecht bes Teil, 82) steht dieses Rechtsgebiet auch rechtstechnisch in engen Konnex zur Fürsorgepflicht. Der Gesetzgeber hat sich nun mit einer generalklauselartigen Herausbildung der Fürsorgepflicht (§1157 ABGB) allein nicht begnügt. Teils in öffentlichrechtlichen Bestimmungen, teils in privatrechtlichen, relativ zwingenden oder unabdingbaren Regelungen erfolgte eine nähere Konkretisierung. Der Urlaubsanspruch blieb im privatrechtlichen Bereich (vgl Schwarz, Die Fürsorgepflicht in kodifikatorischer Sicht, Schmitz-FS, 288).

Ob das Urlaubsrecht nun als öffentlichrechtliche Angelegenheit des Arbeitsschutzes zu gestalten sei (vgl abl. Nikisch, Arbeitsrecht Bd 1 S. 520), oder als Teil des Privatrechtes, ist sicher eine weitere Grundfrage (Trieschmann, Grundkonzeption des Urlaubsrechts, 315, 318). Der Initiativantrag geht davon aus, daß das Urlaubsrecht dem Arbeitsvertragsrecht zuzurechnen ist. Gegenstand des Antrages bilden Regelungen der privatrechtlichen Dienstverhältnisse. "Das Arbeitsvertragsrecht ist nach Maßgabe folgender Vorschriften in Gesetzgebung und Vollziehung Bundessache; soweit es sich um Angestellte - einschließlich solcher in der Land- und Forstwirtschaft - handelt, gemäß Art 10 Abs 1 Z 6 B-VG; soweit es sich um Arbeiter - ausgenommen solcher in der Land- und Forstwirtschaft - handelt, gemäß Art 10

- 10 -

Abs 1 Z 11 B-VG; soweit es sich um die im BVG BGBl 1948/139 genannten Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft handelt, gemäß § 1 dieses BVG (Vfslg 4455).

Nicht Gegenstand dieses Initiativantrages bilden grundsätzlich jene Urlaubsvorschriften, die Maßnahmen zum Schutze der Arbeitnehmer gegen die Ausbeutung oder vorzeitige Abnützung ihrer Arbeitskraft (persönlicher Arbeitsschutz) und gegen Gefährdung ihres Lebens, ihrer Gesundheit und ihrer Sittlichkeit in den Betrieben (technischer Arbeitsschutz) auf Grund des Kompetenztatbestandes "Arbeiter- und Angestelltenschutz" enthalten und gemäß Art. 10 Abs 1 Z 11 BVG erlassen wurden oder zu erlassen sind (vgl VEstg 1936/2670 u 3650). Damit ergibt sich auch ein weiteres Indiz für die Beibehaltung der Regelung des Urlaubsrechtes für Heimarbeiter im Heimarbeitsgesetz 1960 (vgl Vfslg 3573).

II. Besonderer Teil

Abschnitt I grenzt den Geltungsbereich auf Grund der von der Bundesverfassung vorgegebenen Linie ab. Für die Ausnahme der Arbeitnehmer, die dem BauUrlG unterliegen, sowie jene Personen, deren Urlaubsrecht jetzt im HeimAG geregelt ist, haben die bereits oben dargestellten Überlegungen angesichts der begründeten Eigenständigkeit dieser Sonderregelungen geführt.

Abschnitt II enthält allgemeine Bestimmungen, die weitgehend dem geltenden Angestelltenrecht entnommen sind. Hat doch schließlich die Entwicklung des gesetzlichen Urlaubsrechtes im Privatdienst auch von dort ihren Ausgang genommen.

Zu § 3:

Der nunmehr für alle privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse bestehende gesetzliche Urlaubsanspruch ist seinem Wesen nach bezahlte Freizeitgewährung. Sie dient der Erhaltung der Gesundheit und Arbeitskraft sowie zur Persönlichkeitsgestaltung des Arbeitnehmers. Der Urlaub wird innerhalb eines sich periodisch wiederholenden Zeitraumes - dem Urlaubsjahr - verbraucht. Der Übergang von Dienstjahr auf das Kalenderjahr als Urlaubsjahr soll den praktischen Bedürfnissen des Arbeitslebens Rechnung tragen. Nach allgemeiner Auffassung wird der Urlaub als eine

nach dem Verlauf des Kalenderjahres und somit den entsprechenden Erholungszeiten orientierter Anspruch angesehen. Stichtag für den Beginn des Urlaubsjahres ist somit nun auch kraft Gesetzes der 1. Jänner. Dieser Tag ist auch für das Urlaubsausmaß bestimmend (§ 4 Abs 3). Für Urlaubsansprüche bei Antritt oder Beendigung des Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres ist die Regelung des § 10 heranzuziehen.

Zu §§ 4 und 3:

Die Festlegung der Mindesturlaubsdauer ist durch das geltende Recht vorgegeben. Da jede Urlaubsregelung als Teilbereich der Sozialpolitik in Zusammenhang mit der Länge der Arbeitszeit und den Feiertagsregelungen zu sehen ist - dienen doch alle diese Regelungen dem gleichen sozialen Schutzbedürfnis -, so soll die internationale Lage nicht unbeachtet bleiben. Nach der Untersuchung des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen über Probleme der Arbeitszeitverkürzung (Wien 1969) beträgt der Mindesturlaub 24 Werktage z B in Frankreich, Schweden und Norwegen, 18 z B in der BRD, Belgien, Holland, Dänemark und Finnland (vgl. Tabelle 2 Seite 13). In den Schlußfolgerungen S 87 heißt es dann ausdrücklich, "das Österreich - bei Berücksichtigung der Normalarbeitszeit, der Feiertage und Urlaube - in dieser Hinsicht derzeit eine mittlere Position einnimmt."

Für die Steigerung des Urlaubsausmaßes bieten sich als Merkmale: das höhere Lebensalter - besonders aus medizinischer Sicht -, die längere Betriebszugehörigkeit als Treueprämie und schließlich die durch theoretische Ausbildung und längere Praxis erworbene Qualifikation. In einer sich immer stärker wandelnden Wirtschaft werden aber besonders solchen Regelungen der Vorzug zu geben sein, die einen Anreiz zu einer wirtschaftlich und sozial erwünschten Mobilität - nicht rascher Fluktuation - geben. Eben auf die Qualifikation des Arbeitnehmers abstellend motivierte der Gesetzgeber des Jahres 1910 die Urlaubsregelung damit, daß "der Urlaub keine Belastung für den Dienstgeber ist, denn erfahrungsgemäß wird die Frische und Spannkraft gerade des qualifizierten Arbeiters durch eine Erholungspause gestärkt und belebt und der Arbeitsverlust der Urlaubszeit durch die gesteigerte Arbeitsenergie leicht wettgemacht." (Mayer-Grünberg, Kommentar, 219)

Zu § 6:

Bei der Gestaltung der Vereinbarung über den Verbrauch des Urlaubes wurde neben einer Angleichung der sogenannten Wartezeit auf sechs Monate einem echten Bedürfnis der Wirtschaft, der Durchführung sogenannter "Betriebsurlaube" Rechnung getragen. Diese betriebliche Übung, die als nicht unbeachtlicher Faktor die Arbeitsbedingungen zu gestalten vermag, hat jüngst auch in der Rechtssprechung ihren Niederschlag gefunden. (OGH 27.2.1968 Arb 8488)

Mit der Bestimmung des Abs. 3 wird ebenfalls sich eine aus der Praxis bereits anbahnende Lösung (vgl Arb 8248, Erl BMU 5.4.1963, 36.394-11/64) der Frage des Urlaubsverbrauches bei berufsschulpflichtigen Arbeitnehmern getroffen.

Zu § 7:

Wohl kaum eine Vorschrift des geltenden Urlaubsrechts wird so oft mißachtet, wie die Teilungsvorschriften (vgl Arb 7513). Wenn es auch als sozialpolitisch sicher nicht hoch genug zu bewertende Errungenschaft anzusehen ist, daß der Urlaub nicht durch ein beliebiges Direktionsrecht unterteilt werden kann, so muß doch bei jeder neuen Regelung darauf Bedacht genommen werden, daß in der Praxis vielfach über ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers der Urlaub gestückelt wird. Hier galt es einen Mittelweg zu finden, der den medizinischen und sozialen Vorstellungen gerecht wird. Durch die Anrechnungsbestimmungen des § 5 ist in einer auch arbeitsmarktpolitisch vertretbaren Weise sichergestellt, daß jedem Arbeitnehmer einen, seinem Alter von medizinischen Standpunkt erforderlichen Mindesturlaub erhält. Dieser schon teilweise durch das geltende Recht erreichte Vorteil, sollte nun nicht durch zu große Urlaubsaufteilungsmöglichkeiten in Frage gestellt werden. Ein zusammenhängender Urlaubsteil muß daher mindestens zwölf Werktage betragen.

Zu § 8:

Ziel jeder anzustrebenden Urlaubsregelung ist es, daß der Arbeitnehmer seinen Urlaub, der einen höchstpersönlichen Naturalanspruch darstellt, jedes Kalenderjahr verbrauchen soll. Sprechen doch sehr gewichtige sozialpolitische Erwägungen dafür, eine Ansammlung von Urlaubsansprüchen hintanzuhalten, weil dies dem Urlaubszweck widerspricht. Dennoch soll/die Konsumation des

Urlaubes im folgenden Kalenderjahr nicht schlechthin unmöglich sein. Der Urlaubsanspruch verfällt nach diesem Antrag nur, wenn er durch alleiniges Verschulden des Arbeitnehmers nicht verbraucht wurde. Dies entspricht auch der herrschenden Lehre und der Rechtsprechung (Schwarz, Urlaubsentschädigung und nachträglicher Urlaubsverbrauch, RdA 1970, 31 und Strasser, Das Erlöschen des Urlaubsanspruches des Privatangestellten, ÖJZ 1956 204 und ÖGH Arb 6242, 6579, 6911, 7459, 8058, 8080, 8563). Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers ist gesetzlich gewährleistet. Zu seiner Wahrung bedarf es zwar keiner besonderen Aufforderung des Arbeitgebers, doch liegt die Initiative zur Festlegung der Urlaubsperiode zumindest in gleicher Weise beim Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer verliert daher keinesfalls schon deshalb seinen Anspruch, weil er den Urlaub nicht ausdrücklich verlangt hat. Vielmehr wird der Arbeitgeber dafür Beweise zu erbringen haben, daß der Arbeitnehmer ein alleiniges Verschulden an der Nichtkonsumation trifft. Andernfalls besteht der Urlaubsanspruch naturaliter für das folgende Kalenderjahr weiter. Damit wird zugleich dem Wesen des Urlaubs als einheitlichen Rechtsanspruch auf Freizeitgewährung und Entgeltfortzahlung Rechnung getragen, (vgl Cerny, Urlaub nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, RdA, 1967, 124). Da das weitere Kalenderjahr nun aber eine Präklusivfrist darstellt, wird es auch Aufgabe des Arbeitnehmers sein, innerhalb dieser Frist verstärkt auf den Verbrauch seines Anspruches zu dringen.

Zu § 9:

Auf dem geltenden Recht und einer ausgefahrenen Rechtsprechung (OHG 10.12.1963 Arb 7847; Arb 7442; VwGH 6.7.1966 Arb 8391) aufbauend regelt diese Bestimmung das Urlaubsentgelt. Dieses richtet sich nach einer von der Normalarbeitszeit ausgehenden Durchschnittsberechnung. Für die Berechnung ist weiters von der Lohnhöhe des individuell bestimmten Arbeitnehmers auszugehen (vgl OGH 10.12.1963 Arb 7847 u 9.12.1969 JBI 1970, 485).

Abs 5 bestimmt, wie Sachbezüge in die Urlaubsentgeltberechnung einzubeziehen sind. Hier war die Übernahme einer Regelung, wie sie etwa § 17 a Abs 3 AngG trifft, nicht gerechtfertigt. Die aus 1921 stammende und in den Gesetzesmaterialien auch nicht näher erläuterte Regelung wird heute als zu weitgehend

- 14 -

empfundener. So legen Martinek - Schwarz, Angestelltengesetz, ÖGB 1965, 217 § 17 a Ann 5, diese Bestimmung so aus, daß die in Gesetz konsequent verlangte Verdoppelung wohl an entsprechenden Wert der entgangenen Verköstigung ihre Grenze zu finden hat. Für den Entwurf hat sich angesichts jener Arbeitsverhältnisse, bei denen die Naturalbezüge heute noch eine echte wirtschaftliche Bedeutung haben, die Bestimmung des § 67 Abs 2 LAG als geeignetes Vorbild angeboten.

Zu § 10:

In Durchführung des in § 3 des Antrages verankerten Prinzips, jedem Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr einen bezahlten Urlaubsanspruch zu gewährleisten, war es erforderlich entsprechende Regelungen für den Fall des Dienstantrittes oder Beendigung während des Kalenderjahres vorzusehen. Deren Ziel ist es, daß auch bei Wechsel des Arbeitgebers während des Kalenderjahres grundsätzlich die Summe der gebührenden Teilurlaube den für das gesamte Kalenderjahr zustehenden Urlaubsanspruch errechnet werden soll. Die Gewährung des vollen Jahresurlaubes trotz Ausscheidens während des Kalenderjahres sieht der Antrag dann vor, wenn die Lösung des Arbeitsverhältnisses nach der Jahresmitte erfolgt. Zu diesem Zeitpunkt ist im allgemeinen die Art der Verbringung des Urlaubes bereits geplant und eine Reduzierung des erwarteten Vollurlaubes durch eine Lösung des Arbeitsverhältnisses auf einen Teilurlaub könnte keinesfalls mehr als dem Zweck des Urlaubs entsprechend angesehen werden. Mit dieser Regelung beschreitet der Initiativantrag für weite Arbeitnehmerkreise in Österreich Neuland. Doch durch die Herabsetzung der Wartezeit auf sechs Monate und die verbesserte Bedachtnahme auf Vordienst- und Anrechnungszeiten ist die vom Entwurf beschriebene Regelung als Ganzes sicher günstiger, zumal auch bei Eingehen eines neuen Arbeitsverhältnisses rascher als bisher jenes Urlaubsausmaß erreicht werden kann, das auf Grund des längeren, vorangegangenen Arbeitsverhältnisses bereits gebührt. Die Härten des geltenden Rechtes durch entsprechende Aliquotierungsvorschriften zu überwinden wie sie das Arbei-

- 15 -

terurlaubsgesetz 1959, § 5 des deutschen Bundesurlaubsgesetz, der Code du travail, enthält, wurde nicht nur in der Theorie, sondern auch in der Praxis bereits gefordert (vgl Arb 7998).

Dem einheitlichen Wesen des Urlaubsanspruches entsprechend soll auch bei Auflösung der Urlaub möglichst in natura genommen werden. Nur in den vorgesehenen Ausnahmefällen sieht der Antrag eine Zahlung einer Abfindung vor. Mit dieser soll sich der Arbeitnehmer die wegen Nichtverbrauchs des Urlaubes verlorene Freizeit und Möglichkeit zur Erholung sowie sonstigen Weiterbildung seiner Persönlichkeit ersatzweise beschaffen (vgl Arb 7923; Strasser, Der Verbrauch des Urlaubes, ÖJZ 1958, 408 und Schwarz, Urlaubssentschädigung und nachträglicher Urlaubsverbrauch, RdA 1970, 31) Dieser, bisher den Angestelltengesetzen fremde Gedanke, war gleichfalls durch die Judikatur und Literatur schon jetzt schrittweise verallgemeinert worden (vgl Arb 7459, 7705, 8058, 8030, 8233, 8289, 8429).

Wie bereits im allgemeinen Teil ausgeführt, folgt der Entwurf dem Grundprinzip, daß der Urlaubsanspruch der Fürsorgepflicht entspringe. Bei Verletzung der Treuepflicht muß daher der Arbeitnehmers seines Anspruches auf Urlaub (Abfindung) verlustig gehen (vgl Arb 7998, 6911, 6983).

- 16 -

Die weiteren Bestimmungen sind dem bewährten geltenden Recht entnommen. Abschnitt III enthält die Übergangs- und Schlußbestimmungen, wobei eine Rechtsbereinigung, soweit dies innerhalb der engen Grenzen einer Teilkodifikation möglich ist, angestrebt wurde.

Zu § 18

Seit 5.1.1970 wird die effektive wöchentliche Normalarbeitszeit von 45 Stunden und in manchen Fällen von 48 Stunden auf Grund des 40-Wochenstunden kollektivvertrages vom Sept. 1969 und des AZG auf 40 Stunden herabgesetzt. Ausdrücklich wird im AB 1463 BlgNR 11 GP in den Ausführungen zum Arbeitszeitgesetz auf die bereits in den Erläuterungen zu den §§ 4 u 5 des Initiativantrages zitierte Untersuchung über die Probleme der Arbeitszeitverkürzung bezuggenommen. Die Beiratsprognose, daß auf Grund der voraussehbaren Entwicklungstendenzen eine etappenweise Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf 40-Wochenstunden bis etwa Mitte der siebziger Jahre möglich sei (Seite 94) ging zweifelsohne von der Annahme aus, daß im Hinblick auf die sonstigen arbeitsmarktpolitischen und einkommenspolitischen Effekte nicht gleichzeitig eine andere arbeitszeitverkürzende Maßnahme getroffen wird. Zur Vermeidung einer übermäßigen Belastung der Wirtschaft ist daher die Verlängerung des gesetzlichenurlaubes, wie sie durch die Vorschriften des § 4 Abs 1 u § 5 Abs 2 des Urlaubsgesetzesentwurfes für alle bisher mittelbar oder unmittelbar den Vorschriften des ArbUrlG unterliegenden Arbeitnehmer bewirkt wird, bis zum Auslaufen der Arbeitszeitverkürzungsetappen aufzuschieben.

-.o-

In formeller Hinsicht wird beantragt, den vorliegenden Antrag unter Verzicht auf die erste Lesung, dem Ausschuß für soziale Verwaltung zuzuweisen.