

III-25 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XIII. GP

25. 2. 1972

Bericht an den Nationalrat betreffend das Übereinkommen (Nr. 132) über den bezahlten Jahresurlaub (Neufassung vom Jahre 1970)

A. Vorbemerkungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die am 3. Juni 1970 in Genf zu ihrer 54. Tagung zusammengetreten ist, hat u. a. das nachstehende internationale Instrument angenommen:

Übereinkommen (Nr. 132) über den bezahlten Jahresurlaub (Neufassung vom Jahre 1970).

Der amtliche deutsche Wortlaut der vorangeführten internationalen Urkunde ist in der Anlage beigegeben.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation ist gemäß Artikel 19 der Verfassung der Organisation, BGBl. Nr. 223/1949, verpflichtet, die anlässlich der Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Instrumente den zuständigen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen.

B. Die internationale Urkunde

Das Übereinkommen, das grundsätzlich für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der Seeleute gilt, sieht einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub vor, der auf keinen Fall weniger als drei Arbeitswochen für ein Dienstjahr betragen darf. Ist die Dienstzeit während eines bestimmten Kalenderjahres kürzer als die für den vollen Anspruch erforderliche Dienstzeit, verkürzt sich auch der bezahlte Urlaub im Verhältnis zur Dauer der Dienstzeit während dieses Jahres. Für den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub kann eine sechs Monate nicht überschreitende Mindestdienstzeit verlangt werden. Unter Bedingungen, die von den zuständigen Stellen oder durch geeignete Verfahren zu bestimmen sind, sind Arbeitsversäumnisse aus Gründen, die nicht vom Willen des beteiligten Arbeitnehmers abhängen, wie z. B. Krankheit, Unfall oder Mutterschaft, als Dienstzeit anzurechnen. Öffentliche und übliche Feiertage sowie Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, letztere unter von den zuständigen Stellen oder durch geeignete Verfahren zu bestimmenden Bedingungen, dürfen

in den bezahlten Mindestjahresurlaub nicht eingerechnet werden. Den Arbeitnehmern muß für die ganze Urlaubsdauer mindestens der normale oder durchschnittliche Lohn, einschließlich Naturallohn gewährt werden. Das Übereinkommen enthält ferner Richtlinien für den Bezug, die Aufteilung und den Aufschub desurlaubes, es schützt den Urlaubsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und verlangt schließlich ein Verbot der Abgeltung des Urlaubsanspruches durch Geldleistungen. Von der zuständigen Stelle können besondere Regelungen getroffen werden für den Fall, daß der Arbeitnehmer während desurlaubes eine Erwerbstätigkeit ausübt, die mit dem Urlaubszweck unvereinbar ist. Im übrigen sind wirksame Maßnahmen zu treffen, um die ordnungsgemäße Anwendung und Durchsetzung der Vorschriften über den bezahlten Urlaub zu gewährleisten.

C. Rechtslage und Folgerungen

Zur Frage der Ratifikation des Übereinkommens Nr. 132 wurden die Stellungnahmen der Zentralstellen des Bundes und der Länder sowie der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber eingeholt, von denen angenommen werden konnte, daß die Angelegenheit ihre Zuständigkeit bzw. ihr Interessengebiet betrifft.

Der größere Teil der befragten Stellen hat gegen eine Ratifikation des Übereinkommens Nr. 132 keine Bedenken oder Einwände vorgebracht oder tritt für eine solche ein, wie z. B. die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer. Letztere betonen, daß der materielle Inhalt des vorliegenden internationalen Dokumentes einen weiteren Schritt zur Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes darstellt. Sie sind sich allerdings auch dessen bewußt, daß für den Fall der Ratifikation des Übereinkommens durch Österreich die geltenden innerstaatlichen Urlaubsvorschriften novelliert werden müßten, um allen Forderungen des Übereinkommens zu entsprechen. Eine zweite Gruppe von Stellungnahmen befaßt sich wertneutral lediglich mit der Frage, welche Bestimmungen des Übereinkommens durch die österreichische Rechtsordnung nicht erfüllt sind. Die Interessenvertretungen der Arbeitgeber wenden sich ausdrücklich gegen eine Ratifikation und stellen fest, daß es sich beim gegenständlichen Übereinkommen um ein allzu sehr ins Einzelne

gehendes internationales Dokument handle, das sogar Staaten mit einem hochentwickelten Urlaubsrecht, zu denen auch Österreich zählt, die Ratifikation unmöglich mache, falls sie nicht einschneidende, ihrer Meinung nach sachlich keineswegs begründete Änderungen der innerstaatlichen Rechtsnormen auf sich nehmen, wogegen sie sich jedoch aussprechen. Eine Gegenüberstellung der Bestimmungen des Übereinkommens und der österreichischen Rechtslage hat folgendes ergeben:

Der Artikel 1, der eine Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens durch die innerstaatliche Gesetzgebung vorsieht, soweit ihre Durchführung nicht durch Gesamtarbeitsverträge oder auf irgendeine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise erfolgt, ist in Österreich erfüllt. Diesbezügliche Bestimmungen finden sich in den geltenden Fassungen folgender Gesetze: Arbeiterurlaubsgesetz 1959, BGBl. Nr. 24; Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957, BGBl. Nr. 128; Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961; Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962; Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970; Privat-Kraftwagenführergesetz, BGBl. Nr. 359/1928; Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921; Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922; Journalistengesetz, StGBL. Nr. 88/1920; Dienstpragmatik; Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86; Landarbeitersgesetz, BGBl. Nr. 140/1948; Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923; Wehrgesetz, BGBl. Nr. 181/1955.

Der Artikel 2 nimmt von der Anwendung der Bestimmungen des Übereinkommens die Seeleute aus und ermöglicht nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände die Ausnahme bestimmter Dienstnehmergruppen, wenn im Hinblick auf die Art ihrer Beschäftigung im Zusammenhang mit der Durchführung oder mit verfassungsrechtlichen oder gesetzgeberischen Fragen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung entstehen. Die österreichische Arbeitsrechtsgesetzgebung sieht für die weitaus überwiegende Mehrzahl der Dienstnehmer ein Recht auf bezahlten Jahresurlaub vor. Eine verhältnismäßig kleine Anzahl von Dienstnehmern ist jedoch nach der derzeit geltenden Rechtslage von diesen Regelungen noch nicht erfaßt. Dies sind insbesondere diejenigen Dienstnehmer, die zur Leistung kaufmännischer oder höherer nichtkaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten bei Kirchen, Klöstern, Künstlern, Schriftstellern und Wirtschaftstreuhändern angestellt sind und die teilzeitbeschäftigten Angestellten. Obwohl für diese Dienstnehmer das Recht auf bezahlten Jahresurlaub in der Praxis als Ausfluß der Fürsorgepflicht des Dienstgebers weitgehend Anerkennung findet, fehlt in dem das Arbeitsverhältnis dieser Personen regelnden Gesetz (26. Hauptstück ABGB) eine Verankerung des Rechtes auf

Urlaub. Zwar hat der Nationalrat am 13. Juli 1971 ein Bundesgesetz beschlossen, das für diese Dienstnehmergruppen die Anwendung der Urlaubsvorschriften des Angestelltengesetzes vorschreibt (Art. IX des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 317/1971), doch tritt dieses Bundesgesetz erst am 1. Jänner 1973 in Kraft. Die derzeit geltende Rechtslage weist somit noch die genannte Lücke auf.

Die Ursache dafür, daß für die oben angeführten Gruppen von Dienstnehmern eine gesetzliche Urlaubsregelung nicht besteht, liegt nicht darin, daß bei der Einbeziehung dieser Dienstnehmer „im Hinblick auf die Art ihrer Beschäftigung im Zusammenhang mit der Durchführung oder mit verfassungsrechtlichen oder gesetzgeberischen Fragen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung entstehen“. Der Grund liegt darin, daß die österreichische Arbeitsrechtsgesetzgebung in ihrer historischen Entwicklung den Weg der Sondergesetzgebung für einzelne Dienstnehmergruppen bzw. für einzelne arbeitsrechtliche Ansprüche gegangen ist. Der sozialpolitische Fortschritt der Jahrzehnte seit dem Inkrafttreten der III. Teilnovelle zum ABGB fand seinen Niederschlag auch auf dem Gebiet des Urlaubsrechtes in solchen Sondergesetzen. Dies hatte zur Folge, daß jener kleine Teil von Dienstnehmern, die nach wie vor dem Dienstvertragsrecht des ABGB und keiner sondergesetzlichen Urlaubsregelung unterliegen, mangels einer Bestimmung über das Recht auf bezahlten Jahresurlaub im 26. Hauptstück des ABGB auch heute noch keinen solchen Anspruch kraft gesetzlicher Verankerung haben. Obwohl diese Situation historisch erklärbar ist, können doch sachliche Gründe zur Rechtfertigung dieses Zustandes nicht gegeben werden; jedenfalls nicht in der Richtung, daß „besondere Probleme von erheblicher Bedeutung“ einer gesetzlichen Urlaubsregelung für diesen Kreis von Dienstnehmern entgegenstünden. Dies beweist auch die Tatsache, daß ein entsprechendes Bundesgesetz, das diese Lücke beheben soll, bereits vom Parlament verabschiedet ist. Der Artikel 2 wird erst mit dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes am 1. Jänner 1973 erfüllt sein.

Was den Artikel 3 betrifft, der für jede Person, für die das gegenständliche Übereinkommen gilt, einen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von einer bestimmten Mindestdauer vorsieht, so kann, unter Berücksichtigung der oben zu Artikel 2 vorgebrachten Einschränkung hinsichtlich des persönlichen Geltungsbereiches der gesetzlichen Urlaubsregelungen gesagt werden, daß jeder Dienstnehmer in Österreich einen gesetzlich garantierten Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub hat.

Die Mindestdauer des bezahlten Jahresurlaubes beträgt 18 Werktage, was der vom Übereinkommen Nr. 132 vorgeschriebenen Dauer von drei

Arbeitswochen entspricht. Dieses Urlaubsausmaß erhöht sich für Angestellte nach 10 Jahren ununterbrochener Dienstzeit, für Arbeiter nach 15 Jahren ununterbrochener Dienstzeit auf 24 Werktage und für Arbeiter und Angestellte nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 25 Jahren auf 30 Werktage. Diese Urlaubsausmaße sind festgelegt im Kollektivvertrag über die Einführung eines 3wöchigen Mindesturlaubes, abgeschlossen am 18. November 1964 zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund andererseits (kundgemacht im Amtsblatt zur Wiener Zeitung vom 1. Dezember 1964). Das Urlaubsausmaß für Heimarbeiter ist durch einen Heimarbeitsgesamtvertrag vom 11. Jänner 1965, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund andererseits (kundgemacht im Amtsblatt zur Wiener Zeitung vom 26. Jänner 1965 bzw. 31. März 1965) in analoger Weise wie für die Arbeiter geregelt.

Für die Dienstnehmer, für die der oben genannte Kollektivvertrag nicht gilt, ergibt sich das Ausmaß des Urlaubes in der durch diesen Kollektivvertrag festgelegten Dauer aus den für sie jeweils geltenden arbeitsrechtlichen Sondergesetzen. Diese Bestimmungen sind:

§ 9 Abs. 1 Hausgehilfengesetz, § 4 des Privatkraftwagenführergesetzes, § 15 Abs. 1 Hausbesorgergesetz.

Gemäß § 3 Abs. 1 des Journalistengesetzes (im Zusammenhalt mit Art. VII Z. 1 Angestelltengesetz) beträgt der Mindesturlaub für den von diesem Gesetz erfaßten Personenkreis einen Monat pro Jahr. Nach zehnjähriger Dienstzeit beträgt er 1½ Monate.

Nach dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz entsteht der Anspruch auf Urlaub nicht für ein bestimmtes Dienstjahr, sondern jeweils nach Zurücklegung einer Beschäftigungszeit von 46 Arbeitswochen. Nach einer Gesamtdauer der Beschäftigungszeiten als Bauarbeiter von 690 Arbeitswochen (ab Jänner 1973: 460 Arbeitswochen) gebühren 24 Werktage und nach 1150 Arbeitswochen 30 Werktage Urlaub.

Gemäß § 65 Abs. 1 Landarbeitsgesetz gebührt dem Dienstnehmer in jedem Dienstjahr ein ununterbrochener Urlaub von 18 Werktagen. Das Urlaubsausmaß erhöht sich auf 24 Werktage, wenn das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung 15 Jahre, und auf 30 Werktage, wenn das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung 25 Jahre gedauert hat.

Nach § 18 des Schauspielergesetzes, BGBl. Nr. 441/1922, ist dem Schauspieler dann, wenn der Vertrag für mehr als ein Jahr abgeschlossen ist oder das Dienstverhältnis mindestens solange gedauert hat, ein ununterbrochener Urlaub in der Dauer von mindestens 4 Wochen zu gewähren.

Hat das Dienstverhältnis länger gedauert, so gebührt dem Mitglied überdies ein Urlaub von 2 Tagen für jedes weitere Vertragsjahr bis zum Höchstausmaß von 6 Wochen.

Nach den für Bahnbedienstete geltenden Urlaubsvorschriften beträgt das Urlaubsausmaß mindestens 18 Werktage und erhöht sich nach einer Dienstzeit von 15 Jahren auf 30 Werktage; die Erhöhung tritt jeweils ab jenem Urlaubsjahr ein, bis zu dessen Ablauf spätestens die vorgeannten Dienstzeiten erreicht werden.

Für Bundesbeamte nach § 42 der Dienstpragmatik und für Vertragsbedienstete des Bundes nach § 27 des Vertragsbedienstetengesetzes beträgt der Erholungsurlaub in jedem Kalenderjahr nach einer Dienstzeit von weniger als 5 Jahren 18 Werktage, nach einer Dienstzeit von 5 Jahren 24 Werktage, nach einer Dienstzeit von 10 Jahren 26 Werktage, nach einer Dienstzeit von 18 Jahren 30 Werktage.

Bezüglich der Dienstnehmergruppen, die weder durch den bereits erwähnten Kollektivvertrag vom 18. November 1964 noch durch die oben erwähnten gesetzlichen Bestimmungen erfaßt werden, setzen einzelne Kollektivverträge die Mindestdauer des Jahresurlaubes (18 Werktage) gesondert fest. (KV für Musiker, für das Apothekenhilfspersonal, für das graphische Gewerbe, für die Angestellten bei Wirtschaftstreuhändern, für die Angestellten der Versicherungsunternehmen, für die Angestellten bei Zivildatechnikern, für Notariatsangestellte.)

Durch das Bundesgesetz vom 13. Juli 1971, BGBl. Nr. 317, wurde auch für jene Dienstnehmer, für die das Mindesturlaubsausmaß von drei Wochen bisher auf Grund des zitierten Generalkollektivvertrages galt, dieses Urlaubsausmaß gesetzlich festgelegt. Außerdem wird ab dem Geltungsbeginn dieses Bundesgesetzes (1. Jänner 1973 bzw. Dienstjahr, das nach dem 1. Juli 1972 beginnt) auch den Arbeitern ein vierwöchiger Urlaub schon nach einer Dienstzeit von zehn Jahren (derzeit 15 Jahre) gebühren.

Jugendlichen Dienstnehmern gebührt bis zum Ende des Dienstjahres, in dem sie das 18. Lebensjahr vollenden, in jedem Dienstjahr ein Urlaub von 24 Werktagen. (Siehe § 32 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz bzw. § 17 Abs. 2 Angestelltengesetz, § 15 Abs. 2 Gutsangestelltengesetz, § 3 Abs. 2 Arbeiterurlaubsgesetz, § 4 Abs. 2 Bauarbeiter-Urlaubsgesetz, § 9 Abs. 3 Hausgehilfengesetz, § 20 Abs. 4 Heimarbeitsgesetz.)

Der Artikel 3 des Übereinkommens erscheint somit erfüllt.

Auch der Artikel 4 des Übereinkommens, der eine Aliquotierung des Urlaubsausmaßes vorsieht, wenn die Dienstzeit während eines bestimmten Jahres kürzer war als die für den vollen Anspruch vorgeschriebene Dienstzeit, ist in Österreich er-

füllt, weil nach österreichischem Recht der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub im ersten Dienstjahr sofort nach Zurücklegung der Anwartschaftszeit und in den folgenden Dienstjahren sofort mit Beginn des Dienstjahres entsteht.

Etwas ungünstiger ist in diesem Zusammenhang nur die Bestimmung des § 18 des Schauspielergesetzes, derzufolge der volle Urlaubsanspruch (4 Wochen) nur für eine Dienstleistung bzw. Vertragsdauer von einem Jahr gebührt und bei einer kürzeren Dienstzeit ein aliquot geringerer Urlaubsanspruch zusteht. Trotzdem steht diese Regelung mit dem Übereinkommen Nr. 132 in Einklang.

Schwieriger ist die rechtliche Situation im Geltungsbereich des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes. Bauarbeiter erwerben den Anspruch auf Urlaub nicht für ein bestimmtes Dienstjahr, sondern jeweils nach Beschäftigungszeiten von 46 Arbeitswochen. Bei Beendigung eines Dienstverhältnisses vor Ablauf dieser Zeit besteht somit kein Urlaubsanspruch. Obwohl das Übereinkommen Nr. 132 auf eine solche Regelung nicht ausdrücklich Rücksicht nimmt, dürfte doch dem Artikel 4 zumindest der Zielsetzung nach Rechnung getragen sein, weil es in dem eben angeführten Fall nicht zum Verlust der Anwartschaftszeit für den Urlaubsanspruch kommt und die in einem Dienstverhältnis zurückgelegte Beschäftigungszeit im nächsten Dienstverhältnis als Bauarbeiter voll angerechnet wird, so daß nach insgesamt 46 Arbeitswochen abermals Anspruch auf den vollen Urlaub besteht. Dem Artikel 4 des Übereinkommens Nr. 132, der einen Verlust des Urlaubsanspruches bzw. der Anwartschaftszeit durch Festlegung der zumindest aliquoten Urlaubsgewährung noch im selben Dienstverhältnis verhindern will, scheint damit entsprochen zu sein.

Der Urlaubsanspruch für Heimarbeiter entsteht jeweils für einen Urlaubszeitraum, der mindestens sechs volle Beschäftigungsmonate umfaßt. Wird der Urlaub nach einer längeren Dauer des Beschäftigungsverhältnisses verbraucht, so zählt der sechs Monate übersteigende Teil für die Anwartschaft auf den nächsten Urlaub. Es ist damit sichergestellt, daß sämtliche Beschäftigungszeiten, auch wenn sie kein volles Dienstjahr betragen, für die Urlaubsanwartschaft Berücksichtigung finden, was ja die Zielsetzung des Artikels 4 des Übereinkommens Nr. 132 ist. Bei Endigung des Beschäftigungsverhältnisses vor Ablauf eines Urlaubszeitraumes besteht jedoch kein Anspruch auf aliquoten Naturalurlaub, sondern in Übereinstimmung mit Artikel 11 des Übereinkommens Nr. 132 nur auf eine entsprechende Urlaubsabfindung in Geld.

Vor Ablauf der im ersten Dienstjahr vorgeschriebenen Anwartschaftszeit (siehe die Ausführungen zu Artikel 5) besteht nach österreichischem Recht keine Verpflichtung zur Gewährung von

Urlaub, und zwar auch nicht im aliquoten Ausmaß, wie dies Artikel 4 Abs. 1 vorzuschreiben scheint. Doch ist dies für die Frage der Erfüllung des Übereinkommens Nr. 132 durch österreichische Rechtsvorschriften deshalb ohne Belang, weil für das Entstehen des Urlaubsanspruches im ersten Dienstjahr Artikel 5 des Übereinkommens Nr. 132 als die gegenüber Artikel 4 speziellere Norm zur Anwendung kommt. Artikel 5 erklärt es aber für zulässig, daß für den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub als solchen eine Mindestdienstzeit verlangt wird.

Was den Artikel 4 Abs. 2 betrifft, der eine Definition für den Ausdruck „Dienstzeit während eines bestimmten Jahres“ gibt, so stimmt in Österreich, mit Ausnahme der erwähnten Regelungen für Bauarbeiter und Heimarbeiter, der Zeitraum, für den der Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht, mit der Dauer eines Kalenderjahres überein, nicht jedoch mit dem Beginn und Ende des Kalenderjahres. Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub besteht grundsätzlich für ein Dienstjahr, d. i. der Zeitraum eines Jahres ab dem tatsächlichen Beginn des Dienstverhältnisses. Allerdings ist hier anzumerken, daß durch die in den einzelnen urlaubsrechtlichen Sondergesetzen vorgesehene Anrechnung von anderen Zeiten als Dienstzeiten desselben Dienstverhältnisses, wie insbesondere Zeiten in einem Lehrverhältnis, Haftzeiten und Zeiten in einem früheren inländischen Dienstverhältnis, sich der Zeitpunkt des Beginnes des Einjahreszeitraumes, für den der Urlaubsanspruch besteht, verschieben kann. Dergleichen kann dieser Zeitpunkt durch Einzelvereinbarung zugunsten des Dienstnehmers verschoben werden.

Die Absätze 1 und 2 des Artikels 5, die die Möglichkeit einer allerdings sechs Monate nicht zu überschreitenden Mindestdienstzeit einräumen, bevor der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erworben wird, sind in Österreich nicht voll erfüllt.

Das österreichische Urlaubsrecht enthält folgende Bestimmungen über die für den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub vorgeschriebene Mindestdienstzeit:

Für die dem Arbeiterurlaubsgesetz unterliegenden Dienstnehmer entsteht der Anspruch auf Urlaub im ersten Dienstjahr nicht vor Zurücklegung einer ununterbrochenen Dienstzeit von 9 Monaten (§ 3 Abs. 3 Arbeiterurlaubsgesetz). Diese 9 Monate-Frist wird ab 1. Jänner 1973 gemäß dem Bundesgesetz BGBl. Nr. 317/1971 auf 6 Monate herabgesetzt werden.

Auch für die dem Landarbeitsgesetz unterliegenden Dienstnehmer entsteht der Anspruch auf Urlaub im ersten Dienstjahr erst nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 9 Monaten (§ 65 Abs. 2 Landarbeitsgesetz). Diese 9 Monate-

Frist wird ebenfalls ab 1. Jänner 1973 gemäß dem Bundesgesetz BGBl. Nr. 318/1971 auf 6 Monate herabgesetzt werden.

Für die dem Angestelltengesetz, dem Gutsangestelltengesetz und dem Journalistengesetz unterliegenden Dienstnehmer entsteht der Anspruch auf Urlaub im ersten Dienstjahr nicht vor Zurücklegung einer ununterbrochenen Dienstzeit von 6 Monaten (§ 17 Abs. 3 Angestelltengesetz, § 15 Abs. 3 Gutsangestelltengesetz, Art. VII Z. 1 Angestelltengesetz). Gleiches gilt für die Bundesbeamten und die Vertragsbediensteten des Bundes.

Die im Arbeiterurlaubsgesetz und im Landarbeitsgesetz derzeit noch vorgeschriebene neunmonatige Anwartschaftszeit steht somit mit der Bestimmung des Artikels 5 Abs. 2 des Übereinkommens Nr. 132, soweit sich diese auf das erste Dienstjahr bezieht, in Widerspruch.

Artikel 5 Abs. 1 gestattet die Festlegung einer Mindestdienstzeit nicht nur für den Urlaubsanspruch im ersten, sondern auch in jedem folgenden Dienstjahr. Hiezu ist zu bemerken, daß nach österreichischem Arbeitsrecht der Anspruch auf den bezahlten Jahresurlaub im zweiten und jedem folgenden Dienstjahr sofort mit Beginn dieses Dienstjahres in voller Höhe entsteht, eine Mindestdienstzeit also für diese Dienstjahre nicht vorgeschrieben ist.

Abweichend von der eben dargestellten grundsätzlichen Regelung entsteht der Anspruch auf bezahlten Urlaub für Bauarbeiter und für Heimarbeiter nicht jeweils „für ein bestimmtes Dienstjahr“, sondern für Bauarbeiter jeweils nach Beschäftigungszeiten von 46 Arbeitswochen (unabhängig von einem bestimmten Dienstverhältnis) und für Heimarbeiter nach einer Dauer von jeweils mindestens 6 Monaten eines bestimmten Beschäftigungsverhältnisses (Urlaubszeitraum) (§ 4 Abs. 1 Bauarbeiter-Urlaubsgesetz, § 20 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes).

Obwohl die im Bauarbeiter-Urlaubsgesetz vorgesehene Zusammenrechnung der Dienstzeiten bei verschiedenen Dienstgebern für die meisten von dieser Regelung erfaßten Personen vorteilhafter ist als die bloße Berücksichtigung der beim selben Arbeitgeber zugebrachten Dienstzeiten (mit allfälliger Anrechnung von Vordienstzeiten), widerspricht die Festlegung einer jeweils 46 Arbeitswochen umfassenden Mindestdienstzeit für den Anspruch auf bezahlten Urlaub jedenfalls für jene Bauarbeiter dem Übereinkommen 132, die einen Wechsel des Dienstgebers in dieser Zeit nicht vorgenommen haben.

Was den Absatz 3 des Artikels 5 betrifft, so ist die Bestimmung der Zeiten, die für die Bemessung des Urlaubsmaßes als Dienstzeiten gelten, in Österreich durch die Gesetzgebung festgelegt. Die diesbezüglichen Gesetzesvorschriften

sind durch den Einzelarbeitsvertrag nicht zu Ungunsten des Dienstnehmers abdingbar. Diese Bestimmungen sind insbesondere:

- § 17 Abs. 4 bis 8 des Angestelltengesetzes,
- § 15 Abs. 4 bis 8 des Gutsangestelltengesetzes,
- § 3 Abs. 4 und 5 des Arbeiterurlaubsgesetzes,
- § 4 Abs. 3 und 4 und § 7 des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes,
- § 20 Abs. 1, 2, 5 und 6 des Heimarbeitsgesetzes,
- § 42 der Dienstpragmatik,
- § 27 des Vertragsbedienstetengesetzes,
- § 65 Abs. 6 des Landarbeitsgesetzes.

Die Forderung des Artikels 5 Abs. 3 des Übereinkommens Nr. 132, daß die Berechnung der Dienstzeit für die Bemessung des Urlaubsanspruches von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land zu bestimmen ist, erscheint durch die angeführten österreichischen Gesetzesbestimmungen erfüllt.

Auch der Absatz 4 des Artikels 5, der festlegt, daß Arbeitsversäumnisse aus Gründen, die unabhängig vom Willen des beteiligten Dienstnehmers bestehen, als Dienstzeit anzurechnen sind, ist in Österreich erfüllt. Nach österreichischem Arbeitsrecht wird in den Fällen der Dienstverhinderung das Arbeitsverhältnis in seinem Bestand nicht berührt. Unter der Bemessung der Urlaubsdauer zugrunde zu legenden Dienstzeit sind daher auch Zeiten zu verstehen, während der der Dienstnehmer durch Krankheit, Unfall oder wegen eines Beschäftigungsverbotes nach den Vorschriften über den Mutterschutz keine Arbeitsleistung erbracht hat.

Der Artikel 6 Absatz 1, der bestimmt, daß öffentliche und übliche Feiertage in den bezahlten Mindesturlaub nicht einzurechnen sind, ist in Österreich nur hinsichtlich der öffentlichen Feiertage erfüllt. Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wird nach den österreichischen urlaubsrechtlichen Vorschriften in Werktagen berechnet. Daraus geht hervor, daß öffentliche Feiertage und Sonntage nicht auf das Urlaubsmaß angerechnet werden dürfen. Eine solche Anrechnung ist auch dann verboten, wenn im Urlaubszeitraum ein öffentlicher Feiertag auf einen Tag fällt, der nach der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung sowieso arbeitsfrei wäre (z. B. freier Samstag bei Fünftagewoche). § 62 Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes ermächtigt jedoch die Ausführungsgesetzgebung über die im Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153/1957, enthaltenen öffentlichen Feiertage hinaus noch weitere Feiertage (gebotene und lässige) als Ruhetage zu bestimmen. Die in den einzelnen Bundesländern außerhalb des Feiertagsruhegesetzes eingehaltenen Feiertage sind gemäß § 65 Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes jenen Dienstnehmern, die an diesen Feiertagen tatsächlich keine Arbeit leisten, bis zu einem Drittel des Urlaubsmaßes auf den Urlaubsanspruch

anzurechnen. Von der Möglichkeit der Anrechnung haben die Bundesländer Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark und Tirol Gebrauch gemacht, so daß deren Regelungen einer vollen Erfüllung entgegenstehen.

Auch Artikel 6 Absatz 2 des Übereinkommens, der bestimmt, daß Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall in den Mindestjahresurlaub nicht einzurechnen sind, ist in Österreich nur teilweise erfüllt.

§ 17 Abs. 9 Angestelltengesetz, § 15 Abs. 9 Gutsangestelltengesetz, § 18 Abs. 4 Schauspielergesetz, § 3 Abs. 6 Arbeiterurlaubsgesetz, § 20 Abs. 7 Heimarbeitsgesetz, § 27 Abs. 5 Vertragsbedienstetengesetz untersagen es, Zeiten einer Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall in den Urlaub einzurechnen. Eine diesem Verbot widersprechende Vereinbarung wäre nichtig.

Erkrankt (verunglückt) ein Dienstnehmer während desurlaubes, so ist die Einrechnung der Krankheitstage in den Urlaub durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 108/1964, betreffend Erkrankung während desurlaubes, durch § 42 b der Dienstpragmatik und durch § 27 b des Vertragsbedienstetengesetzes verboten und zwar dann, wenn die Erkrankung, die eine Arbeitsunfähigkeit des Dienstnehmers verursacht hat, länger als drei Kalendertage gedauert hat. Bei Erkrankung im Ausland tritt die Rechtsfolge der Nichteinrechnung nur dann ein, wenn eine stationäre Behandlung in einer Krankenanstalt durchgeführt wurde. Die genannten Bundesgesetze legen auch die weiteren Bedingungen zur Wahrung des Urlaubsanspruches (Mitteilungspflicht, Vorlage einer ärztlichen Bestätigung usw.) fest.

Die Geltung dieser Regelungen bezieht sich aber nicht auf jene Dienstnehmer, für die — wie zu Artikel 2 näher ausgeführt — gesetzliche Urlaubsvorschriften derzeit noch nicht bestehen.

Der Artikel 7 des Übereinkommens, der für die ganze Urlaubsdauer für jeden Dienstnehmer mindestens sein normales oder durchschnittliches Entgelt samt Ablösung der während dieser Zeit anfallenden Sachleistungen, ausgezahlt vor Urlaubsantritt, vorsieht, ist ebenfalls in Österreich nicht voll erfüllt.

Die für die einzelnen Dienstnehmergruppen geltenden Gesetze regeln zusammen mit dem Recht auf den Jahresurlaub auch jeweils das Recht auf Urlaubsentgelt.

Nach diesen Bestimmungen (§ 17 a Angestelltengesetz, § 15 a Gutsangestelltengesetz, § 6 Arbeiterurlaubsgesetz, § 9 Abs. 4 Hausgehilfengesetz, § 15 Abs. 2 Hausbesorgergesetz, § 18 Abs. 3 Schauspielergesetz, § 3 Abs. 1 Journalistengesetz) behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt, das auf die Urlaubszeit entfallen würde.

Die Berechnung des Urlaubsentgelts erfolgt für Dienstnehmer, die dem Angestelltengesetz, dem Gutsangestelltengesetz oder dem Arbeiterurlaubsgesetz unterliegen, nach der für sie geltenden Normalarbeitszeit. Überstundenentgelte scheiden somit bei dieser Berechnung aus. Für Arbeiter, die nach Akkord-, Stück- oder Gedinglohn entlohnt werden, bemißt sich das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen, wobei das Entgelt für nur ausnahmsweise geleistete Arbeiten bei dieser Berechnung auszuschließen ist. Bei Hausgehilfen, Hausangestellten und Hausbesorgern laufen während desurlaubes die Geldbezüge, bei Arbeitnehmern, die dem Schauspielergesetz oder dem Journalistengesetz unterliegen, nur die festen Bezüge weiter. Hinsichtlich der beiden zuletzt genannten Dienstnehmergruppen ist somit festzuhalten, daß ein Fortlaufen der leistungsbezogenen Entgelteile während desurlaubes gesetzlich nicht vorgesehen ist. Das Fehlen einer Durchschnittsberechnung wie sie etwa § 6 Arbeiterurlaubsgesetz vorschreibt, kann in diesen Fällen zu einer Minderung des „normalen Entgelts“ während der Zeit desurlaubes führen. Dem Übereinkommen Nr. 132 ist damit nicht entsprochen.

Für die Bewertung von Sachleistungen, die der Arbeitnehmer während desurlaubes nicht in Anspruch nimmt, finden sich Bestimmungen im § 17 a Abs. 3 Angestelltengesetz, § 15 a Abs. 3 Gutsangestelltengesetz, § 6 Abs. 3 Arbeiterurlaubsgesetz und § 9 Abs. 4 Hausgehilfengesetz. Diese rechtliche Situation ist gegenüber der vom Übereinkommen Nr. 132 geforderten insofern mangelhaft, als die Bewertung und Auszahlung von nicht in Anspruch genommenen Sachleistungen nur für bestimmte Dienstnehmergruppen gesetzlich vorgeschrieben ist und in diesen Bestimmungen zum Teil nur eine Abgeltung der Verpflegung, nicht aber die Abgeltung jeglicher während desurlaubes nicht in Anspruch genommener Sachleistungen vorgesehen ist.

Die Bestimmung des Artikels 7 Abs. 2 ist durch § 17 a Abs. 4 Angestelltengesetz, § 15 a Abs. 4 Gutsangestelltengesetz und § 6 Abs. 4 Arbeiterurlaubsgesetz für die diesen Gesetzen unterliegenden Dienstnehmer erfüllt.

Auf Grund des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes 1957 hebt die Urlaubskasse der Arbeiter in der Bauwirtschaft von den diesem Bundesgesetz unterliegenden Dienstgebern für jede Arbeits- und Urlaubswoche eines Arbeiters einen Zuschlag ein. Dieser Zuschlag beträgt derzeit das 8 2/2fache des sich für eine Arbeitswoche ergebenden Stundenlohnes. Der Arbeiter erwirbt für jeden Zuschlag, den der Dienstgeber zu leisten hat, einen Anspruch auf Urlaubsentgelt in der Höhe eines gesetzlich je nach dem zustehenden Urlaubsausmaß festgelegten Prozentsatzes dieser Zuschläge. Der Anspruch auf Urlaubsentgelt richtet sich nicht gegen den jeweiligen Dienstgeber sondern

gegen die Urlaubskasse, die das Urlaubsentgelt vor Antritt desurlaubes auszuzahlen hat. Den Bestimmungen des Artikels 7 des Übereinkommens Nr. 132 ist durch diese Regelung Rechnung getragen.

§ 22 des Heimarbeitsgesetzes regelt das Urlaubsentgelt für Heimarbeiter. Demnach bemißt sich das Urlaubsentgelt nach einem Prozentsatz des Arbeitentgelts, das für den Urlaubszeitraum (Beschäftigungszeit von jeweils mindestens 6 Monaten) gebührt hat. Die Höhe dieses Prozentsatzes ist gestaffelt nach der Höhe des zustehenden Urlaubsausmaßes und ergibt in Summe ein Urlaubsentgelt, das dem Durchschnittsverdienst des Urlaubszeitraumes entspricht. Das so berechnete Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes zu zahlen. Auch diese Bestimmung entspricht dem Artikel 7 des Übereinkommens Nr. 132.

Auch die dem Landarbeitsgesetz unterstehenden Dienstnehmer behalten nach § 67 während desurlaubes ihren Anspruch auf Barlohn samt Gegenwert aus den während der Urlaubszeit nicht beanspruchten Sachleistungen.

Die Vertragsbediensteten des Bundes haben nach § 27 des Vertragsbedienstetengesetzes Anspruch auf Fortzahlung des Monatsentgelts während desurlaubes. Gleiches gilt auch für die Bundesbeamten. Bei den drei letzt genannten Personengruppen ändert sich durch den Antritt desurlaubes nichts an der zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer vereinbarten Art der periodischen Entgeltauszahlung. Die für diese Gruppen vorgesehenen Regelungen erfüllen voll die Bestimmungen des Artikels 7 des Übereinkommens.

Artikel 8 des Übereinkommens sieht eine Teilung des bezahlten Jahresurlaubes vor, jedoch muß ein Teil zumindest zwei ununterbrochene Arbeitswochen umfassen, es sei denn, Dienstgeber und Dienstnehmer haben eine hievon abweichende Vereinbarung getroffen.

Gemäß § 17 Abs. 10 Angestelltengesetz, § 15 Abs. 10 Gutsangestelltengesetz und § 5 Abs. 1 Arbeiterurlaubsgesetz kann der Urlaub in zwei Teilen gewährt werden. Hiebei hat nach diesen Bestimmungen ein Teil mindestens sechs Werk-tage zu betragen. Durch Kollektivvertrag kann eine andere Regelung getroffen werden, die dann mit dem Übereinkommen Nr. 132 jedenfalls konform wäre, da Artikel 8 Absatz 2 eine kollektivvertragliche Regelung der Urlaubsteilung in keiner Weise inhaltlich determiniert. Lediglich für den Fall, daß eine kollektivvertragliche Regelung nicht besteht, schreibt das Übereinkommen vor, daß ein Urlaubsteil mindestens zwei ununterbrochene Arbeitswochen zu umfassen hat.

Geht man davon aus, daß jedem Dienstnehmer ein mindestens dreiwöchiger Urlaub zusteht, und ein Teil davon mindestens sechs Werk-tage zu betragen hat, so bleibt für den zweiten Teil

(eine weitere Unterteilung ist ja nach dem Gesetz unzulässig) nur ein Urlaubsausmaß von mindestens 12 Werk-tagen, was einem Zeitraum von zwei Arbeitswochen gleichkäme. Diese Form der Urlaubsteilung entspräche somit dem Übereinkommen. Da aber das österreichische Recht auch Urlaubsteile von mehr als 6, aber weniger als 12 Werk-tagen zuläßt, erscheint Artikel 8 Absatz 2 des Übereinkommens Nr. 132 für die den genannten Gesetzen unterliegenden Dienstnehmergruppen nicht erfüllt.

Ebenso wenig ist dieser Artikel des Übereinkommens im Bereich der Land- und Forstwirtschaft erfüllt. Nach § 66 Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes kann der Urlaub auch auf einzelne Tage verteilt werden, wobei jedoch dem Dienstnehmer in jedem Dienstjahr ein zusammenhängender Urlaub von mindestens einer Arbeitswoche gewährt bleiben muß.

Schließlich ist dieser Artikel auch im Bereich des öffentlichen Dienstes nicht erfüllt. § 42 Abs. 10 der Dienstpragmatik bzw. § 27 Abs. 7 des Vertragsbedienstetengesetzes bestimmt, daß den Beamten bzw. Vertragsbediensteten mindestens die Hälfte des Urlaubsausmaßes (bei einer derzeitigen Dauer des gesetzlichen Mindesturlaubes von 3 Wochen) ungeteilt gebührt.

Was den Artikel 9 des Übereinkommens betrifft, der bestimmte Fristen für die Konsumierung des bezahlten Jahresurlaubes bzw. Vorschriften über eine Verlängerung dieser Fristen enthält, so ist er in Österreich lediglich im Bereich des öffentlichen Dienstes erfüllt. Nach § 27 Abs. 8 des Vertragsbedienstetengesetzes bzw. § 42 Abs. 11 der Dienstpragmatik verfällt der Anspruch auf Urlaub ohne Anspruch auf Geldentschädigung, wenn der Vertragsbedienstete bzw. der Beamte den Urlaub nicht bis zum 30. April des folgenden Kalenderjahres verbraucht. Der Verfall tritt erst am 31. Dezember des folgenden Kalenderjahres ein, wenn der Erholungsurlaub aus dienstlichen Interessen nicht bis zum 30. April verbraucht werden konnte. Alle übrigen österreichischen Gesetze, die das Urlaubsrecht regeln, enthalten — abgesehen vom Fall der Endigung des Dienstverhältnisses durch Austritt ohne wichtigen Grund bzw. Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers (§ 9 Arbeiterurlaubsgesetz, § 17 b Angestelltengesetz, § 15 b Gutsangestelltengesetz) — keine ausdrücklichen Bestimmungen über den Verfall eines nicht verbrauchten Urlaubes bzw. über die Möglichkeit und Befristung einer allfälligen späteren Konsumation desurlaubes. Lediglich im Bauarbeiter-Urlaubsgesetz findet sich eine einschlägige Vorschrift (§ 5 Abs. 6). Für den Bereich des übrigen Arbeitsrechtes wurden die diesbezüglichen Grundsätze von der Judikatur entwickelt. Demnach bewirkt die Tatsache, daß der zustehende Urlaub in dem Dienstjahr, für das er gebührt, nicht verbraucht wurde, für

sich allein noch keinen Verfall des Urlaubsanspruches. Es ist hiezu vielmehr erforderlich, daß der Dienstnehmer ein Verhalten an den Tag gelegt hat, aus dem schlüssig ein Verzicht auf den ihm zustehenden Anspruch abgeleitet werden kann (vgl. ArbSlg 7847).

Daneben wurde in der Judikatur die Ansicht vertreten, daß sich der Urlaubsverfall nach den bürgerlich-rechtlichen Grundsätzen der Verjährung richte (vgl. ArbSlg 7092), nach einer anderen Entscheidung aber dann mit Ablauf des Dienstjahres verfallende, für das er gebührt, wenn der Nichtverbrauch auf Gründe zurückzuführen ist, die in der Person des Dienstnehmers liegen (vgl. ArbSlg 6896). Eine einheitliche Linie läßt die Judikatur auf diesem Gebiet jedoch vermissen. Das Fehlen gesetzlicher Vorschriften über den Urlaubsverfall ist letztlich der Grund für die Uneinheitlichkeit der Judikatur auf diesem Gebiet. Im Falle einer Ratifikation wäre daher eine entsprechende Ergänzung der gesetzlichen Vorschriften erforderlich.

Der Artikel 10, der vorsieht, daß die Zeit, zu der der Urlaub zu nehmen ist, vom Dienstgeber nach Anhörung der Dienstnehmer oder ihrer Vertreter festzusetzen ist, falls sie nicht durch Vorschriften oder auf eine sonstige Weise bestimmt ist und daß bei dieser Festsetzung die Erfordernisse der Arbeit und die Erholungsgelegenheiten der Dienstnehmer zu berücksichtigen sind, ist in Österreich erfüllt.

Die Festlegung des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes erfolgt nach österreichischem Recht durch eine Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer (§ 17 Abs. 11 Angestelltengesetz, § 15 Abs. 11 Gutsangestelltengesetz, § 4 Arbeiterurlaubsgesetz und § 5 Abs. 2 Bauarbeiterurlaubsgesetz, § 66 Landarbeitsgesetz, § 27 Abs. 2 Vertragsbedienstetengesetz, § 42 Abs. 2 Dienstpragmatik). Für diese Vereinbarung schreiben die angeführten Gesetze ausdrücklich vor, daß bei ihrem Abschluß sowohl auf die Erfordernisse des Betriebes als auch auf die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers Rücksicht zu nehmen ist.

§ 14 Abs. 1 Z. 10 des Betriebsrätegesetzes schreibt für Betriebe, in denen Betriebsräte bestehen, außerdem vor, daß die generelle betriebliche Urlaubsteilung und ihre Abänderung des Einvernehmens mit dem Betriebsrat bedürfen. Diese Vereinbarung mit dem Betriebsrat kann jedoch die individuelle Festlegung des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes, wie sie oben beschrieben wurde, nicht ersetzen.

Artikel 11 des Übereinkommens räumt dem Dienstnehmer bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf einen bezahlten Urlaub im Verhältnis zu der Dienstzeit ein, für die er keinen Urlaub erhalten hat oder auf eine Urlaubsabgeltung. Auch dieser Artikel ist in Österreich nicht voll erfüllt.

Für den Fall der Endigung des Arbeitsverhältnisses vor Verbrauch eines bereits entstandenen Urlaubsanspruches gelten in Österreich folgende gesetzliche Regelungen:

Dienstnehmer, für die das Arbeiterurlaubsgesetz gilt, haben gemäß § 8 dieses Gesetzes Anspruch auf Urlaubsabfindung in Geld. Die Höhe der Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn des Dienstjahres, in dem ein Urlaub nicht verbraucht wurde, ein Zweiundfünfzigstel des Urlaubsentgeltes, das gebührt hätte, wenn in dem betreffenden Dienstjahr der Urlaub verbraucht worden wäre. Der Anspruch auf Abfindung besteht grundsätzlich unabhängig davon, aus welchem Grund bzw. aus wessen Verschulden das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde. Nur im Falle der Endigung des Arbeitsverhältnisses durch vorzeitigen Austritt des Arbeiters ohne wichtigen Grund verliert er den Anspruch auf Abfindung (§ 9 Arbeiterurlaubsgesetz). Da er in diesem Fall weder einen Anspruch auf Naturalurlaub noch auf ein Urlaubsentgelt hat, das Übereinkommen aber einen dieser Ansprüche ohne Differenzierung nach dem Endigungsgrund vorschreibt, ist Artikel 11 in diesem Punkt nicht erfüllt.

Für Heimarbeiter gelten analoge Bestimmungen wie nach dem Arbeiterurlaubsgesetz (§ 23 Abs. 2 und 3 des Heimarbeitsgesetzes).

Nach dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz erwerben Bauarbeiter ihren Urlaubsanspruch nach einer Beschäftigungszeit von jeweils 46 Arbeitswochen (§ 4 Abs. 1 Bauarbeiter-Urlaubsgesetz). Hiebei werden gegebenenfalls Beschäftigungszeiten von mehreren Dienstverhältnissen zusammengerechnet (§ 7 Abs. 1 Bauarbeiter-Urlaubsgesetz). Bei Endigung eines Dienstverhältnisses behält der Bauarbeiter somit ein seiner Beschäftigungszeit entsprechendes Guthaben, das seine Urlaubsanwartschaft im nächsten Dienstverhältnis als Bauarbeiter automatisch erhöht. Dem Übereinkommen ist damit voll entsprochen. Lediglich wenn der betreffende Dienstnehmer nur durch kurze Zeiträume als Bauarbeiter beschäftigt war oder aus dem Beruf als Bauarbeiter dauernd ausscheidet, hat er einen Anspruch auf Abfindung seiner Urlaubsanwartschaften in Geld, für den analoge Vorschriften wie nach dem Arbeiterurlaubsgesetz gelten. Dieser Anspruch richtet sich gegen die Urlaubskasse der Arbeiter in der Bauwirtschaft (§§ 14 und 15 Bauarbeiter-Urlaubsgesetz). Die Gründe, aus denen das Arbeiterurlaubsgesetz dem Übereinkommen nicht voll entspricht, treffen hier allerdings nicht zu.

Dienstnehmer, für die das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Schauspielergesetz oder das Journalistengesetz gilt, haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Urlaubsabfindung. Nach der neueren Judikatur (vgl. insbesondere OGH vom 24. September 1968, ArbSlg 8563) steht diesen Dienstnehmern im Falle der Endigung

des Arbeitsverhältnisses vor Verbrauch des Urlaubes ein Anspruch auf Geldentschädigung zu, sofern den Dienstnehmer am Nichtverbrauch des Urlaubes kein Verschulden trifft. Diese Rechtslage entspricht dem Übereinkommen Nr. 132 nicht.

Dienstnehmer, für die das Landarbeitsgesetz gilt, haben nach § 68 bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Verbrauch des erworbenen Urlaubsanspruches einen Anspruch auf Abfindung in Geld. Der Dienstnehmer verliert jedoch seinen Anspruch auf Abfindung, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Auch den Vertragsbediensteten gebührt nach § 28 eine Abfindung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubes endet. Der Vertragsbedienstete verliert allerdings den Anspruch auf Urlaub und auf Abfindung, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Wenn der Vertragsbedienstete aus seinem Verschulden entlassen wird, verliert er den Anspruch auf Urlaub nicht jedoch auf Abfindung. Der Beamte verliert nach § 86 der Dienstpragmatik durch den Austritt aus dem Dienstverhältnis bzw. die Entlassung sämtliche Ansprüche.

Artikel 12 des Übereinkommens bestimmt, daß jede Vereinbarung über die Abdingung eines Urlaubsanspruches oder über den Verzicht auf Urlaub gegen Entschädigung oder auf irgendeine andere Art als nichtig zu gelten hat oder zu verbieten ist. Auch dieser Artikel ist in Österreich nicht voll erfüllt. Zwar ist nach der Judikatur des Obersten Gerichtshofes die Ablöse des Urlaubsanspruches durch eine Geldleistung während des aufrechten Bestandes des Dienstverhältnisses unzulässig und die vertragliche Abdingung des Anspruches auf Urlaub in einer Reihe von gesetzlichen Vorschriften (§ 40 Angestelltengesetz, § 4 Gutsangestelltengesetz, § 45 Abs. 2 Schauspielergesetz, § 14 Journalistengesetz, § 10 Arbeiterurlaubsgesetz, § 17 Bauarbeiter-Urlaubsgesetz, § 20 Hausgehilfengesetz und Hausangestelltengesetz, § 9 Privat-Kraftwagenführergesetz, § 28 Hausbesorgergesetz, § 58 Heimarbeitsgesetz) als nichtig erklärt, doch gibt es für die Gruppen der in der Land- und Forstwirtschaft und im öffentlichen Dienst Beschäftigten keine entsprechenden gesetzlichen Regelungen.

Artikel 13 ermöglicht besondere Regelungen für solche Fälle, in denen der Dienstnehmer während des Urlaubes eine Erwerbstätigkeit ausübt, die mit dem Urlaubszweck unvereinbar ist. In Österreich bestehen gesetzliche Regelungen, die Sanktionen für den Fall der widmungswidrigen Verwendung des Urlaubes vorsehen, nur insofern, als § 2 Abs. 3 des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 108/1964, betreffend Erkrankung während des Urlaubes, § 65 a Landarbeitsgesetz, § 27 b Abs. 3 Vertragsbedienstetengesetz, § 42 b Abs. 3 Dienstpragmatik, das Verbot der Anrechnung von

Krankheitstagen auf den Urlaub dann nicht zur Anwendung kommen lassen, wenn der Dienstnehmer eine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit ausübt.

Der Artikel 14, der wirksame Maßnahmen zu einer ordnungsgemäßen Anwendung und Durchsetzung des Übereinkommens vorschreibt, ist in Österreich erfüllt. Nach österreichischem Recht ist der Anspruch auf Urlaub grundsätzlich ein privatrechtlicher. Seine Durchsetzung kann daher nicht durch Verwaltungsbehörden erzwungen werden, sondern ist vom Dienstnehmer beim Arbeitsgericht im Streitfalle einzuklagen. Der Urlaubsanspruch und die mit diesem Anspruch im Zusammenhang stehenden Ansprüche wie z. B. auf Urlaubsentgelt, Festsetzung des Urlaubszeitpunktes, Urlaubsabfindung usw. sind jedoch voll klagbar und im Exekutionsweg durchsetzbar.

Die Aufsichtstätigkeit der Arbeitsinspektorate erstreckt sich zwar auch auf die Einhaltung der Urlaubsvorschriften, doch besteht bei Nichteinhaltung die Möglichkeit der Verhängung von Verwaltungsstrafen nur bei jugendlichen Dienstnehmern (§§ 30 und 32 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz), bei Heimarbeitern (§ 64 des Heimarbeitsgesetzes) und bei Bauarbeitern (§ 22 des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes).

Der Artikel 15 schließlich überläßt den ratifizierenden Staaten die Wahl, die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen für alle Wirtschaftszweige, mit Ausnahme der Landwirtschaft oder nur für die Landwirtschaft zu übernehmen. Da sich die Bestimmungen im Landarbeitsgesetz hinsichtlich des Urlaubes von den übrigen Bereichen kaum unterscheiden, wären im Falle der Ratifikation des gegenständlichen Übereinkommens im Landarbeitsrecht im wesentlichen die gleichen Bestimmungen zu novellieren wie in den übrigen Urlaubsvorschriften.

Die Artikel 16 bis 24 enthalten die feststehenden Schlußartikel, wie sie in allen von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Übereinkommen enthalten sind.

Die Bundesregierung hat in der Sitzung des Ministerrates vom 15. Feber 1972 beschlossen, den Bericht über das Übereinkommen (Nr. 132) über den bezahlten Jahresurlaub (Neufassung vom Jahre 1970) zur Kenntnis zu nehmen, die beteiligten Bundesminister einzuladen, bei künftigen Maßnahmen auf dem gegenständlichen Rechtsgebiet die Bestimmungen des vorliegenden Instrumentes zu berücksichtigen und den ange-schlossenen Bericht dem Nationalrat zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Die Bundesregierung stellt daher den

A n t r a g

der Nationalrat wolle den Bericht über das Übereinkommen (Nr. 132) über den bezahlten Jahresurlaub (Neufassung vom Jahre 1970) zur Kenntnis nehmen.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Übereinkommen 132

**ÜBEREINKOMMEN ÜBER DEN BEZAHLTEN JAHRESURLAUB
(NEUFASSUNG VOM JAHRE 1970)**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1970 zu ihrer vierundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den bezahlten Urlaub, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 24. Juni 1970, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über den bezahlten Urlaub (Neufassung), 1970, bezeichnet wird.

Artikel 1

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind durch die innerstaatliche Gesetzgebung durchzuführen, soweit ihre Durchführung nicht durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche, gerichtliche Entscheidungen, amtliche Verfahren zur Lohnfestsetzung oder auf irgendeine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise erfolgt, die unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse jedes Landes geeignet erscheint.

Artikel 2

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der Seeleute.

2. Soweit notwendig, können von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, Maßnahmen getroffen werden, um begrenzte Arbeitnehmergruppen von der Anwendung dieses Übereinkommens auszuschließen, wenn im Hinblick auf die Art ihrer Beschäftigung im Zusammenhang mit der Durchführung oder mit verfassungsrechtlichen oder gesetzgeberischen Fragen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung entstehen.

3. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinem ersten Bericht, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Durchführung des Übereinkommens vorzulegen hat, die Gruppen anzugeben, die gegebenenfalls auf Grund von Absatz 2 dieses Artikels von der Anwendung ausgeschlossen worden sind, unter Angabe der Gründe für deren Ausschluß, und in den folgenden Berichten den Stand seiner Gesetzgebung und Praxis in bezug auf die ausgeschlossenen Gruppen anzugeben und mitzuteilen, in welchem Umfang dem Übereinkommen in bezug auf diese Gruppen entsprochen wurde oder entsprochen werden soll.

Artikel 3

1. Jede Person, für die dieses Übereinkommen gilt, hat Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von einer bestimmten Mindestdauer.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in einer seiner Ratifikationsurkunde beigefügten Erklärung die Dauer des Urlaubs anzugeben.

3. Der Urlaub darf auf keinen Fall weniger als drei Arbeitswochen für ein Dienstjahr betragen.

4. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann in der Folge den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes durch eine weitere Erklärung davon in Kenntnis setzen, daß es einen längeren Urlaub festlegt, als es im Zeitpunkt der Ratifikation angegeben hat.

Artikel 4

1. Eine Person, deren Dienstzeit während eines bestimmten Jahres kürzer war als die im vorangehenden Artikel für den vollen Anspruch vorgeschriebene Dienstzeit, hat für dieses Jahr Anspruch auf bezahlten Urlaub im Verhältnis zur Dauer ihrer Dienstzeit während dieses Jahres.

2. Der Ausdruck „Jahr“ in Absatz 1 dieses Artikels bedeutet Kalenderjahr oder jeden anderen gleich langen Zeitabschnitt, der von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in dem betreffenden Land bestimmt wird.

Artikel 5

1. Für den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub kann eine Mindestdienstzeit verlangt werden.

2. Die Dauer jeder solchen Mindestdienstzeit ist in dem betreffenden Land von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren zu bestimmen, darf aber sechs Monate nicht überschreiten.

3. Die Art und Weise, wie die Dienstzeit für die Bemessung des Urlaubsanspruchs zu berechnen ist, ist von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land zu bestimmen.

4. Unter Bedingungen, die von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land zu bestimmen sind, sind Arbeitsversäumnisse aus Gründen, die unabhängig vom Willen des beteiligten Arbeitnehmers bestehen, wie z. B. Krankheit, Unfall oder Mutterschaft, als Dienstzeit anzurechnen.

Artikel 6

1. Öffentliche und übliche Feiertage, gleichviel ob sie in die Zeit des Jahresurlaubs fallen oder nicht, sind in den in Artikel 3 Absatz 3 vorgeschriebenen bezahlten Mindestjahresurlaub nicht einzurechnen.

2. Unter Bedingungen, die von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land zu bestimmen sind, dürfen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall in den in Artikel 3 Absatz 3 vorgeschriebenen Mindestjahresurlaub nicht eingerechnet werden.

Artikel 7

1. Jede Person, die den in diesem Übereinkommen vorgesehenen Urlaub nimmt, hat für die ganze Urlaubsdauer mindestens ihr normales oder durchschnittliches Entgelt zu erhalten (einschließlich des Gegenwertes in bar für jeden Teil dieses Entgelts, der aus Sachleistungen besteht, sofern es sich nicht um Dauerleistungen handelt, die ohne Rücksicht darauf weitergewährt werden, ob sich die betreffende Person auf Urlaub befindet oder nicht); dieses Entgelt ist in jedem Land auf eine von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren zu bestimmende Weise zu berechnen.

2. Die nach Absatz 1 dieses Artikels zustehenden Beträge sind dem betreffenden Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt auszuzahlen, sofern in einer für ihn und seinen Arbeitgeber geltenden Vereinbarung nichts anderes vorgesehen ist.

Artikel 8

1. Die Teilung des bezahlten Jahresurlaubs kann von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land zugelassen werden.

2. Sofern in einer für den Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmer geltenden Vereinbarung nichts anderes vorgesehen ist und der beteiligte Arbeitnehmer auf Grund seiner Dienstzeit Anspruch auf eine solche Zeitspanne hat, hat einer der Teile mindestens zwei ununterbrochene Arbeitswochen zu umfassen.

Artikel 9

1. Der in Artikel 8 Absatz 2 dieses Übereinkommens erwähnte ununterbrochene Teil des bezahlten Jahresurlaubs ist spätestens ein Jahr und der übrige Teil des bezahlten Jahresurlaubs spätestens achtzehn Monate nach Ablauf des Jahres, für das der Urlaubsanspruch erworben wurde, zu gewähren und zu nehmen.

2. Jeder Teil des Jahresurlaubs, der eine vorgeschriebene Mindestdauer übersteigt, kann mit der Zustimmung des beteiligten Arbeitnehmers über die in Absatz 1 dieses Artikels angegebene Frist hinaus und bis zu einem festgesetzten späteren Termin aufgeschoben werden.

3. Die Mindestdauer und der Termin, die in Absatz 2 dieses Artikels erwähnt werden, sind von der zuständigen Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände oder durch Kollektivverhandlungen oder auf irgendeine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise zu bestimmen, die unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse jedes Landes geeignet erscheint.

Artikel 10

1. Wird die Zeit, zu der der Urlaub zu nehmen ist, nicht durch Vorschriften, durch Gesamtarbeitsvertrag, Schiedsspruch oder auf eine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise bestimmt, so ist sie vom Arbeitgeber nach Anhörung des beteiligten Arbeitnehmers oder seiner Vertreter festzusetzen.

2. Bei der Festsetzung der Zeit, zu der der Urlaub zu nehmen ist, sind die Erfordernisse der Arbeit und die Gelegenheiten, die dem Arbeitnehmer zum Ausruhen und zur Erholung zur Verfügung stehen, zu berücksichtigen.

Artikel 11

Ein Arbeitnehmer, der eine Mindestdienstzeit zurückgelegt hat, wie sie nach Artikel 5 Absatz 1 dieses Übereinkommens verlangt werden kann, hat bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf einen bezahlten Urlaub im Verhältnis zu der Dienstzeit, für die er keinen solchen Urlaub erhalten hat, oder auf eine Urlaubsabgeltung oder ein gleichwertiges Urlaubsguthaben.

Artikel 12

Jede Vereinbarung über die Abdingung des Anspruchs auf den in Artikel 3 Absatz 3 dieses

Übereinkommens vorgeschriebenen bezahlten Mindestjahresurlaub oder über den Verzicht auf diesen Urlaub gegen Entschädigung oder auf irgendeine andere Art hat je nach den Verhältnissen des betreffenden Landes als nichtig zu gelten oder ist zu verbieten.

Artikel 13

Von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land können besondere Regelungen für Fälle festgelegt werden, in denen der Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit ausübt, die mit dem Urlaubszweck unvereinbar ist.

Artikel 14

Es sind mit der Art der Durchführung dieses Übereinkommens im Einklang stehende wirksame Maßnahmen zu treffen, um die ordnungsgemäße Anwendung und Durchsetzung der Vorschriften oder Bestimmungen über den bezahlten Urlaub durch eine angemessene Aufsicht oder durch sonstige Mittel zu gewährleisten.

Artikel 15

1. Jedes Mitglied kann die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen getrennt übernehmen für

- a) Arbeitnehmer in Wirtschaftszweigen außerhalb der Landwirtschaft;
- b) Arbeitnehmer in der Landwirtschaft.

2. Jedes Mitglied hat in seiner Ratifikationsurkunde anzugeben, ob es die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen für die in Absatz 1 Buchstabe a) dieses Artikels angeführten Personen, für die in Absatz 1 Buchstabe b) dieses Artikels angeführten Personen oder für beide Personengruppen übernimmt.

3. Jedes Mitglied, das bei der Ratifikation die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen entweder nur für die in Absatz 1 Buchstabe a) dieses Artikels angeführten Personen oder nur für die in Absatz 1 Buchstabe b) dieses Artikels angeführten Personen übernommen hat, kann in der Folge dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes mitteilen, daß es die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen für alle Personengruppen übernimmt, für die dieses Übereinkommen gilt.

Artikel 16

Dieses Übereinkommen ändert das Übereinkommen über den bezahlten Urlaub, 1936, und das Übereinkommen über den bezahlten Urlaub (Landwirtschaft), 1952, nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

- a) die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen für Arbeitnehmer in Wirtschaftszweigen außerhalb der Landwirtschaft durch ein Mitglied, das das Übereinkommen über den bezahlten Urlaub, 1936, ratifiziert hat, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung jenes Übereinkommens in sich;
- b) die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft durch ein Mitglied, das das Übereinkommen über den bezahlten Urlaub (Landwirtschaft), 1952, ratifiziert hat, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung jenes Übereinkommens in sich;
- c) das Inkrafttreten dieses Übereinkommens schließt weitere Ratifikationen des Übereinkommens über den bezahlten Urlaub (Landwirtschaft), 1952, nicht aus.

Artikel 17

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 18

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 19

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 20

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 21

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 22

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu er-

statten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 23

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

- a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 19, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 24

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.