

150 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XIV. GP

1976 03 30

Regierungsvorlage**Bundesgesetz vom XXXXXXXXXXXX
betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubs-
rechtes und die Einführung einer Pflegefrei-
stellung**

Der Nationalrat hat beschlossen:

ARTIKEL I**ERHOLUNGSURLAUB UND PFLEGEFREI-
STELLUNG****Abschnitt 1****Erholungsurlaub****Geltungsbereich**

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Arbeitnehmer aller Art, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht.

(2) Ausgenommen sind

1. Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf die das Landwirtschaftsgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, anzuwenden ist;
2. Heimarbeiter, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist;
3. Arbeitsverhältnisse zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;
4. Arbeitsverhältnisse zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, die den Urlaubsanspruch zwingend regeln;
5. Arbeitsverhältnisse zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist;
6. Arbeitsverhältnisse, auf die das Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1972, BGBl. Nr. 414/1972, anzuwenden ist;
7. Arbeitsverhältnisse, auf die das Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922, anzuwenden ist.

(3) Die §§ 6 und 12 sind auch auf Arbeitsverhältnisse im Sinne des Abs. 2 Z. 7 anzuwenden.

Urlaub

§ 2. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt in jedem Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren 24 Werk-tage und erhöht sich mit Beginn des 21. Jahres auf 30 Werk-tage.

(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht im ersten Arbeitsjahr nach Zurücklegung einer ununterbrochenen Dienstzeit von sechs Monaten (Wartezeit), sonst mit Beginn des Arbeitsjahres.

(3) Für die Bemessung der Dienstzeit im Sinne des Abs. 2 sind alle Zeiten anzurechnen, die der Arbeitnehmer in unmittelbar voraus-gangenen Arbeits(Lehr)verhältnissen zum Arbeitgeber zurückgelegt hat.

(4) Das erhöhte Urlaubsausmaß ist zu Beginn des Arbeitsjahres erworben, in dem unter Berücksichtigung der Anrechnungsbestimmungen das 20. Arbeitsjahr vollendet wird.

Anrechnungsbestimmungen

§ 3. (1) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Arbeit-geber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzu-zählen.

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. die in einem anderen Arbeitsverhältnis im Inlande zugebrachte Dienstzeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
2. die Zeit eines erfolgreichen Studiums an einer allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl. Nr. 242, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, soweit sie über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgeht, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren.

Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen;

3. die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren;
4. Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13 a Abs. 1 oder § 13 c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947, BGBl. Nr. 183, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Arbeitsverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist.

(3) Zeiten nach Abs. 2 Z. 1 und 2 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von zehn Jahren anzurechnen.

(4) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

Zusatzurlaub

§ 4. (1) Durch Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung kann für Arbeitnehmer, die während des überwiegenden Teiles des Urlaubsjahres Arbeiten verrichten, welche über Feststellung des Zentral-Arbeitsinspektorates nach dem Stand der medizinischen und technischen Wissenschaften mit einer besonderen gesundheitlichen Gefährdung verbunden sind, ein Zusatzurlaub festgesetzt werden. Das Ausmaß des Zusatzurlaubes beträgt entsprechend dem Ausmaß der gesundheitlichen Gefährdung bis zu sechs Werktagen pro Urlaubsjahr. Vor Erlassung der Verordnung sind die zuständigen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer anzuhören.

(2) Für Betriebe, die dem Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetz 1952, BGBl. Nr. 99, unterliegen, obliegt die Feststellung dem Verkehrs-Arbeitsinspektorat, für Betriebe, die der bergbehördlichen Aufsicht unterliegen, dem Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie.

(3) Begünstigten Invaliden im Sinne des § 2 Invalideneinstellungsgesetz 1969, BGBl. Nr. 22/1970, gebührt ein Zusatzurlaub im Ausmaß von drei Werktagen pro Urlaubsjahr.

Verbrauch des Urlaubes

§ 5. (1) Bei der Vereinbarung des Urlaubszeitpunktes und des Urlaubszeitraumes sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, ihrer Berücksichtigung stehen zwingende Erfordernisse des Betriebes entgegen. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen,

daß der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(2) Für Zeiträume, während deren ein Arbeitnehmer aus einem der in § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz 1974, BGBl. Nr. 399, genannten Gründe an der Arbeitsleistung verhindert ist, während deren er Anspruch auf Pflegefreistellung unter Fortzahlung des Entgelts im Sinne des § 16 Abs. 2 oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart und der vereinbarte Urlaub nicht angetreten werden. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Arbeitsverhinderung nicht als Urlaub.

(3) Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muß ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.

(4) Wird der Urlaub in dem Urlaubsjahr, in dem der Anspruch entstanden ist,

1. mangels Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Verbrauch des Urlaubs oder
2. aus dem alleinigen Verschulden des Arbeitgebers nicht verbraucht,

so kann er vom Arbeitnehmer im folgenden Urlaubsjahr jederzeit nach vorheriger Verständigung des Arbeitgebers angetreten werden.

(5) Der Urlaubsanspruch verfällt, wenn der Urlaub aus dem alleinigen Verschulden des Arbeitnehmers in dem Urlaubsjahr, in dem der Anspruch entstanden ist, nicht verbraucht wird.

Erkrankung während des Urlaubes

§ 6. (1) 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.

(2) Übt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(3) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Arbeitnehmer

ohne schuldhaftes Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

Urlaubsentgelt

§ 7. (1) Während desurlaubes behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

(2) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.

(3) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten und unter Berücksichtigung des zuletzt geltenden Lohnsatzes zu berechnen.

(4) In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

(5) Ist Verpflegung vereinbart und nimmt sie der Arbeitnehmer während desurlaubes nicht in Anspruch, so ist ihm an ihrer Stelle ein Betrag in der Höhe des auf die Dauer desurlaubes entfallenden Barentgeltes zu vergüten.

(6) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche sonstigen Leistungen des Arbeitgebers bei Berechnung des Urlaubsentgeltes zu berücksichtigen sind. Durch Kollektivvertrag kann weiters eine von Abs. 3 bis 5 abweichende Art der Entgeltberechnung geregelt werden.

(7) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im voraus zu zahlen.

Aufzeichnungen

§ 8. (1) Der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht

1. der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Arbeitnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Arbeitnehmer zustehenden bezahltenurlaubes;
2. die Zeit, in welcher der Arbeitnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;
3. das Entgelt, das der Arbeitnehmer für die Dauer des bezahltenurlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;

4. wenn dasurlaubesjahr nicht nach dem Arbeitsjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, auf Grund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Arbeitnehmer für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.

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

Urlaubsentschädigung

§ 9. Dem Arbeitnehmer gebührt eine Entschädigung in Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes einschließlich der auf den nicht verbrauchten Urlaub entfallenden aliquoten Teile von Sonderzahlungen, wenn das Arbeitsverhältnis nach Entstehen des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch desurlaubes

1. vorzeitig aufgelöst wird und der Arbeitnehmer die vorzeitige Auflösung nicht verschuldet hat oder
2. durch Kündigung beendet wurde und der Urlaub während der Kündigungsfrist nicht verbraucht werden konnte oder dem Arbeitnehmer der Urlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist nicht zumutbar war oder
3. durch Zeitablauf oder
4. durch Tod des Arbeitnehmers endet.

Urlaubsabfindung

§ 10. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt eine Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis vor Verbrauch desurlaubes endet und kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn desurlaubesjahres, in dem ein Urlaub nicht verbraucht wurde, $\frac{1}{52}$ des Urlaubsentgeltes.

(2) Die Abfindung gebührt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

Pfändungsschutz

§ 11. Das Urlaubsentgelt, die Urlaubsentschädigung und die Urlaubsabfindung sind der Exekution entzogen, soweit sie nicht Unterhaltsansprüche betrifft.

Unabdingbarkeit

§ 12. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund der §§ 2 bis 11 zustehen, können durch Arbeitsvertrag, Arbeits(Dienst)ordnung, Betriebsvereinbarung oder, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, durch Kollektivvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

150 der Beilagen

Strafbestimmungen

§ 13. Arbeitgeber oder deren gesetzliche Vertreter, die den Bestimmungen des § 8 zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde, soweit es sich um Betriebe handelt, die der bergbehördlichen Aufsicht unterstehen, von der Berghauptmannschaft, mit einer Geldstrafe von S 500,— bis S 30 000,— zu bestrafen.

Weitergelten von Regelungen

§ 14. (1) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Abschnittes bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen in Kollektivverträgen, Arbeitsordnungen (Dienstordnungen), Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen werden durch die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes nicht berührt.

(2) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Abschnittes bestehende kollektivvertragliche Vereinbarungen in Angelegenheiten, in denen nach der Bestimmung des § 7 Abs. 6 abweichende Regelungen durch Kollektivvertrag zulässig sind, gelten als solche Regelungen, insoweit sie der vorgenannten Bestimmung entsprechen.

Abschnitt 2**Pflegefreistellung****Geltungsbereich**

§ 15. (1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Arbeitnehmer aller Art, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht.

(2) Ausgenommen sind

1. Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf die das Landarbeitsgesetz 1948, BGBl. Nr. 140, anzuwenden ist;
2. Heimarbeiter, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist;
3. Arbeitsverhältnisse zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;
4. Arbeitsverhältnisse zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, welche den wesentlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwingend regeln;
5. Arbeitsverhältnisse zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist.

Pflegefreistellung

§ 16. (1) Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen An-

gehörigen während einer verhältnismäßig kurzen Zeit verhindert, so ist er für diese Zeit von der Arbeitsleistung freigestellt. Als nahe Angehörige im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

(2) Ist der Arbeitnehmer aus den in Abs. 1 genannten Gründen an der Arbeitsleistung durch mehr als insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Arbeitsjahres verhindert, so hat er dennoch nur Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für sechs Arbeitstage.

Unabdingbarkeit

§ 17. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund des § 16 zustehen, können durch Arbeitsvertrag, Arbeits(Dienst)ordnung, Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Günstigere Regelungen

§ 18. Gesetzliche Vorschriften, Kollektivverträge, Arbeits(Dienst)ordnungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Pflegefreistellung im Sinne des § 16 günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt.

ARTIKEL II

Das Journalistengesetz, StGBI. Nr. 88/1920, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 295/1921, 183/1925, 388/1926, 158/1955 und 108/1958 wird wie folgt geändert:

§ 3 hat zu lauten:

„§ 3. Die Dauer des dem Redakteur zu gewährenden jährlichen Urlaubes muß mindestens einen Monat, nach mehr als zehnjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses eineinhalb Monate betragen, innerhalb welcher Zeit die festen Bezüge fortlaufen. Im übrigen gilt Art. I Abschnitt 1 des Bundesgesetzes vom XXXXXXXXXXXXXXXX betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. XXXXXX.“

ARTIKEL III

Das Bundesgesetz BGBl. Nr. 359/1928 über die Regelung des Dienstverhältnisses der Privatkraftwagenführer (Privat-Kraftwagenführergesetz) in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 174/1946, 313/1964 und 317/1971 wird wie folgt geändert:

§ 4 hat zu lauten:

„§ 4. Dem Privatkraftwagenfahrer gebührt in jedem Dienstjahr ein ununterbrochener Urlaub,

auf den die Vorschriften des Art. I Abschnitt 1 des Bundesgesetzes vom XXXXXXXXXXXXXZ betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. XXXXXXX, anzuwenden sind.“

ARTIKEL IV

Das Bundesgesetz BGBl. Nr. 16/1970 über den Dienstvertrag der Hausbesorger (Hausbesorgergesetz) in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 314/1971, 317/1971 und des Art. III des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 399/1974 wird geändert wie folgt:

§ 15 hat zu lauten:

„§ 15. (1) Dem Hausbesorger gebührt in jedem Dienstjahr ein ununterbrochener Urlaub, auf den die Vorschriften des Art. I Abschnitt 1 des Bundesgesetzes vom XXXXXXXXXXXXXZ, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. XXXXXXX mit der Maßgabe anzuwenden sind, daß an Stelle des Urlaubsausmaßes von 24 Werktagen ein Urlaubsausmaß von 28 Kalendertagen und an Stelle des Urlaubsausmaßes von 30 Werktagen ein Urlaubsausmaß von 35 Kalendertagen tritt.

(2) Während desurlaubes behält der Hausbesorger den Anspruch auf das gesamte Entgelt (§§ 7, 12 und 13).“

ARTIKEL V

Das Bundesgesetz BGBl. Nr. 235/1962, über die Regelung des Dienstverhältnisses der Hausgehilfen und Hausangestellten (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz) in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 104/1965, 94/1969, 462/1969, 317/1971 und des Art. II des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 399/1974, wird geändert wie folgt:

1. § 9 hat zu lauten:

„§ 9. (1) Dem Dienstnehmer gebührt in jedem Dienstjahr ein ununterbrochener Urlaub, auf den, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Art. I Abschnitt 1 des Bundesgesetzes vom XXXXXXX, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. XXXXXXX, anzuwenden sind.

(2) Während desurlaubes gebührt dem Dienstnehmer neben den auf die Urlaubszeit entfallenden, nach § 3 Abs. 2 abzugelenden Sachleistungen und auf den gleichen Zeitraum entfallenden

Geldbezügen ein Urlaubszuschuß. Dieser Zuschuß beträgt bei einem Urlaubsanspruch von 24 Werktagen das zweifache und bei einem Urlaubsanspruch von 30 Werktagen das zweieinhalbfache der monatlichen Geldbezüge.

(3) Wird der Urlaub an einem Montag angetreten oder endet er an einem Samstag, so hat dem Urlaubsbeginn oder dem Urlaubsende der arbeitsfreie Sonntag (§ 6 Abs. 1) voranzugehen oder nachzufolgen. An Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen, die in den Urlaub fallen, ist der Dienstnehmer von der Dienstleistung befreit.“

2. § 21 Abs. 1 hat zu lauten:

„§ 21. (1) Für die in § 1 Abs. 3 angeführten Dienstverhältnisse gelten von den Vorschriften des Abschnittes II nur § 2 Abs. 1 und 3, § 3, § 4 Abs. 3, § 5 Abs. 4 bis 6, § 6 Abs. 5, § 7 Abs. 1 und 7, §§ 8, 9, 18, 19 und 20.“

ARTIKEL VI

Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 229/1937, 174/1946, 159/1947, 108/1958, 253/1959, 292/1971, 317/1971 und 418/1975 wird wie folgt geändert:

§ 17 hat zu lauten:

„Urlaub

§ 17. Dem Angestellten gebührt in jedem Dienstjahr ein ununterbrochener Urlaub, auf den die Vorschriften des Art. I Abschnitt 1 des Bundesgesetzes vom XXXXXXXXXXXXX betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. XXXXXXX, anzuwenden sind.

ARTIKEL VII

Das Bundesgesetz BGBl. Nr. 538/1923 über den Dienstvertrag der Angestellten in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben (Gutsangestelltengesetz) in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 229/1937, der Verordnung vom 24. Dezember 1938, DRGBl. I S. 999, und der Bundesgesetze BGBl. Nr. 174/1946, 159/1947, 183/1947, 108/1958, 253/1959, 117/1960, 293/1971, 317/1971 und 418/1975 wird wie folgt geändert:

§ 15 hat zu lauten:

„Urlaub

§ 15. Dem Dienstnehmer gebührt in jedem Dienstjahr ein ununterbrochener Urlaub, auf den

die Vorschriften des Art. I Abschnitt 1 des Bundesgesetzes vom XXXXXXXXXXXX betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. XXXXXXX, anzuwenden sind.“

ARTIKEL VIII

Außerkräfttreten von Vorschriften

(1) Mit dem Wirksamwerden des Art. I Abschnitt 1 dieses Bundesgesetzes treten außer Kraft:

1. Die §§ 17 a, 17 b und 17 c Angestellten-gesetz, BGBl. Nr. 292/1921,
2. die §§ 15 a, 15 b und 15 c Gutsangestellten-gesetz, BGBl. Nr. 538/1923,
3. § 32 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 146/1948; ferner, insoweit nicht die Länder gemäß Art. 21 B-VG zur Regelung zuständig sind:
4. das Arbeiterurlaubsgesetz 1959, BGBl. Nr. 24,
5. das Bundesgesetz vom 13. Mai 1964, BGBl. Nr. 108, betreffend Erkrankung während des Urlaubes.

(2) Soweit in anderen Bundesgesetzen auf die durch dieses Bundesgesetz aufgehobenen Vorschriften verwiesen wird, treten an deren Stelle die entsprechenden Bestimmungen dieses Bundesgesetzes.

ARTIKEL IX

Wirksamkeitsbeginn und Vollziehung

(1) Es treten in Kraft:

Art. I Abschnitt 2 mit 1. Juli 1976; die übrigen Bestimmungen mit 1. Jänner 1977.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut

1. hinsichtlich des § 11 der Bundesminister für Justiz;
2. hinsichtlich der §§ 4, 8 und 13, soweit sie für Arbeitnehmer in Betrieben gelten, welche der bergbehördlichen Aufsicht unterstehen, der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung;
3. hinsichtlich des § 4, soweit er für Arbeitnehmer in Betrieben gilt, die dem Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetz unterliegen, der Bundesminister für Verkehr im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung;
4. hinsichtlich aller anderen Bestimmungen und bezüglich aller anderen Arbeitnehmer der Bundesminister für soziale Verwaltung.

(3) Verordnungen auf Grund der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes können bereits von dem seiner Kundmachung folgenden Tag an erlassen werden. Diese Verordnungen dürfen frühestens mit dem in Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt in Kraft gesetzt werden.

Erläuterungen

ALLGEMEINES

Die seit Jahren andauernden Bemühungen um die Kodifikation des Arbeitsrechtes haben zunächst auf dem Gebiete des kollektiven Arbeitsrechtes zu konkreten Ergebnissen geführt. Nachdem mit Inkrafttreten des Arbeitsverfassungsgesetzes am 1. Juli 1974 die vordringlichsten kodifikatorischen Probleme auf dem Gebiete des kollektiven Arbeitsrechtes bereinigt waren, wurden umgehend die Arbeiten an der Kodifikation des Individualarbeitsrechtes aufgenommen. Wegen des Umfanges wie auch der Vielzahl seiner Regelungen bietet die Kodifikation des Individualarbeitsrechtes jedoch ungleich größere Schwierigkeiten, als dies beim kollektiven Arbeitsrecht der Fall war. Es wird daher auch auf diesem Rechtsgebiet der Weg einer Kodifikation in Teilen — der sich in der Vergangenheit schon bewährt hat — eingeschlagen werden müssen, um in absehbarer Zeit zu konkreten Ergebnissen zu gelangen.

Das Urlaubsrecht bietet sich für eine legistische Neugestaltung aus mehreren Gründen an: Einerseits handelt es sich um ein relativ geschlossenes Sachgebiet, andererseits warten gerade auf dem Gebiete des Urlaubsrechtes dringende sozialpolitische Anliegen auf ihre Verwirklichung. Es lag nun nahe, die Erfüllung dieser berechtigten sozialpolitischen Forderungen der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer mit einer Neugestaltung des gesamten Urlaubsrechtes zu verbinden. Dies umso mehr, als durch die Novellierung der Urlaubsvorschriften durch BGBl. Nr. 317/1971 bereits wertvolle Vorarbeit in Richtung auf ein einheitliches Urlaubsrecht geleistet worden ist.

Hinsichtlich der kodifikatorischen Auswirkungen des vorliegenden Gesetzentwurfes ist zu bemerken:

Der Entwurf bringt neben bedeutenden sozialen Verbesserungen (z. B. vier Wochen Mindesturlaub, Arbeitsfreistellung für Pflege erkrankter Angehöriger) auch eine weitgehende Vereinheitlichung und Angleichung der Rechtsstellung der einzelnen Arbeitnehmergruppen.

Da die Bestimmungen über den Urlaub meist Bestandteil umfassenderer Regelungen der arbeits-

rechtlichen Stellung einzelner Arbeitnehmergruppen sind, bleiben durch die bloße Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes die Sondergesetze im wesentlichen unangetastet, nur einzelne ihrer Bestimmungen werden aufgehoben. Diese jedoch nur insoweit, als nicht in diesen Sondergesetzen urlaubsrechtliche Bestimmungen enthalten sind, welche die unter ihren Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmergruppen günstiger stellen als der vorliegende Entwurf.

Gleichzeitig mit dem Urlaubsrecht wird der Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bei Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen gesetzlich geregelt. Obgleich dieser Anspruch nicht als Urlaubsanspruch, sondern als ein Fall einer Dienstverhinderung aus wichtigen in der Person des Arbeitnehmers gelegenen Gründen ausgestaltet ist, wurde er im Anschluß an das Urlaubsrecht geregelt, weil die Lösung dieser Problematik sozialpolitisch vordringlich und eine einheitliche Regelung an zentraler Stelle der isolierten Regelung in den einzelnen Sondergesetzen vorzuziehen ist. Das vereinheitlichte Urlaubsrecht bot sich wegen einer gewissen Sachnähe als Ort der Regelung auch für die Pflegefreistellung an.

Im übrigen wird durch die gesetzliche Verankerung der Pflegefreistellung auch der Entschließung des Nationalrates vom 6. März 1974, E 42-NR, Rechnung getragen.

Bezüglich jener Arbeitnehmergruppen, die aus Gründen der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern oder wegen der besonderen Eigenart ihrer Arbeitsverhältnisse nicht in den Geltungsbereich des Entwurfes einbezogen werden konnten, werden ergänzende legistische Maßnahmen zu treffen sein, um auch diesen Arbeitnehmergruppen die Teilnahme am sozialen Fortschritt zu sichern.

ZU DEN EINZELNEN BESTIMMUNGEN

Zu § 1:

Der Geltungsbereich umfaßt grundsätzlich alle auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhenden Arbeitsverhältnisse. Dazu gehören auch Lehr-

verhältnisse, doch wird dies — da in der Arbeitsrechtslehre längst unbestritten — im Gesetzestext nicht gesondert hervorgehoben.

Die Ausnahmen vom Geltungsbereich (Abs. 2) sind teilweise aus verfassungsrechtlichen Gründen erforderlich, weil dem Bund die Gesetzgebungskompetenz entweder nur als Grundsatzgesetzgeber (Abs. 2 Z. 1) oder überhaupt nicht (Abs. 2 Z. 3) zusteht. Zum Teil gründen sich die Ausnahmen auf die Eigenart der Beschäftigungsverhältnisse, die eine Anwendung der Bestimmungen überhaupt nicht oder nur zum Teil erlaubt (Abs. 2 Z. 2, 6 und 7). Ausgenommen sind auch die Dienstverhältnisse zum Bund — also der Bereich des Dienstrechtes —, allerdings nur insoweit, als der Bund tatsächlich dienstrechtliche Vorschriften für den Urlaub geschaffen hat. In diesem Sinne sind dienstrechtliche Vorschriften nicht nur Gesetze und Verordnungen, sondern z. B. auch Dienstordnungen, wie sie etwa für das Dienstrecht der Bediensteten der ÖBB als *lex contractus* gelten. Bestehen für diese Dienstverhältnisse keine zwingenden dienstrechtlichen Urlaubsvorschriften, so gelten für diese Dienstverhältnisse zum Bund die Bestimmungen des Entwurfes (Abs. 2 Z. 4). Die Ausnahme der Z. 5 stellt auf den Geltungsbereich des Vertragsbedienstetengesetzes ab.

Der Geltungsbereich umfaßt sowohl Dienstverhältnisse der Arbeiter wie auch jene der Angestellten; eine Differenzierung im Urlaubsrecht dieser beiden großen Arbeitnehmergruppen besteht mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes nicht mehr. Nur soweit in Sondergesetzen günstigere urlaubsrechtliche Bestimmungen aufrechterhalten werden (vgl. etwa die günstigeren Regelungen im § 3 Abs. 1 Journalistengesetz), wird es noch Differenzierungen geben.

Zu § 2:

Durch Abs. 1 wird der vierwöchige Mindesturlaub gesetzlich verankert und die für einen fünfwöchigen Urlaub erforderliche Anwartschaftszeit von 25 auf 20 Jahre verkürzt. Hingegen hat die Ersetzung des im Urlaubsrecht bisher üblichen Ausdruckes „Dienstjahr“ durch „Arbeitsjahr“ keine normative Bedeutung; es handelt sich vielmehr um eine Angleichung an die in neueren arbeitsrechtlichen Gesetzen übliche Terminologie.

Der Beginn des Arbeitsjahres ist grundsätzlich der Tag des tatsächlichen Eintritts. Dies auch dann, wenn für die Bemessung des Urlaubsausmaßes Vordienstzeiten im Sinne des § 3 Abs. 1 oder Abs. 2 berücksichtigt werden. Der Tag des tatsächlichen Eintritts ist allerdings unabhängig davon, in welcher dienstrechtlichen Stellung (Lehrling, Arbeiter, Angestellter) der Arbeitnehmer die Zeit seit dem Eintritt zurückgelegt hat, sofern nur keine zeitliche Unterbrechung

der Beschäftigung eingetreten ist. So ist etwa bei einem Wechsel vom Arbeiter- ins Angestelltenverhältnis maßgeblicher Beginn des Arbeitsjahres der Eintritt ins Arbeitsverhältnis als Arbeiter; auch die Wartezeit muß mit Übernahme in das Angestelltenverhältnis nicht neu zu laufen beginnen (vgl. Abs. 3).

Entsprechend der bisherigen Judikatur werden unter Werktagen die Wochentage von Montag bis einschließlich Samstag mit Ausnahme der in diesen Zeitraum fallenden gesetzlichen Feiertage verstanden.

Der Abs. 2 entspricht im wesentlichen der schon bisher geltenden Rechtslage. Da bei Anrechnung von Dienstzeiten im Sinne des § 3 die Zurücklegung der für den erhöhten Urlaubsanspruch von 30 Werktagen erforderlichen Zeit nicht mit dem Beginn des Urlaubsjahres zusammenfallen muß, wird durch Abs. 4 eine Regelung getroffen, die den erhöhten Urlaubsanspruch schon auf den Beginn des Arbeitsjahres, in das die Vollendung des maßgeblichen Zeitraumes von 20 Jahren fällt, vorverlegt.

Zu § 3:

Abs. 1 entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht (vgl. etwa § 3 Abs. 4 Arbeiterurlausgesetz, § 17 Abs. 8 Angestelltengesetz), doch wurde die für die Zusammenrechnung von Dienstzeiten relevante Frist von 60 Tagen auf drei Monate verlängert.

Unbeschadet der Zusammenrechnung von Dienstzeiten bleibt der (letzte) Eintrittstag maßgeblicher Zeitpunkt für den Beginn des Urlaubsjahres.

Abs. 2 enthält bedeutende Verbesserungen gegenüber den bisher geltenden Anrechnungsbestimmungen:

1. die Vordienstzeitenanrechnung für das Urlaubsausmaß erfolgt nunmehr ohne Wartezeit;
2. angerechnet werden alle Dienstzeiten unabhängig von der Art des Arbeitgebers und der Natur der Arbeitsleistung (Lehrling, Arbeiter, Angestellter, Heimarbeiter u. dgl.). Unter im Inland zugebrachten Dienstzeiten müssen bei einer sinnvollen Auslegung all jene verstanden werden, die in Gebieten zurückgelegt wurden, welche zu jenem Zeitpunkt als „Inland“ galten. Eine dem § 17 Abs. 5 AngG. entsprechende Sonderbestimmung scheint daher entbehrlich. Als inländische Dienstzeiten werden auch solche angesehen werden können, wo die Arbeitsleistung zwar im Ausland erbracht wird, im übrigen jedoch Inlandsbezug des Arbeitsverhältnisses vorliegt (z. B. Auslandsmontage);
3. die Anrechnung dieser Dienstzeiten erfolgt bis zum Höchstausmaß von zehn Jahren;

4. die bei ein und demselben Arbeitgeber (in welcher dienstrechtlichen Eigenschaft immer) zugebrachten Dienstzeiten zählen sofort und in voller Höhe für den Urlaubsanspruch, sofern sie nicht durch mehr als drei Monate (bisher 60 Tage) unterbrochen sind. Hat die Unterbrechung länger gedauert, können diese Zeiten nur im Rahmen des Abs. 2 Z. 1 als Dienstzeiten „in einem anderen Arbeitsverhältnis“ Berücksichtigung finden;

5. angerechnet werden bis zu einem Höchstausmaß auch die Zeiten des Schulbesuches, sofern es sich nicht um den Besuch von Pflichtschulen, sondern um darüber hinausgehende Zeiten handelt und die Schule mit Erfolg abgeschlossen wird (Abs. 2 Z. 2).

Abs. 3 begrenzt die Anrechnung von Zeiten gemäß Abs. 2 Z. 1 (Vordienstzeiten „in anderen Arbeitsverhältnissen“) und Z. 2 (Schulzeiten) mit zehn Jahren. Diese Zeiten können daher nur bis zu einem Höchstausmaß von zehn Jahren als Vordienstzeiten angerechnet werden. Diese zeitliche Begrenzung gilt auch dann, wenn Zeiten nach Z. 1 und Z. 2 zusammentreffen. Mehr als insgesamt zehn Jahre können für Zeiten im Sinne des Abs. 2 Z. 1 und 2 nicht angerechnet werden, wobei die Anrechnung von Zeiten gemäß Z. 2 darüber hinaus noch mit vier Jahren begrenzt ist. Durch diese Regelung sollen die Zeiten des Besuches mittlerer und höherer Schulen, sofern sie über die Pflichtschulzeiten hinausgehen, im Urlaubsrecht wie die Zeiten eines Lehrverhältnisses behandelt werden.

Hingegen sind die in den Z. 3 und 4 genannten Zeiten — entsprechend der bisherigen Rechtslage — kumulativ zu den Zeiten gemäß Z. 1 und 2 anzurechnen.

Abs. 4 schließt für alle Arten von anrechenbaren Zeiten die Doppelanrechnung aus.

Zu § 4:

Ausgehend von der Erkenntnis, daß Arbeitnehmer, deren Tätigkeit mit einer besonderen Gefährdung ihrer Gesundheit verbunden ist, zur Aufrechterhaltung ihrer Arbeitsfähigkeit eines längeren Erholungszeitraumes bedürfen, wird für diese Personengruppen die Möglichkeit zur Ausdehnung des Urlaubsanspruches gesetzlich verankert. Da das Ausmaß der zusätzlichen Erholung von der Gesundheitsschädlichkeit der verrichteten Tätigkeit abhängt, setzt § 4 Abs. 1 lediglich das Höchstausmaß des Zusatzurlaubes fest, während das konkrete Ausmaß des Zusatzurlaubes für einzelne gefährdete Berufsgruppen je nach dem Ausmaß der Gefährdung vom Bundesminister für soziale Verwaltung durch Verordnung festzulegen ist. Die Einschaltung der für die Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes jeweils zuständigen Behörden dient der sachverständigen Ermittlung der wesentlichen Voraussetzungen (Beurteilung der

besonderen Gefährdung der in Frage kommenden Arbeitnehmergruppen) im Vorfeld des Entscheidungsprozesses. Die Anhörung der zuständigen beruflichen Vertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleistet ebenso eine sachgerechte und auf die Bedürfnisse der einzelnen in Betracht kommenden Arbeitnehmergruppen abgestellte Festlegung bzw. Staffelung des Zusatzurlaubes.

Für die zweite Gruppe von Arbeitnehmern, für welche der Zusatzurlaub eingeführt wird, nämlich die begünstigten Invaliden im Sinne des Invalideneinstellungsgesetzes, wird hingegen im Gesetz selbst der Zusatzurlaub mit dem Ausmaß von drei Werktagen festgesetzt. Erfasst sind alle jene Personen, deren festgestellte Minderung der Erwerbsfähigkeit 50% übersteigt, gleichgültig ob als Kriegsoffer, Inhaber einer Amtsbescheinigung, eines Opferausweises, als Arbeitsinvalide oder als Empfänger einer Leistung nach dem Heeresversorgungsgesetz.

Die Ansprüche nach Abs. 1 und 3 sind unabhängig voneinander, können daher bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen kumuliert werden.

Zu § 5:

Die Bestimmung des Abs. 1 entspricht zwar im wesentlichen den durch die Judikatur gefestigten Grundsätzen des geltenden Urlaubsrechtes, doch tritt eine gewisse Akzentverlagerung insofern ein, als primär die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers für die Festlegung des Urlaubszeitpunktes maßgeblich sind. Aus dem Erholungszweck des Urlaubes ergibt sich, daß der Urlaub grundsätzlich in jenem Jahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, verbraucht werden muß. Aus dem Erholungszweck des Urlaubes ergibt sich auch, daß er nicht zu Zeiten konsumiert werden darf, während welcher eine Dienstverhinderung aus anderen im Gesetz angeführten Gründen vorliegt. Diese Regelung des § 5 Abs. 2 gilt aber nur für den Fall, daß die Arbeitsverhinderung für den vorgesehenen Urlaubszeitpunkt oder bei Urlaubsantritt schon besteht. Arbeitsverhinderungen, die nach Antritt des Urlaubes eintreten, sind ausschließlich nach § 6 zu beurteilen. Das Verbot, während einer Dienstverhinderung den Urlaub anzutreten, gilt beim Dienstverhinderungsfall des § 16 nur für jenen Zeitraum, für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Wird entgegen dem gesetzlichen Verbot der Urlaubsantritt für die Zeit der Dienstverhinderung vereinbart oder der gültig vereinbarte Urlaub zu einem solchen Zeitpunkt angetreten, so zählen die in die Zeiten der Dienstverhinderung fallenden Urlaubstage nicht auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch.

Eine den Erholungszweck des Urlaubes sichernde Bestimmung stellt Abs. 3 dar, die die

Urlaubsstückelung in Grenzen halten soll. Zumindest ein Urlaubsteil muß sechs Werktage betragen, um die notwendige Erholung während eines längeren, zusammenhängenden Zeitraumes zu sichern. Unter Bedachtnahme auf den Grundsatz des ununterbrochenen Urlaubs (§ 2 Abs. 1) ergibt sich, daß eine Urlaubsteilung nur in einem sehr beschränkten Ausmaß zulässig ist. Da nur in zwei Teile gestückelt werden darf, sind dem Arbeitnehmer auch bei Teilung entsprechend lange Urlaubszeiträume gesichert, die sich beim Vierwochenurlaub zwischen den Grenzen von 1 + 3 Wochen sowie 2 + 2 Wochen bewegen. Durch die Bestimmungen über die Urlaubsteilung soll lediglich vermieden werden, daß der Arbeitgeber gegen den Willen des Arbeitnehmers den Urlaub in einem stärkeren Ausmaß als im Gesetz vorgesehen teilt. Ein über eigenen Wunsch des Arbeitnehmers entgegen den Bestimmungen über die Urlaubsteilung gewährter Teilurlaub ist aber unter dem Gesichtspunkte der Günstigkeit zu beurteilen und in den Gesamturlaubsanspruch einzurechnen (ArbSlg. 6908, Martinek-Schwarz, Kommentar zum Angestelltengesetz, 3. Auflage, S. 291).

Einer der größten Nachteile des gegenwärtigen Urlaubsrechtes ist das Fehlen einer wirksamen Sanktion, wenn der Arbeitgeber den Verbrauch des Urlaubs erschwert bzw. hindert. Gerichtliche Abhilfe kommt meistens zu spät, überdies zeigt die Erfahrung, daß gerichtliche Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber entweder überhaupt erst geführt werden, wenn das Arbeitsverhältnis bereits im Stadium der Beendigung ist, oder aber, wenn sie geführt werden, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen. Auf Grund dieser Erfahrungen sucht daher der Abs. 4 für den Bereich des Urlaubsrechtes einen Ausweg, indem er dem Arbeitnehmer die Möglichkeit der Selbsthilfe einräumt: Wenn der Urlaub in dem Urlaubsjahr, in dem der Anspruch entstanden ist, aus den im Abs. 4 Z. 1 und 2 genannten Gründen nicht verbraucht wurde, kann er im nächstfolgenden Urlaubsjahr vom Arbeitnehmer zu jedem beliebigen Zeitpunkt antreten werden. Es bedarf lediglich der Verständigung des Arbeitgebers, eine Interessenabwägung im Sinne des Abs. 1 findet nicht mehr statt.

Die Bestimmung des Abs. 5 soll, entsprechend dem Erholungszweck desurlaubes, das Horten von Urlaubszeiten verhindern. Wird der Urlaub aus dem alleinigen Verschulden des Arbeitnehmers nicht rechtzeitig verbraucht, ist er am Ende des Urlaubsjahres verfallen. Wie schon zum geltenden Recht klargestellt, kann die bloße Untätigkeit des Arbeitnehmers ihm aber nicht als Verschulden angerechnet werden, da es primär Sache des Arbeitgebers ist, den Urlaub unter Bedachtnahme auf die Erholungsmöglichkeit des Arbeitnehmers anzubieten.

Zu § 6:

Die Abs. 1 und 2 entsprechen im wesentlichen den diesbezüglichen Bestimmungen des § 2 des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 108/1964, doch soll nur eine für die eingetretene Erkrankung ursächliche Erwerbstätigkeit während desurlaubes die Anwendung des Grundsatzes „Krankheit unterbricht Urlaub“ ausschließen. Hingegen enthält der Entwurf keine dem § 2 Abs. 2 BGBl. Nr. 108/1964 entsprechende Bestimmung. Eine Unterscheidung zwischen Urlaub im Inland und Urlaub im Ausland wird nicht mehr getroffen. Der Zweck der Norm (Sicherung der Erholungsmöglichkeit des Arbeitnehmers) rechtfertigt eine solche Unterscheidung nicht. Die Gefahr des Mißbrauches ist sicherlich geringfügig im Vergleich zu den sachlich völlig ungerechtfertigten Benachteiligungen der Arbeitnehmer, die ihren Erholungsurlaub im Ausland statt im Inland verbringen. Aus systematischen Gründen wurde eine dem § 2 Abs. 6 des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 108/1964 entsprechende Norm nicht aufgenommen. Eine solche Bestimmung schien auch entbehrlich, da kein Zweifel daran bestehen kann, daß arglistige Beschaffung oder mißbräuchliche Verwendung einer Krankheitsbescheinigung einen Entlassungsgrund darstellt (vgl. etwa den Entlassungstatbestand der Vertrauensunwürdigkeit in § 27 Z. 1 AngG).

Zu § 7:

Die Bestimmungen über die Grundsätze der Berechnung des Urlaubsentgeltes (mit Ausnahme des Abs. 5) entsprechen im wesentlichen den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Grundsätzlich sind nach den Entlohnungsformen drei Gruppen von Arbeitnehmern zu unterscheiden: Zeitlöhner (Abs. 2), die ihr Entgelt unverändert weiter erhalten, Leistungslöhner (Abs. 3), deren Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen berechnet wird, und schließlich sonstige Arbeitnehmergruppen (etwa Stundenlöhner oder Tagelöhner), deren Entgelt gemäß Abs. 4 nach dem fiktiven Arbeitsverlauf während des Urlaubszeitraumes berechnet wird.

Durch Abs. 1 bis 3 wird auch klargestellt, daß regelmäßige Überstunden bei Berechnung des Urlaubsentgeltes zu berücksichtigen sind.

Abs. 7 setzt den zusammenhängenden Urlaubsverbrauch voraus und ist für den Fall der (über Wunsch des Arbeitnehmers) vereinbarten Stückelung desurlaubes nicht anwendbar.

Zu § 8:

Die Bestimmung des Abs. 1 entspricht im wesentlichen dem § 7 Abs. 1 Arbeiterurlaubsgesetz, ergänzt um die Verpflichtung zur Aufzeichnung auch all jener Umstände, die bei Umstellung des Urlaubsjahres vom Arbeitsjahr auf einen anderen Zeitraum bedeutsam sind (Abs. 1 Z. 4).

Da eine Umstellung des Urlaubsjahres vom Arbeitsjahr auf einen Berechnungszeitraum — wie auch nach bisheriger Judikatur (OGH vom 10. September 1949, Judikatenbuch Nr. 53, ArbSlg. 5103) — nur einvernehmlich und unter Beachtung des Günstigkeitsprinzips möglich ist, bedurfte es keiner ausdrücklichen gesetzlichen Regelung.

Durch **Abs. 1 Z. 4** sollen den mit der Wahrung des Arbeitnehmerschutzes betrauten Behörden ermöglicht werden, anhand der Aufzeichnungen zu prüfen, ob bei Übergang auf einen anderen Berechnungszeitraum nicht die zugunsten des Arbeitnehmers zwingenden Bestimmungen verletzt wurden.

Abs. 2 entspricht dem § 7 Abs. 2 Arbeiterurlaubsgesetz. Ein Verstoß gegen die Aufzeichnungspflichten steht unter Strafsanktion.

Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergibt sich in Verbindung mit der durch § 8 normierten Verpflichtung zur Führung von Aufzeichnungen über die angerechneten Dienstzeiten, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von sich aus über das Vorliegen anrechnungsfähiger Vordienstzeiten zu befragen und diese bei Bemessung des Urlaubsausmaßes entsprechend zu berücksichtigen hat.

Zu §§ 9 und 10:

Bei einer Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes der Arbeiter und der Angestellten sind vor allem die unterschiedlichen Rechtsinstitute der Urlaubsentschädigung nach Angestelltenrecht und der Urlaubsabfindung nach Arbeiterrecht in ein System zu bringen. Unter diesem Gesichtspunkte sind die Bestimmungen der §§ 9 und 10 zu sehen. Für jene Fälle, in denen der Urlaubsanspruch bereits entstanden ist, gebührt grundsätzlich die Urlaubsentschädigung, wenn der Urlaub während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses nicht verbraucht wurde. Ausgenommen sind im wesentlichen nur jene Fälle, in denen dem Arbeitnehmer am Nichtverbrauch, sei es durch Setzung von Entlassungsgründen, sei es durch unberechtigten vorzeitigen Austritt (nicht aber bei einverständlicher Auflösung), ein Verschulden trifft (**Z. 1**); weiters jene Fälle, in denen dem Urlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist weder objektive Hinderungsgründe (z. B. Krankheit) noch Zumutbarkeitserwägungen zugunsten des Arbeitnehmers (z. B. Gefährdung des Erholungszweckes) entgegenstanden (**Z. 2**). Der Hinweis auf das Entstehen des Urlaubsanspruches ist nur im ersten Urlaubsjahr von selbständiger Bedeutung, da der Urlaubsanspruch im ersten Arbeitsjahr erst mit Erfüllung der Wartezeit entsteht, in den folgenden hingegen schon mit Beginn des Arbeitsjahres.

Während die Urlaubsentschädigung das volle Urlaubsentgelt (einschließlich der auf die Urlaubs-

dauer entfallenden aliquoten Sonderzahlungen) bzw., wenn das Urlaubsentgelt bereits teilweise ausbezahlt wurde, den gesamten noch nicht ausbezahlten Rest umfaßt, gebührt die Urlaubsabfindung (§ 10) nur aliquot im Ausmaße der im laufenden Urlaubsjahr bereits zurückgelegten Dienstzeit.

Die Bestimmungen über die Urlaubsabfindung entsprechen dem § 8 Arbeiterurlaubsgesetz, haben aber künftig — gemäß dem umfassenden Geltungsbereich dieses Entwurfes — auch für Angestellte Wirksamkeit. Die Urlaubsabfindung gebührt immer dann, wenn kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht, also insbesondere wenn der Arbeitnehmer die vorzeitige Auflösung verschuldet und daher keinen Anspruch auf Urlaubsentschädigung hat oder bei Nichterfüllung der Wartezeit. Sie ist nur dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt (**Abs. 2**). Aus dem Still-schweigen des Gesetzes ergibt sich, daß bei vorzeitiger Entlassung der Anspruch auf Urlaubsabfindung bestehen bleibt. Dies entspricht dem geltenden Recht (§ 9 Arbeiterurlaubsgesetz).

Zu § 11:

Diese Bestimmung entspricht § 11 des Arbeiterurlaubsgesetzes.

Zu § 12:

Die gesetzlichen Urlaubs- und Freistellungsansprüche sind zugunsten der Arbeitnehmer zwingend. Lediglich Kollektivverträge können — aber auch nur soweit dies im Gesetz vorgesehen ist — auch ungünstigere Regelungen treffen. Eine solche kollektivvertragliche Ermächtigung zu abweichender (d. h. auch verschlechternder) Regelung findet sich etwa im § 7 Abs. 6.

Zu § 13:

Bei den Bestimmungen des Entwurfes handelt es sich um Arbeitsvertragsrecht, dessen Verletzung grundsätzlich nicht unter Strafsanktion steht. Hingegen stellen die Bestimmungen des § 8 Arbeitnehmerschutzrecht dar. Bei Verletzung dieser Bestimmungen ist nicht die Anrufung der Arbeitsgerichte durch die Arbeitnehmer, sondern die Verhängung von Verwaltungsstrafen zur Rechtsdurchsetzung erforderlich. Bei Gestaltung der Strafbestimmungen wurde von folgenden Überlegungen ausgegangen: Da gemäß Art. 5 der Europäischen Menschenrechtskonvention die Schaffung neuer Straftatbestände in Verwaltungsvorschriften, sofern sie mit Freiheitsentzug — einschließlich Ersatzfreiheitsstrafen — bedroht werden, ausgeschlossen ist, kann nur eine Regelung getroffen werden, die auf die Verhängung von Geldstrafen beschränkt ist. Nur nach den Grundsätzen des § 16 VStG können diese Geldstrafen in Ersatzfreiheitsstrafen bis zu zwei Wochen Dauer umgewandelt werden.

Zu § 14:

Durch den vorliegenden Entwurf soll eine Zusammenfassung und Vereinheitlichung des urlaubsrechtlichen Normenbestandes bewirkt, nicht aber in den für die einzelnen Arbeitnehmer günstigeren untergesetzlichen Normenbestand eingegriffen werden. Der Aufrechterhaltung dieser günstigeren Regelungen dient die Bestimmung des Abs. 1.

Durch Abs. 2 sollen bereits bestehende kollektivvertragliche Ausnahmeregelungen, soweit sie mit der Rechtslage im Einklang stehen, aufrechterhalten werden.

Zu § 15:

Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung wegen Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen ist — worauf schon im allgemeinen Teil der Erläuterungen hingewiesen wurde — kein Urlaubsanspruch. Er dient nicht der Regeneration der Gesundheit des Arbeitnehmers, sondern ist vielmehr eine Ausformung der schon in zahlreichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen enthaltenen Generalklausel, welche dem Arbeitnehmer aus wichtigen in seiner Person gelegenen Gründen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung trotz unterbliebener Arbeitsleistung gewährt (z. B. § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz, § 1154 b ABGB).

Der Anspruch auf Pflegefreistellung ist daher schon aus systematischen Gründen in einem eigenen Abschnitt zu regeln und bedarf auch wegen seiner eigenständigen Bedeutung eines vom Urlaubsanspruch abweichenden Geltungsbereiches.

Abs. 2 Z. 1, 2, 3 und 5 entsprechen den korrespondierenden Geltungsbereichsbestimmungen des § 1 Abs. 2 Z. 1, 2, 3 und 5. Anders als beim Urlaubsrecht hindert die Eigenart der Beschäftigungsverhältnisse der Bauarbeiter und Schauspieler hingegen nicht ihre Einbeziehung in die Bestimmungen über die Pflegefreistellung.

Arbeitsverhältnisse zum Bund sind nur so weit einbezogen, als es an eigenständigen, die Arbeitsverhältnisse regelnden dienstrechtlichen Vorschriften fehlt (Z. 4).

Zu § 16:

Die sittliche Verpflichtung zur Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen wurde zwar auch schon von der Judikatur als ein wichtiger Dienstverhinderungsgrund im Sinne des § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz anerkannt (vgl. ArbSlg. 6868 und 7371), doch war mit dem Rekurs der Judikatur auf die sittlichen Verpflichtungen, die im Einzelfall eine Unterbrechung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer rechtfertigten, weder der in Frage kommende Personenkreis umschrieben noch das

Zeitausmaß näher bestimmt. Da der Arbeitnehmer jedoch bei ungerechtfertigter Unterlassung der Arbeitsleistung das Risiko einer Entlassung auf sich nimmt, wurde von der Möglichkeit der Inanspruchnahme des § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz bzw. des § 1154 b ABGB zum Zwecke der Pflege erkrankter naher Angehöriger kaum Gebrauch gemacht.

Die gesetzliche Ausformung dieses Sonderstatbestandes einer Arbeitsverhinderung dient daher auch der Rechtssicherheit. Ob die Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen der Pflicht zur Arbeitsleistung vorgeht, kann nur im Einzelfall nach Abwägung der Rechtsgüter festgestellt werden. Nur wenn die erforderliche Betreuung des Angehörigen mit der Erbringung der Arbeitsleistung unvereinbar ist, kann davon gesprochen werden, daß der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung „verhindert“ ist. Dies wird abhängen von der Art und Intensität der Erkrankung, dem Alter des Erkrankten, der familiären Situation des Arbeitnehmers (z. B. Vorhandensein weiterer, nicht berufstätiger und zur Pflege geeigneter Personen) und anderen Umständen. Unter dem Gesichtspunkt der Notwendigkeit der Pflege und der Arbeitsverhinderung regelt sich auch die Frage, welcher von mehreren berufstätigen nahen Angehörigen die Pflegefreistellung in Anspruch nehmen kann. Wenn auch das Wahlrecht grundsätzlich den betreffenden Arbeitnehmern zusteht, so wird doch eine Erkrankung kaum denkbar sein, welche es rechtfertigt, daß zwei oder mehrere Arbeitnehmer gleichzeitig für denselben erkrankten Angehörigen die Pflegefreistellung in Anspruch nehmen. Hingegen ist eine sukzessive Inanspruchnahme der Pflegefreistellung durch zwei oder mehrere nahe Angehörige des gleichen Erkrankten nicht ausgeschlossen, da die Pflegefreistellung ein Rechtsanspruch ist, der dem einzelnen Arbeitnehmer zusteht.

Hinsichtlich des Nachweises der Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Pflegefreistellung bedarf es keiner Sonderregelung. Wie auch bei anderen wichtigen Dienstverhinderungsgründen kann der Arbeitgeber eine Glaubhaftmachung verlangen, wird allerdings Kosten, die für Nachweise entstehen (ärztliche Bestätigung), dem Arbeitnehmer zu ersetzen haben.

Durch Abs. 2 wird klargestellt, daß der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes aus dem im Abs. 1 genannten wichtigen Grund innerhalb eines Arbeitsjahres nur bis zum Höchstausmaß von sechs Arbeitstagen zusteht. Abs. 2 begrenzt jedoch — für die Verhinderungsfälle des Abs. 1 — nur die Entgeltfortzahlungsansprüche, nicht aber die Ansprüche auf Arbeitsfreistellung. Es können daher auch aus den in Abs. 1 genannten Verhinderungsgründen Arbeitsfreistellungen mehrmals jährlich und jeweils bis zu dem in Abs. 1 genannten Höchstausmaß in Anspruch

genommen werden. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung in diesen Fällen ist allerdings durch Abs. 2 begrenzt. Da Abs. 2 ausschließlich die Entgeltfortzahlung in den Fällen der Dienstverhinderung nach Abs. 1 regelt, sind aus Abs. 2 auch Rückschlüsse auf die zulässige Höchstdauer der Arbeitsverhinderung nach Abs. 1 nicht möglich.

Diese wird zwar in der Regel — in Analogie zu § 1154 b ABGB — pro Verhinderungsfall höchstens eine Woche betragen, doch wird ausnahmsweise in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen auch eine Überschreitung dieses Zeitraumes in Frage kommen (Martinek-Schwarz, Kommentar zum Angestelltengesetz, 3. Auflage, S. 204).

Da das Arbeitsverhältnis während der Pflegefreistellung auch dann aufrecht bleibt, wenn der Entgeltanspruch bereits erloschen ist, kann der Zeitraum der Pflegefreistellung ohne Entgeltanspruch als eine Arbeitsunterbrechung im Sinne des § 11 Abs. 3 lit. a ASVG angesehen werden, für welche die Pflichtversicherung weiter besteht. Im Hinblick auf die relativ kurze Dauer der einzelnen Freistellungszeiträume können sich daher sozialversicherungsrechtliche Probleme nicht ergeben.

Zu § 17:

Diese Bestimmung entspricht im wesentlichen jener des § 12.

Zu § 18:

Die Bestimmung entspricht in ihrer Systematik in etwa jener des § 7 EFZG. Das Günstigkeitsprinzip ist für den Bereich der Pflegefreistellung nicht nur im Verhältnis zum untergesetzlichen Normenbestand verwirklicht; auch gesetzliche Vorschriften, insoweit sie günstiger sind, bleiben aufrecht, so z. B. § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz.

Zu Art. II bis VII:

Unbeschadet des Bestrebens, das Urlaubsrecht für eine größtmögliche Anzahl von Arbeitnehmern und Arbeitnehmergruppen zu vereinheitlichen, müssen bestehende gesetzliche Regelungen, welche einzelne Arbeitnehmergruppen günstiger stellen, als dies nach dem Entwurf der Fall ist, aufrechterhalten werden, um nicht in wohlerworbene Rechte einzugreifen. Solche günstigere Sonderbestimmungen bestehen hinsichtlich des Urlaubsausmaßes für Journalisten (Art. II), hinsichtlich des Urlaubsentgeltes bezüglich der Hausbesorger (Art. IV) und hinsichtlich der gesetzlichen Verankerung eines Urlaubszuschusses und der zeitlichen Lagerung

desurlaubes bezüglich der Hausgehilfen und Hausangestellten (Art. V). Im übrigen jedoch werden die Urlaubsbestimmungen in den Sondergesetzen durch Verweisungsnormen ersetzt, welche die Anwendbarkeit des gegenständlichen Entwurfes vorsehen.

Zu Art. VIII:

Auf Grund der durch die Verfassungsgesetznovelle 1974, BGBl. Nr. 444/1974, geänderten Rechtslage kann eine gänzliche Aufhebung von bundesgesetzlichen Vorschriften, deren Geltungsbereich so gefaßt ist, daß er auch in den Bereich des Dienstrechtes der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden reicht, nicht mehr erfolgen. Während bei den in Abs. 1 Z. 1 bis 3 aufgezählten Bestimmungen auf Grund ihres Geltungsbereiches das Bestehen von partikulärem Bundesrecht im Sinne der Überleitungsbestimmungen des Art. XI Abs. 2 der Bundesverfassungsgesetznovelle 1974 nicht anzunehmen ist, muß für die in Abs. 1 Z. 4 und 5 aufgezählten gesetzlichen Bestimmungen ein entsprechender Vorbehalt gemacht werden. Dies deshalb, weil der Geltungsbereich dieser Bestimmungen potentiell in jenen Bereich des Dienstrechtes reicht, der gemäß Art. 21 B-VG nunmehr ausschließlich durch landesgesetzliche Bestimmungen geregelt werden kann.

Kompetenzgrundlagen

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung der Regelungen gründet sich auf den Kompetenztatbestand „Arbeitsrecht“, Art. 10 Abs. 1 Z. 11 B-VG, welchem Begriff auch die dem Arbeitnehmerschutz angehörenden Regelungen der §§ 8 und 13 zu unterstellen sind.

Finanzielle Auswirkungen

Durch das Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes erwächst dem Bund kein zusätzlicher Sachaufwand. Auswirkungen auf den Personalaufwand des Bundes sind wahrscheinlich jedoch zunächst geringfügig. Wegen der weitgehenden Ausnahme der Dienstverhältnisse zum Bund aus dem Geltungsbereich (§ 1 Abs. 2 Z. 4 und 5 sowie § 15 Abs. 2 Z. 4 und 5) wird nur eine relativ geringe Zahl von Bundesbediensteten von den Bestimmungen des Entwurfes unmittelbar betroffen werden.

Es ist allerdings zu erwarten, daß im Wege der Angleichung des Dienstrechtes der Bundesbediensteten an die durch dieses Gesetz geschaffene Rechtslage sich zukünftig erhebliche Auswirkungen auf den Personalaufwand des Bundes ergeben werden.

Textgegenüberstellung

LEGENDE

In der gegenständlichen Synopse wird den Bestimmungen des Entwurfes der Text geltender Rechtsvorschriften nur insoweit gegenübergestellt, als es sich um Bestimmungen des Arbeiterurlausgesetzes oder des Angestelltengesetzes handelt. Aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit wird auf eine Berücksichtigung der in Sondergesetzen enthaltenen Urlaubsvorschriften verzichtet. Dies gilt in gleicher Weise für die für Jugendliche geltenden Urlaubsbestimmungen,

welche infolge der generellen Anhebung des Mindesturlaubes auf vier Wochen weitgehend überholt sind.

Da in den Sondergesetzen nur mehr jene Urlaubsbestimmungen aufrechterhalten werden, die gegenüber dem Entwurf günstiger sind und die Urlaubsbestimmungen in den Sondergesetzen im übrigen lediglich auf den Entwurf verweisen, kann auch von einer Gegenüberstellung geltendes Recht — neues Recht bezüglich der Art. II bis VII Abstand genommen werden.

Fassung des Entwurfes:

ARTIKEL I

ERHOLUNGSURLAUB UND PFLEGEFREI-
STELLUNG

Abschnitt 1

Erholungsurlaub

Geltungsbereich

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Arbeitnehmer aller Art, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht.

(2) Ausgenommen sind

1. Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf die das Landarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, anzuwenden ist;
2. Heimarbeiter, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist;
3. Arbeitsverhältnisse zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;
4. Arbeitsverhältnisse zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, die den Urlaubsanspruch zwingend regeln;
5. Arbeitsverhältnisse zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist;
6. Arbeitsverhältnisse, auf die das Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1972, BGBl. Nr. 414/1972, anzuwenden ist;
7. Arbeitsverhältnisse, auf die das Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922, anzuwenden ist.

(3) Die §§ 6 und 12 sind auch auf Arbeitsverhältnisse im Sinne des Abs. 2 Z. 7 anzuwenden.

Geltendes Recht

Arbeiterurlaubsgesetz

Angestelltengesetz

Fassung des Entwurfes:

Urlaub

§ 2. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt in jedem Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren 24 Werk-tage und erhöht sich mit Beginn des 21. Jahres auf 30 Werk-tage.

(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht im ersten Arbeitsjahr nach Zurücklegung einer un-unterbrochenen Dienstzeit von sechs Monaten (Wartezeit), sonst mit Beginn des Arbeitsjahres.

(3) Für die Bemessung der Dienstzeit im Sinne des Abs. 2 sind alle Zeiten anzurechnen, die der Arbeitnehmer in unmittelbar voraus-gegangenen Arbeits(Lehr)verhältnissen zum Arbeitgeber zurückgelegt hat.

(4) Das erhöhte Urlaubsausmaß ist zu Beginn des Arbeitsjahres erworben, in dem unter Berücksichtigung der Anrechnungsbestimmungen das 20. Arbeitsjahr vollendet wird.

Anrechnungsbestimmungen

§ 3. (1) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Arbeit-geber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzu-zählen.

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. die in einem anderen Arbeitsverhältnis im Inlande zugebrachte Dienstzeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;

Geltendes Recht

Arbeiterurlaubsgesetz

§ 3. (1) Dem Arbeiter gebührt in jedem Dienstjahr ein ununterbrochener Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als zehn Dienstjahren achtzehn Werk-tage; es erhöht sich auf vierundzwanzig Werk-tage, wenn das Dienstverhältnis ohne Unter-brechung zehn Jahre, und auf dreißig Werk-tage, wenn es ohne Unterbrechung fünfund-zwanzig Jahre gedauert hat.

(3) Der Anspruch auf Urlaub im ersten Dienstjahr entsteht nicht vor Zurücklegung einer ununterbrochenen Dienstzeit von sechs Monaten.

§ 3. (4) Für die Bemessung der Urlaubsdauer sind Dienstzeiten, die keine längeren Unter-brechungen als jeweils sechzig Tage aufweisen, zusammenzuzählen.

Angestelltengesetz

§ 17. (1) Dem Angestellten gebührt in jedem Dienstjahr ein ununterbrochener Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als zehn Dienstjahren achtzehn Werk-tage; es erhöht sich auf vierundzwanzig Werk-tage, wenn das Dienstverhältnis ohne Unter-brechung zehn Jahre, und auf dreißig Werk-tage, wenn es fünfundzwanzig Jahre gedauert hat.

(3) Der Anspruch auf Urlaub im ersten Dienstjahr entsteht nicht vor Zurücklegung einer ununterbrochenen Dienstzeit von sechs Monaten.

§ 17. (8) Für die Bemessung der Urlaubsdauer sind Dienstzeiten, die keine längeren Unter-brechungen als sechzig Tage aufweisen, zusam-menzurechnen.

§ 17. (4) Wenn das Dienstverhältnis wenigstens zwei Jahre ununterbrochen gedauert hat, so ist die in anderen Dienstverhältnissen im Inlande zugebrachte Dienstzeit als Angestellter, Arbeiter oder Lehrling, sofern sie mindestens je sechs

Fassung des Entwurfes:

2. die Zeit eines erfolgreichen Studiums an einer allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl. Nr. 242, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, soweit sie über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgeht, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen;
 3. die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren;
 4. Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13 a Abs. 1 oder § 13 c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947, BGBl. Nr. 183, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Arbeitsverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist.
- (3) Zeiten nach Abs. 2 Z. 1 und 2 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von zehn Jahren anzurechnen.

Arbeiterurlaubsgesetz

§ 3. (5) Zeiten, während deren Personen, die dem Opferfürsorgegesetz vom 4. Juli 1947, BGBl. Nr. 183, unterliegen, nachweisbar aus politischen Gründen in Haft waren, sind für die Bemessung der Urlaubsdauer anzurechnen.

Geltendes Recht

Angestelltengesetz

Monate gedauert hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Im Falle einer Übernahme in das Angestelltenverhältnis wird die Dienstzeit als Arbeiter bei demselben Dienstgeber sofort zur Gänze angerechnet.

§ 17. (7) Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert, so ist dem Angestellten, der Hochschulstudien zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer eine der gewöhnlichen Dauer dieser Studien entsprechende Zeit, soweit sie fünf Jahre nicht übersteigt, anzurechnen.

§ 17. (6) Zeiten, während deren Personen, die dem Opferfürsorgegesetz unterliegen, nachweisbar aus politischen Gründen in Haft waren, sind für die Bemessung der Urlaubsdauer voll anzurechnen. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Dienstverhältnis während der Haft aufrechtgeblieben und aus diesem Grund für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist.

§ 17. (4) „Höchstausmaß von fünf Jahren.“

Fassung des Entwurfes:

(4) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

Zusatzurlaub

§ 4. (1) Durch Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung kann für Arbeitnehmer, die während des überwiegenden Teiles des Urlaubsjahres Arbeiten verrichten, welche über Feststellung des Zentral-Arbeitsinspektorates nach dem Stand der medizinischen und technischen Wissenschaften mit einer besonderen gesundheitlichen Gefährdung verbunden sind, ein Zusatzurlaub festgesetzt werden. Das Ausmaß des Zusatzurlaubes beträgt entsprechend dem Ausmaß der gesundheitlichen Gefährdung bis zu sechs Werktagen pro Urlaubsjahr. Vor Erlassung der Verordnung sind die zuständigen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer anzuhören.

(2) Für Betriebe, die dem Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetz 1952, BGBl. Nr. 99, unterliegen, obliegt die Feststellung dem Verkehrs-Arbeitsinspektorat, für Betriebe, die der bergbehördlichen Aufsicht unterliegen, dem Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie.

(3) Begünstigten Invaliden im Sinne des § 2 Invalideneinstellungsgesetz 1969, BGBl. Nr. 22/1970, gebührt ein Zusatzurlaub im Ausmaß von drei Werktagen pro Urlaubsjahr.

Verbrauch des Urlaubes

§ 5. (1) Bei der Vereinbarung des Urlaubszeitpunktes und des Urlaubszeitraumes sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Geltendes Recht

Arbeiterurlaubsgesetz

§ 4. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber und dem Arbeiter unter Rücksichtnahme auf

Angestelltengesetz

§ 17. (11) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber und dem Angestellten unter Berücksichtigung

Fassung des Entwurfes:

sichtigen, es sei denn, ihrer Berücksichtigung stehen zwingende Erfordernisse des Betriebes entgegen. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, daß der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(2) Für Zeiträume, während deren ein Arbeitnehmer aus einem der in § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz 1974, BGBl. Nr. 399, genannten Gründe an der Arbeitsleistung verhindert ist, während deren er Anspruch auf Pflegefreistellung unter Fortzahlung des Entgelts im Sinne des § 16 Abs. 2 oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart und der vereinbarte Urlaub nicht angetreten werden. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Arbeitsverhinderung nicht als Urlaub.

(3) Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muß ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.

(4) Wird der Urlaub in dem Urlaubsjahr, in dem der Anspruch entstanden ist,

1. mangels Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Verbrauch des Urlaubs oder

2. aus dem alleinigen Verschulden des Arbeitgebers nicht verbraucht,

so kann er vom Arbeitnehmer im folgenden Urlaubsjahr jederzeit nach vorheriger Verständigung des Arbeitgebers angetreten werden.

Geltendes Recht

Arbeiterurlaubsgesetz

die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Arbeiters zu bestimmen.

§ 3. (6) Die Zeit, während der ein Arbeiter durch Krankheit oder durch einen Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert ist, darf in den Urlaub nicht eingerechnet werden.

§ 5. (1) Der Urlaub kann in zwei Teilen gewährt werden, doch darf ein Teil nicht weniger als sechs Werktage betragen. Durch Kollektivvertrag kann eine andere Regelung getroffen werden, wobei jedoch wenigstens ein Teil desurlaubes Erwachsener mindestens sechs Werktage, desurlaubes Jugendlicher mindestens zwölf Werktage betragen muß.

Angestelltengesetz

auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Angestellten zu bestimmen.

§ 17. (9) Die Zeit, während der ein Angestellter durch Krankheit oder durch einen Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert ist, darf in den Urlaub nicht eingerechnet werden.

§ 17. (10) Der Urlaub kann in zwei Teilen gewährt werden, doch darf ein Teil nicht weniger als sechs Werktage betragen. Durch Kollektivvertrag kann eine andere Regelung getroffen werden, wobei jedoch wenigstens ein Teil desurlaubes Erwachsener mindestens sechs Werktage, desurlaubes Jugendlicher mindestens zwölf Werktage betragen muß.

Fassung des Entwurfes:

(5) Der Urlaubsanspruch verfällt, wenn der Urlaub aus dem alleinigen Verschulden des Arbeitnehmers in dem Urlaubsjahr, in dem der Anspruch entstanden ist, nicht verbraucht wird.

Erkrankung während desurlaubes

§ 6. (1) Erkrankt (verunglückt) ein Arbeitnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werkstage 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.

(2) Übt ein Arbeitnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(3) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, 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 des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

Geltendes Recht

Arbeiterurlaubsgesetz

Angestelltengesetz

Bundesgesetz vom 13. Mai 1964, BGBl. Nr. 108, betreffend Erkrankung während desurlaubes

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

(3) Erkrankt (verunglückt) ein Dienstnehmer, der während seinesurlaubes eine dem Erholungszwecke desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit ausübt, so findet Abs. 1 keine Anwendung.

§ 2. (4) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, dem Dienstgeber (Auftraggeber) nach dreitägiger Krankheitsdauer über die Erkrankung unverzüglich Mitteilung zu machen. Kann der Dienstnehmer aus Gründen, die nicht von ihm zu vertreten sind, diese Mitteilung nicht unverzüglich erstatten, gilt die Bekanntgabe als rechtzeitig erstattet, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse vorzulegen. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so findet Abs. 1 keine Anwendung.

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

Urlaubsentgelt

§ 7. (1) Während desurlaubes behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

(2) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.

(3) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten und unter Berücksichtigung des zuletzt geltenden Lohnsatzes zu berechnen.

(4) In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

(5) Ist Verpflegung vereinbart und nimmt sie der Arbeitnehmer während desurlaubes nicht in Anspruch, so ist ihm an ihrer Stelle ein Betrag in der Höhe des auf die Dauer desurlaubes entfallenden Barentgeltes zu vergüten.

(6) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche sonstigen Leistungen des Arbeitgebers bei Berechnung des Urlaubsentgeltes zu berücksichtigen sind. Durch Kollektivvertrag kann weiters eine von Abs. 3 bis 5 abweichende Art der Entgeltberechnung geregelt werden.

Arbeiterurlaubsgesetz

§ 6. (1) Während desurlaubes behält der Arbeiter den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

§ 6. (2) 1. Satz

Der Berechnung des Urlaubsentgeltes nach Abs. 1 ist der Lohn zugrunde zu legen, der sich aus der für den Arbeiter geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt.

§ 6. (2) 2. Satz

Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglohn bemißt sich das Urlaubsentgelt, wenn nicht durch Kollektivvertrag etwas anderes vereinbart ist, nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

§ 6. (2) 1. Satz

Der Berechnung des Urlaubsentgeltes nach Abs. 1 ist der Lohn zugrunde zu legen, der sich aus der für den Arbeiter geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt.

§ 6. (3) Ist die Verpflegung vereinbart und nimmt sie der Arbeiter während desurlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag, einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonn- und Feiertage, der Betrag seines täglichen Krankengeldes.

Angestelltengesetz

§ 17 a. (1) Während desurlaubes behält der Angestellte den Anspruch auf das Entgelt.

§ 17 a. (2) Der Berechnung des Urlaubsentgeltes nach Abs. 1 ist der Gehalt zugrunde zu legen, der sich aus der für den Angestellten geltenden Normalarbeitszeit ergibt.

§ 17 a. (2) Der Berechnung des Urlaubsentgeltes nach Abs. 1 ist der Gehalt zugrunde zu legen, der sich aus der für den Angestellten geltenden Normalarbeitszeit ergibt.

§ 17 a. (3) Ist Verpflegung vereinbart und nimmt sie der Angestellte während desurlaubes nicht in Anspruch, so ist ihm an ihrer Stelle ein Betrag in der Höhe seiner auf die Dauer desurlaubes entfallenden Geldbezüge zu vergüten.

Fassung des Entwurfes:

(7) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im voraus zu zahlen.

Aufzeichnungen

§ 8. (1) Der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht

1. der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Arbeitnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Arbeitnehmer zustehenden bezahlten Urlaubes;
2. die Zeit, in welcher der Arbeitnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;
3. das Entgelt, das der Arbeitnehmer für die Dauer des bezahlten Urlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;
4. wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Arbeitsjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, auf Grund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Arbeitnehmer für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.

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

Urlaubentschädigung

§ 9. Dem Arbeitnehmer gebührt eine Entschädigung in Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes einschließlich der auf den nicht verbrauchten Urlaub entfallenden aliquoten Teile

Geltendes Recht

Arbeiterurlaubsgesetz

§ 6. (4) Die Beträge nach Abs. 1 bis 3 sind bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im voraus zu bezahlen.

§ 7. (1) Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht

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

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

Angestelltengesetz

§ 17 a. (4) Die Beträge nach Abs. 1 bis 3 sind bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im voraus zu bezahlen.

§ 17 c. (1) Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht

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

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

Fassung des Entwurfes:

von Sonderzahlungen, wenn das Arbeitsverhältnis nach Entstehen des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch desurlaubes

1. vorzeitig aufgelöst wird und der Arbeitnehmer die vorzeitige Auflösung nicht verschuldet hat oder
2. durch Kündigung beendet wurde und der Urlaub während der Kündigungsfrist nicht verbraucht werden konnte oder dem Arbeitnehmer der Urlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist nicht zumutbar war oder
3. durch Zeitablauf oder
4. durch Tod des Arbeitnehmers endet.

Urlaubsabfindung

§ 10. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt eine Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis vor Verbrauch desurlaubes endet und kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn des Urlaubsjahres, in dem ein Urlaub nicht verbraucht wurde, $\frac{1}{52}$ des Urlaubsentgeltes.

(2) Die Abfindung gebührt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

Pfändungsschutz

§ 11. Das Urlaubsentgelt, die Urlaubsentschädigung und die Urlaubsabfindung sind der Exekution entzogen, soweit sie nicht Unterhaltsansprüche betrifft.

Geltendes Recht

Arbeiterurlaubsgesetz

§ 8. Dem Arbeiter gebührt eine Abfindung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes beendet wird. Die 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.

§ 9. Der Arbeiter verliert die Ansprüche auf Urlaub und Abfindung, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, er verliert den Anspruch auf Urlaub, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft, jedoch bleibt der Anspruch auf Abfindung gewahrt.

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

Angestelltengesetz

§ 17 b. Der Angestellte verliert den Anspruch auf Urlaub, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft.

§ 17 a. (5) Das Urlaubsentgelt ist der Exekution entzogen, soweit sie nicht Unterhaltsansprüche betrifft.

Fassung des Entwurfes:

Unabdingbarkeit

§ 12. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund der §§ 2 bis 11 zustehen, können durch Arbeitsvertrag, Arbeits(Dienst)ordnung, Betriebsvereinbarung oder, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, durch Kollektivvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Strafbestimmungen

§ 13. Arbeitgeber oder deren gesetzliche Vertreter, die den Bestimmungen des § 8 zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde, soweit es sich um Betriebe handelt, die der bergbehördlichen Aufsicht unterstehen, von der Berghauptmannschaft, mit einer Geldstrafe von S 500,— bis S 30 000,— zu bestrafen.

Weitergelten von Regelungen

§ 14. (1) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Abschnittes bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen in Kollektivverträgen, Arbeitsordnungen (Dienstordnungen), Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen werden durch die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes nicht berührt.

(2) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Abschnittes bestehende kollektivvertragliche Vereinbarungen in Angelegenheiten, in denen nach der Bestimmung des § 7 Abs. 6 abweichende Regelungen durch Kollektivvertrag zulässig sind, gelten als solche Regelungen, insoweit sie der vorgenannten Bestimmung entsprechen.

Geltendes Recht

Arbeiterurlaubsgesetz

§ 10. Die dem Arbeiter durch dieses Bundesgesetz zustehenden Ansprüche können durch Dienstvertrag, Arbeits(Dienst)ordnung und — soweit dieses Bundesgesetz nichts anderes bestimmt — durch Kollektivvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Angestelltengesetz

§ 40. Die Rechte, die dem Angestellten auf Grund der Bestimmungen der §§ 8, 9, 10 letzter Absatz, 12, 14 Abs. 2, 15, 16, 17, 17 a, 18, 19 Abs. 2, 20 Abs. 2 bis 5, 21 bis 24, 29, 30 Abs. 2 bis 4, 31 Abs. 1, 34, 37 bis 39 zustehen, können durch Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Fassung des Entwurfes:

Arbeiterurlausgesetz

Geltendes Recht

Angestelltengesetz

Abschnitt 2

Pflegefreistellung

Geltungsbereich

§ 15. (1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Arbeitnehmer aller Art, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht.

(2) Ausgenommen sind

1. Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf die das Landwirtschaftsgesetz 1948, BGBl. Nr. 140, anzuwenden ist;
2. Heimarbeiter, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist;
3. Arbeitsverhältnisse zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;
4. Arbeitsverhältnisse zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, welche den wesentlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwingend regeln;
5. Arbeitsverhältnisse zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist.

Pflegefreistellung

§ 16. (1) Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen während einer verhältnismäßig kurzen Zeit verhindert, so ist er für diese Zeit von der Arbeitsleistung freigestellt. Als nahe Angehörige im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der Ehegatte

Angestelltengesetz**Geltendes Recht****Arbeiterurlaubsgesetz****Fassung des Entwurfes:**

und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

(2) Ist der Arbeitnehmer aus den in Abs. 1 genannten Gründen an der Arbeitsleistung durch mehr als insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Arbeitsjahres verhindert, so hat er dennoch nur Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für sechs Arbeitstage.

Unabdingbarkeit

§ 17. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund des § 16 zustehen, können durch Arbeitsvertrag, Arbeits(Dienst)ordnung, Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Günstigere Regelungen

§ 18. Gesetzliche Vorschriften, Kollektivverträge, Arbeits(Dienst)ordnungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Pflegefreistellung im Sinne des § 16 günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt.