

## 276 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XIV. GP

# Bericht

## des Ausschusses für soziale Verwaltung

### über die Regierungsvorlage (150 der Beilagen): Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung

Durch die gegenständliche Regierungsvorlage soll die Erfüllung sozialpolitischer Forderungen der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer mit einer Neugestaltung des gesamten Urlaubsrechtes verbunden werden. Hinsichtlich der kodifikatorischen Auswirkungen der Regierungsvorlage ist zu bemerken:

Der Entwurf bringt neben bedeutenden sozialen Verbesserungen (zum Beispiel vier Wochen Mindesturlaub, Arbeitsfreistellung für Pflege erkrankter Angehöriger) auch eine weitgehende Vereinheitlichung und Angleichung der Rechtsstellung der einzelnen Arbeitnehmergruppen. Gleichzeitig mit dem Urlaubsrecht wird der Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bei Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen geregelt. Dadurch wird auch der Entschließung des Nationalrates vom 6. März 1974, E 42-NR, Rechnung getragen.

Der Ausschuss für soziale Verwaltung hat in seiner Sitzung am 11. Mai 1976 beschlossen, einen Unterausschuss zur Vorberatung einzusetzen. Diesem Unterausschuss gehörten von der Sozialistischen Partei Österreichs die Abgeordneten Maderthaner, Maria Metzker, Modl, Pansi, Rechberger und Treichl, von der Österreichischen Volkspartei die Abgeordneten Dr. Halder, Dr. Hauser, Dr. Kohlmaier, Dr. Schwimmer und Wedenig sowie von der Freiheitlichen Partei Österreichs Abgeordneter Melter an. Nach der konstituierenden Sitzung am 11. Mai 1976 hat der Unterausschuss in seiner Sitzung am 3. Juni 1976 die Vorlage unter Heranziehung von

Sachverständigen beraten und einvernehmlich Abänderungen vorgeschlagen.

Dem Ausschuss für soziale Verwaltung wurden in seiner Sitzung am 15. Juni 1976 die vom Unterausschuss einvernehmlich vereinbarten Abänderungsanträge vorgelegt und ein mündlicher Bericht durch den Obmann des Unterausschusses, Abgeordneten Pansi, erstattet.

In der darauffolgenden Debatte, an der sich die Abgeordneten Dr. Schwimmer und Melter sowie Vizekanzler und Bundesminister für soziale Verwaltung Ing. Häuser beteiligten, wurde von den Abgeordneten Pansi, Dr. Schwimmer und Melter ein gemeinsamer Abänderungsantrag zu Art. I § 3 Abs. 2 Z. 1, Art. I § 3 Abs. 3, Art. I § 5 Abs. 3, Art. I § 9 Abs. 1 Z. 5, Art. IX Abs. 6 bzw. betreffend Einfügung einer Z. 6 im Art. I § 3 Abs. 2 gestellt.

Bei der Abstimmung wurde die Regierungsvorlage in der vom Unterausschuss vorgeschlagenen Fassung unter Berücksichtigung des obgenannten Abänderungsantrages der Abgeordneten Pansi, Dr. Schwimmer und Melter einstimmig angenommen.

Diese Fassung des Gesetzentwurfes ist diesem Ausschussbericht beige druckt. Gegenüber der Regierungsvorlage haben sich im wesentlichen folgende Änderungen ergeben:

1. Aufnahme einer Ermächtigung an Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung zur Vereinbarung eines vom Arbeitsjahr abweichenden Urlaubsjahres und der damit zusammenhängenden Ansprüche des Arbeitnehmers (§ 2 Abs. 4).
2. Anrechnung von Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer und von Zeiten selbständiger Erwerbstätigkeit für die Bemessung des Urlaubsausmaßes (§ 3 Abs. 2).

3. Begrenzung der Vordienstzeitenanrechnung mit fünf bzw. bei Zusammentreffen mit Schulzeiten mit sieben Jahren (§ 3 Abs. 3).
4. Entfall der Bestimmungen über den Zusatzurlaub (§ 4 der Regierungsvorlage).
5. Abänderung der Bestimmungen über den Urlaubsverbrauch (§ 4).
6. Einführung eines Verbotes von Urlaubsablösevereinbarungen (§ 7).
7. Neuregelung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Urlaubsentschädigung (§ 9).
8. Neufassung der Bestimmungen über die Pflegefreistellung (§ 16).
9. Schaffung von Übergangsregelungen für den Anspruch auf Urlaubsgeld (Art. IX Abs. 1 bis 5) und für den erhöhten Urlaubsanspruch im laufenden Urlaubsjahr (Art. IX Abs. 6).

Zu den einzelnen Bestimmungen des Gesetzentwurfes ist folgendes zu bemerken:

#### Zu § 2:

Durch die Regelung des § 2 Abs. 3 soll im Urlaubsrecht der Grundsatz verwirklicht werden, daß alle beim selben Arbeitgeber zugebrachten Dienstzeiten — sofern sie unmittelbar und ohne Unterbrechung aufeinanderfolgen — als einheitliches Dienstverhältnis anzusehen sind. Danach muß bei einer Änderung der vertraglichen Stellung des Arbeitnehmers (z. B.: Übernahme eines Arbeiters in das Angestelltenverhältnis, Übernahme eines Lehrlings als Arbeiter oder Angestellter) weder die Wartezeit neu zu laufen beginnen noch beginnt ein neues Urlaubsjahr. Auch für die Frage des Urlaubsmaßes und des Urlaubsverbrauches sind zusammenhängende Dienstzeiten als Einheit anzusehen. Die Zusammenrechnung gilt nicht für die Beschäftigung als Heimarbeiter.

Abs. 4 enthält eine Ermächtigung an Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung, das Urlaubsjahr abweichend vom gesetzlichen Modell zu regeln und das Kalenderjahr oder einen anderen Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vorzusehen. Wird von dieser Ermächtigung nicht Gebrauch gemacht, so kann eine Umstellung vom Dienstjahr auf das Kalenderjahr weiterhin nur nach den Grundsätzen erfolgen, die das Judikat Nr. 53 (Arb. Slg. 5103) festgelegt hat. Gleichzeitig wird durch Abs. 4 die Regelungsmacht von Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung aber auch insofern beschränkt, als durch solche Regelungen dem Arbeitnehmer zumindest jene Ansprüche gewährleistet sein müssen, die in den Z. 1 bis 3 aufgezählt sind. Günstigere Vereinbarungen sind selbstverständlich möglich.

„Neues Urlaubsjahr“ im Sinne der Z. 1 ist jenes, das mit dem Wirksamwerden der Umstellung beginnt.

#### Zu § 3:

Als Dienstzeiten gelten auch Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes, sofern während dieser Zeiten ein vorher bestehendes Arbeitsverhältnis nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (vgl. etwa § 3 ArbPlatzSichG) in seinem Bestand unberührt blieb. Auch die in früheren Rechtsvorschriften enthaltenen Regelungen, wonach bestehende Arbeitsverhältnisse durch Einberufung zum Wehrdienst oder Dienstverpflichtungen nicht gelöst werden, bleiben ebenso unberührt wie Vorschriften, wonach solche Zeiten als Dienstzeiten für die Bemessung arbeitsrechtlicher Ansprüche anzusehen sind (vgl. etwa die bei Martinek — Schwarz, Kommentar zum Angestelltengesetz, 3. Auflage, S. 276 angeführten Beispiele).

Für die Regelung des Urlaubs ausmaßes sind gemäß Abs. 2 Z. 1 alle inländischen Arbeits- bzw. Beschäftigungszeiten zu berücksichtigen, sofern sie mindestens sechs Monate gedauert haben. Hingegen ist nicht erforderlich, daß diese Zeiten in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurden, das unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes fällt. Es werden daher z. B. auch Dienstzeiten im öffentlichen Dienst oder in Arbeitsverhältnissen, die etwa dem Schauspielergesetz, dem Landarbeitsgesetz oder Bauarbeiter-Urlaubsgesetz unterliegen — bei Zutreffen der sonstigen Voraussetzungen — im Rahmen der Z. 1 angerechnet.

Dies gilt auch für Beschäftigungszeiten als familieneigene Arbeitskraft im Sinne des § 3 Landarbeitsgesetz. Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung der Anrechnung solcher Beschäftigungszeiten ist nicht erforderlich, da es sich in der Regel um Arbeitsverhältnisse im Sinne des Abs. 2 Z. 1 oder um Zeiten einer selbständigen Erwerbstätigkeit im Sinne der Z. 6 handelt.

Da die Anrechnung von Schulzeiten im Sinne des Abs. 2 Z. 2 nicht davon abhängig ist, daß die Schule „mit Erfolg“, d. h. positiv abgeschlossen wurde, kann auch bei der Anrechnung der vergleichbaren ausländischen Schulzeiten nicht auf das Vorliegen von Zeugnissen abgestellt werden. Es ist vielmehr abstrakt zu prüfen, ob die Zeugnisse solcher ausländischer Schulen gleichwertig sind bzw. nostrifiziert werden könnten. Liegt eine dieser Voraussetzungen vor, ist die in einer solchen Schule verbrachte Schulzeit unter den gleichen Voraussetzungen wie eine inländische Schulzeit anzurechnen.

Im übrigen ist bei Prüfung der Frage, ob der Schulbesuch über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgeht, auf den Stand der jeweiligen Schulgesetzgebung abzustellen. Maßgeblich ist die Rechtslage zum Zeitpunkt des Schulbesuches. So wurde nach den Bestimmungen des Schulpflichtgesetzes vom 25. Juli 1962, BGBl. Nr. 241/1962, die neunjährige Schulpflicht ab

## 276 der Beilagen

3

1. Juli 1966 für alle jene Schüler wirksam, die im Schuljahr 1962/63 erstmals in die 5. Schulstufe eingetreten sind. Für Personen, die vor diesem Zeitpunkt eine der in Z. 2 aufgezählten Schulen besucht haben, kann daher die Anrechnung von Schulzeiten schon nach Vollendung der 8. Schulstufe erfolgen.

Während die Anrechnung von Zeiten nach Z. 1, 5 und 6 (auch dann, wenn solche Zeiten zusammentreffen) mit höchstens fünf Jahren begrenzt ist, kann sich bei Vorliegen von Schulzeiten im Sinne der Z. 2 eine darüber hinausgehende Anrechnung ergeben. Zwar werden Zeiten nach Z. 2 für sich allein nur bis zum Höchstausmaß von vier Jahren angerechnet, treffen solche Zeiten jedoch mit Zeiten nach Z. 1, 5 oder 6 zusammen, so tritt eine Kumulierung der Anrechnung von Dienstzeiten nach Z. 1, 5 und 6 mit Schulzeiten nach Z. 2 bis zu einem Gesamtausmaß von sieben Jahren (unter der Voraussetzung, daß mindestens zwei Jahre Schulzeiten vorliegen) ein.

## Zu § 4:

Abs. 1 enthält die Grundsätze des Urlaubsverbrauches analog dem geltenden Recht. Die Herstellung des „Einvernehmens“ zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (vgl. etwa § 17 Abs. 11 AngG) wurde schon bisher als Gebot zum Abschluß einer Vereinbarung gedeutet (vgl. Strasser „Der Verbrauch des Urlaubes“ OJZ 1958 S. 402). Auf das Fehlen von Verfallsbestimmungen für den nicht verbrauchten Urlaub nimmt die Formulierung des Abs. 1 Satz 2 Bedacht. Zwar gilt noch immer der auch bei Abschluß der Urlaubsvereinbarung zu beachtende Grundsatz, daß der Urlaub in dem Jahr zu verbrauchen ist, in dem der Anspruch entstand, doch wurde die ursprünglich vorgesehene Verfallsbestimmung durch eine Verjährungsbestimmung ersetzt.

Abs. 2 beschränkt die Parteien des Arbeitsvertrages bei der Festlegung des Urlaubszeitpunktes und Zeitraumes. Für Zeiten, für welche die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers unter Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus anderen Gründen entfällt, darf der Urlaubsverbrauch nicht vereinbart werden. Wird eine solche Vereinbarung trotz Kenntnis dieser Umstände abgeschlossen, ist sie — weil gegen ein gesetzliches Verbot verstoßend — nichtig. Hat in solchen Fällen der Arbeitnehmer für die Zeiten der Dienstverhinderung von dritter Seite Ersatz erhalten, so ist das für diesen Zeitraum empfangene Urlaubsentgelt zurückzustellen bzw. mit allfälligen Entgeltfortzahlungsansprüchen wegen der Dienstverhinderung zu verrechnen.

Durch die Verweisung auf das Entgeltfortzahlungsgesetz sollen nur einige Anspruchsgründe (Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall, Berufskrankheit, gewisse Kur- und Erholungsaufenthalte) umschrieben werden, doch gilt das Verbot

von Urlaubsvereinbarungen für solche Verhinderungsfälle auch für Personen, die keinen Entgeltfortzahlungsanspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz haben (also beispielsweise auch für Angestellte).

Keine besonderen Regelungen werden für jene Fälle getroffen, in denen erst nach Abschluß der Vereinbarung oder nach Urlaubsantritt ein Verhinderungsgrund bekannt wird oder eintritt. Die Bewältigung dieser Fallgruppen ist unter Heranziehung der allgemeinen Grundsätze des Vertragsrechtes zu lösen. Demnach wird aus wichtigen Gründen auch ein einseitiger Rücktritt von der Urlaubsvereinbarung erfolgen können (vgl. Strasser a. a. O. S. 405).

Eine Ausnahme von den in Abs. 1 festgelegten Grundsätzen des Urlaubsverbrauches wird durch Abs. 4 geregelt. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, kann der Arbeitnehmer unter gewissen Bedingungen den Urlaubsantritt einseitig festlegen. Voraussetzung hierfür ist:

1. Es muß sich um den Verbrauch des ganzen oder doch eines beträchtlichen (elf Werk-tage überschreitenden) Urlaubsteiles handeln.
2. Rechtzeitige Bekanntgabe des gewünschten Urlaubszeitpunktes.
3. Nichtzustandekommen einer Einigung mit dem Arbeitgeber trotz Einschaltung des Betriebsrates.
4. Unterlassene Anrufung des Arbeitsgerichtes durch den Arbeitgeber innerhalb einer genau vorgeschriebenen Frist.

Bringt der Arbeitgeber die Klage innerhalb des vom Gesetz vorgeschriebenen Zeitraumes ein, so hat der Arbeitnehmer, der trotz fristgerechter Klagsführung den Urlaub eigenmächtig antritt, alle arbeitsrechtlichen Konsequenzen (einschließlich der Gefahr der fristlosen Entlassung) zu tragen, wenn der Rechtsstreit zu seinen Ungunsten endet. Dies selbst dann, wenn die Entscheidung des Arbeitsgerichtes erst nach Urlaubsantritt ergeht. Andererseits hat der Arbeitnehmer, der — bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen — den Urlaub eigenmächtig antritt, keine rechtlichen Sanktionen zu fürchten, wenn der Arbeitgeber die Klage nicht fristgerecht (innerhalb des Zeitraumes von acht bis sechs Wochen vor dem bekanntgegebenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes) einbringt oder das Verfahren nicht gehörig fortsetzt. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber entgegen den Vorschriften des Abs. 4 den Betriebsrat nicht beigezogen hat.

Besteht kein zuständiger Betriebsrat, so besteht zur Entscheidung von Streitigkeiten wegen des Urlaubszeitpunktes — so wie bisher — für beide Seiten die Möglichkeit der Anrufung des Arbeitsgerichtes. Im übrigen bleiben die bisher bestehenden Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung

auch in jenen Fällen aufrecht, in denen ein Verfahren gemäß Abs. 4 möglich ist.

Abweichend von der in der Regierungsvorlage vorgesehenen Verfallsbestimmung wird nunmehr durch Abs. 5 lediglich eine Verjährungsfrist für den Urlaubsanspruch festgelegt. Dadurch sollen insbesondere Streitigkeiten über das Verschulden am Nichtverbrauch desurlaubes vermieden werden.

#### Zu § 5:

Gemäß § 5 Abs. 3 wird bei einer Erkrankung während desurlaubes grundsätzlich nicht mehr danach unterschieden, ob die Erkrankung im Inland oder Ausland eingetreten ist.

Um dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers an einem ordnungsgemäßen Nachweis der Erkrankung Rechnung zu tragen, wird jedoch durch Abs. 3 für Auslandskrankungen ein qualifizierter Nachweis gefordert. Dem ärztlichen Zeugnis muß „eine behördliche Bestätigung beigefügt sein“. Diese Bestätigung — die auch auf dem ärztlichen Zeugnis angebracht sein kann — kann von einer zuständigen Behörde des betreffenden Auslandsstaates, von einer österreichischen Behörde in diesem Staat (z. B. Konsulat, Generalkonsulat, Botschaft), aber auch von einer zuständigen ausländischen Behörde in Österreich ausgestellt sein. Bestätigt muß nicht die Richtigkeit der ärztlichen Diagnose, sondern lediglich der Umstand werden, daß die Bestätigung von einem nach den Vorschriften des betreffenden Staates zur Ausübung des ärztlichen Berufes Berechtigten ausgestellt worden ist.

Während die Säumnis beim ordnungsgemäßen Nachweis einer Erkrankung während desurlaubes kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung lediglich zum Anspruchsverlust führt (der Zeitraum der Erkrankung gilt als Urlaub), ist die arglistige Beschaffung und mißbräuchliche Verwendung der ärztlichen Bescheinigung schon nach allgemeinen Grundsätzen als ein schwerer Verstoß gegen die Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag anzusehen, der eine fristlose Entlassung rechtfertigt. Einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung (vgl. etwa § 2 Abs. 6 des Bundesgesetzes vom 13. Mai 1964, BGBl. Nr. 108, betreffend Erkrankung während desurlaubes) bedarf es daher nicht, sie wäre auch aus systematischen Erwägungen im Urlaubsrecht fehl am Platze.

#### Zu § 7:

Vereinbarungen, die den Verzicht auf Urlaubsverbrauch (in der Regel gegen zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer) zum Inhalt haben, widersprechen dem Sinn und Zweck desurlaubes. Es ist daher schon bisher

die Judikatur solchen Urlaubsablösevereinbarungen ablehnend gegenübergestanden (vgl. Arb 7923 u. a.). Nunmehr sind solche Vereinbarungen kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung als rechtsunwirksam, d. h. als nichtig anzusehen. Der Arbeitnehmer kann trotz der Vereinbarung seinen Urlaub verlangen und verbrauchen, der Arbeitgeber kann das für den Verzicht auf den Urlaubsverbrauch Geleistete zurückfordern.

Besondere Regelungen bezüglich der Entschädigung für nicht verbrauchten Urlaub gelten bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses (vgl. §§ 9 und 10). Diese Bestimmungen sollen zwar vor allem sicherstellen, daß dem Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses keine Nachteile in bezug auf seine Urlaubsansprüche erwachsen, doch sind bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Urlaubsverbrauch und damit indirekt auch über das Ausmaß der Urlaubsentschädigung bzw. Urlaubsabfindung nicht zu vermeiden und vom Gesetz geradezu vorausgesetzt (vgl. etwa § 9 Abs. 1 Z. 4).

#### Zu § 9:

§ 9 zählt taxativ all jene Endigungsfälle auf, bei deren Vorliegen Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht. Während aber in den Endigungsfällen der Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers (Z. 1) und des begründeten vorzeitigen Austrittes des Arbeitnehmers (Z. 2) die Urlaubsentschädigung in jedem Falle gebührt, müssen in den Fällen der Z. 3 bis 5 weitere Tatbestandsmerkmale vorliegen.

Beträgt die Kündigungsfrist weniger als drei Monate, gebührt bei Kündigung seitens des Arbeitgebers der Anspruch auf Urlaubsentschädigung jedenfalls. Eine Prüfung, ob der Urlaubsverbrauch dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist zumutbar war, wird nicht vorgenommen (Z. 3).

Beträgt die Kündigungsfrist mindestens drei Monate, so ist der Urlaub unter Bedachtnahme auf die Grundsätze des § 4 Abs. 1 während der Kündigungsfrist zu vereinbaren. Geschieht dies nicht, so ist zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer der Urlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist etwa unmöglich (z. B. Vorliegen von Dienstverhinderungsgründen) oder unzumutbar war (Vorliegen von Umständen, die den Urlaubszweck vereiteln würden). War der Verbrauch desurlaubes möglich und zumutbar, entfällt der Anspruch auf Urlaubsentschädigung (Z. 4).

Endet das Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf, einvernehmliche Auflösung oder Kündigung seitens des Arbeitnehmers, so gebührt in diesen Fällen Urlaubsentschädigung nur dann, wenn

die Frist zwischen Beginn des Urlaubsjahres und Ende des Arbeitsverhältnisses mehr als ein halbes Jahr beträgt (Z. 5).

#### Zu § 16:

Berechnungsgrundlage für den Entgeltfortzahlungsanspruch bei Arbeitsverhinderung wegen Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Dies wird bei Vollbeschäftigten die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden, bei Teilzeitbeschäftigten die vereinbarte kürzere Wochenarbeitszeit sein. Läßt sich eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht ohne weiteres ermitteln, wird die durchschnittliche Arbeitszeit für einen längeren, repräsentativen Zeitraum ermittelt werden müssen. Durch diese Berechnungsweise ist auch klargestellt, daß die Pflegefreistellung nicht nur tageweise, sondern — je nach Bedarf — auch für stundenweise Verhinderungen in Anspruch genommen werden kann. Bei wiederholter Dienstverhinderung innerhalb eines Arbeitsjahres gebührt der Anspruch insgesamt so lange, bis das Höchstmaß ausgeschöpft ist.

Aus dem Umstand, daß das Gesetz von der „notwendigen“ Pflege spricht, ergibt sich, daß der Arbeitnehmer grundsätzlich alle zumutbaren Vorkehrungen treffen muß, um eine Arbeitsverhinderung wegen eines Pflegefalles hintanzuhalten. Insbesondere wird eine Pflege durch den Arbeitnehmer selbst nicht notwendig sein, wenn eine andere geeignete Person zur Pflege des nahen Angehörigen vorhanden ist.

Das Gesetz trifft keine Aussage darüber, in welcher Form der Nachweis der Dienstverhinderung erbracht werden muß, doch wird die Nachweispflicht alle Merkmale des gesetzlichen Tatbestandes (insbesondere Pflegebedürftigkeit und Notwendigkeit der Pflege durch den Arbeitnehmer) umfassen.

#### Zu § 18:

Die Handhabung der Günstigkeitsklausel des § 18 schließt eine Anrechnung des in § 16 festgelegten Anspruches auf Fortzahlung des Entgelts im Falle der Pflegefreistellung auf gleichartige Ansprüche aus Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes in Geltung stehen, nicht aus. Die Anrechnung kann im Ausmaß des gesetzlichen Anspruches erfolgen und ist unabhängig von der Art der Bemessung des Anspruches (z. B.: nach Stunden, Tagen oder Wochen) in der jeweiligen kollektiven Norm. Stimmt der im Gesetz vorgesehene Zeitraum, für den der Anspruch gebührt, mit jenen in den kollektiven Normen nicht überein, kann die Anrechnung des gesetzlichen Anspruches auf den kollektiv vereinbarten so lange erfolgen, bis entweder der gesetzliche oder der kollektivvertragliche Anspruchszeitraum erschöpft ist. Besteht z. B. nach einem Kollektivvertrag ein Anspruch auf Pflegefreistellung für insgesamt sieben Tage pro Jahr, pro Anlaßfall jedoch höchstens für einen Tag, so wird diese Regelung durch die gesetzliche Regelung insoweit aufgesogen, als nach Kollektivvertrag nur mehr ein Anspruch von einem Tag zusätzlich zum gesetzlichen Anspruch besteht.

Unberührt bleibt der Rückgriff auf kollektive Regelungen, die für den Arbeitnehmer günstigere Anspruchsvoraussetzungen vorsehen (z. B. einen weiteren Kreis von Personen, für deren Pflege Freistellung gebührt, mindere Nachweispflichten u. dgl.).

Als Ergebnis seiner Beratung stellt der Ausschuß für soziale Verwaltung somit den Antrag, der Nationalrat wolle dem angeschlossenen Gesetzentwurf die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen.

Wien, 1976 06 15

**Rechberger**  
Berichterstatler

**Pansi**  
Obmann

**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 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 §§ 5 und 12 sind auch auf Arbeitsverhältnisse im Sinne des Abs. 2, Z. 7 anzuwenden.

**Urlaub**

§ 2. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren 24 Werk-tage und erhöht sich nach Vollendung des 20. 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) Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorangegangenen Arbeits(Lehr)verhältnissen zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

(4) Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können abweichend von § 12 vorsehen, daß

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, für jeden begonnenen Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubes erhalten; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub;
2. ein höheres Urlaubsausmaß erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum) gebührt, in das (in den) der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt;
3. die Ansprüche der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr beim selben Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden. Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres oder des sonstigen vereinbarten Jahreszeitraumes. Jedenfalls muß für den Umstellungszeitraum dem Arbeitnehmer ein voller Urlaubsanspruch und

ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zu stehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Arbeitsjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

#### Anrechnungsbestimmungen

§ 3. (1) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. die in einem anderen Arbeitsverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/61, im Inland zugebrachte Dienstzeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen 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, 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. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. Nr. 44/1957) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes (Bundesgesetz vom 6. Feber 1974, BGBl. Nr. 139) über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;

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;

5. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 1 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 10. Juli 1974, BGBl. Nr. 474.

6. Zeiten einer im Inlande zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

(3) Zeiten nach Abs. 2 Z. 1, 5 und 6 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Z. 2 sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

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

#### Verbrauch des Urlaubes

§ 4. (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, daß der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(2) Für Zeiträume, während deren ein Arbeitnehmer aus einem der im § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz 1974, BGBl. Nr. 399, genannten Gründe an der Arbeitsleistung verhindert ist, während deren er Anspruch auf Pflegefreistellung oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluß der Vereinbarung bekannt waren. 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 Werkstage betragen.

(4) Hat der Arbeitnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seines Urlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens zwölf Werktagen dem Arbeitgeber mindestens drei Monate vorher bekanntgegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und

dem Arbeitnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Arbeitnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Arbeitgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Arbeitnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingebracht.

(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

#### Erkrankung während desurlaubes

§ 5. (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 schuldhaftes Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Arbeitnehmer während einesurlaubes im Ausland, so muß dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, daß es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

#### Urlaubsentgelt

§ 6. (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) 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.

(4) 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 zu berechnen.

(5) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgeltes kann durch Kollektivvertrag abweichend von Abs. 3 und 4 geregelt werden.

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

#### Ablöseverbot

§ 7. Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die für den Nichtverbrauch desurlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Arbeitgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

#### 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 bezahltenurlaub genommen hat;
3. das Entgelt, das der Arbeitnehmer für die Dauer des bezahltenurlaub 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 dieserurlaub 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. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt eine Entschädigung in der Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, wenn das Arbeitsverhältnis nach Entstehung des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Urlaubes endet durch:

1. Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers;
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers;
3. Kündigung seitens des Arbeitgebers, wenn die Kündigungsfrist weniger als drei Monate beträgt;
4. Kündigung seitens des Arbeitgebers, wenn die Kündigungsfrist mindestens drei Monate beträgt und der Urlaub während der Kündigungsfrist nicht verbraucht werden konnte oder dem Arbeitnehmer der Urlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist nicht zumutbar war;
5. Zeitablauf, einvernehmliche Lösung oder Kündigung seitens des Arbeitnehmers, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist.

(2) Eine Entschädigung im Sinne des Abs. 1 gebührt den Erben, wenn das Arbeitsverhältnis nach Entstehung des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Urlaubes durch den Tod des Arbeitnehmers endet.

### Urlaubsabfindung

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

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

(3) Eine Abfindung im Sinne des Abs. 1 gebührt den Erben, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers endet.

### 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 oder, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes be-

stimmt ist, durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung 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 bis 3 000 S zu bestrafen.

### Weitergelten von Regelungen

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

(2) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Abschnittes bestehende Vereinbarungen durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung in Angelegenheiten, in denen nach den Bestimmungen der §§ 2 Abs. 4 oder 6 Abs. 5 abweichende Regelungen durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung zulässig sind, gelten als solche Regelungen, soweit sie den vorgenannten Bestimmungen 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 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. Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. 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.

**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 jährlichenurlaubes 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 XXXXXXXXXXXXXZ 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 Privatkraftwagenführer 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. XXXXXX, 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. XXXXXX 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 des Urlaubes 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 XXXXXXXX, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. XXXXXX, anzuwenden sind.

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

## 276 der Beilagen

11

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 XXXXXXXXXXXX betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. XXXXXXXXXXXX, 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. 1999, 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 Bun-

desgesetzes vom XXXXXXXXXXXX betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. XXXXXXXX, 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 Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921,
2. die §§ 15 a, 15 b und 15 c Gutsangestelltengesetz, 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 desurlaubes.

(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

## Übergangsbestimmungen

(1) Bis zum Inkrafttreten des § 6 gelten die Bestimmungen der Abs. 2 bis 5 dieses Artikels.

(2) Während desurlaubes behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt.

(3) Der Berechnung des Urlaubsentgeltes nach Abs. 2 ist das Entgelt zugrunde zu legen, das sich aus der für den Arbeitnehmer geltenden Nonmalarbeitszeit ergibt.

(4) Ist Verpflegung vereinbart und nimmt sie der Arbeitnehmer 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.

(5) Die Beträge nach Abs. 2 bis 4 sind bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im voraus zu bezahlen.

(6) Ein durch dieses Bundesgesetz bewirktes erhöhtes Urlaubsausmaß gebührt erstmals für jenes Urlaubsjahr, das ab dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes beginnt. Für das Urlaubsjahr, in das der 31. Dezember 1976 fällt, gebührt das zusätzliche Urlaubsausmaß aliquot in der Weise, daß für je begonnene zwei Monate, die in das Jahr 1977 fallen, ein zusätzlicher Urlaubstag gebührt.

## ARTIKEL X

**Wirksamkeitsbeginn und Vollziehung**

(1) Es treten in Kraft: § 6 des Artikels I mit  
1. Jänner 1978; 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 §§ 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 aller anderen Bestimmungen  
und bezüglich aller anderen Arbeitnehmer  
der Bundesminister für soziale Verwaltung.

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