

1275 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XV. GP

1982 11 09

Regierungsvorlage

Bundesgesetz vom XXXXXXXX, mit dem urlaubsrechtliche Bestimmungen im Urlaubsgesetz, Journalistengesetz, Hausbesorgergesetz und im Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen sowie das Hausgehilfen- und Hausangestellten-gesetz geändert werden.

ARTIKEL I

Das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 390/1976, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung in der Fassung des Artikels II des Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 354/1981, wird geändert wie folgt:

§ 2 Abs. 1 hat zu lauten:

„(1) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktagen und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werk-tage.“

ARTIKEL II

Das Journalistengesetz, StGBI. Nr. 88/1920, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 390/1976, wird geändert wie folgt:

§ 3 hat zu lauten:

„§ 3. Die Dauer des dem Redakteur zu gewähren-den jährlichen Urlaubes muß mindestens 30 Werk-tage, nach mehr als zehnjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses 39 Werk-tage betragen, inner-halb welcher Zeit die festen Bezüge fortlaufen. Im übrigen gilt Artikel I Abschnitt 1 des Bundesgesetz-es vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitli-chung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. 390.“

ARTIKEL III

Das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 16/1970, über den Dienstvertrag der Hausbesorger (Hausbesorgerge-setz), zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 390/1976, wird geändert wie folgt:

§ 15 Abs. 1 hat zu lauten:

„§ 15. (1) Dem Hausbesorger gebührt in jedem Dienstjahr ein ununterbrochener Urlaub, auf den die Vorschriften des Artikels I Abschnitt 1 des Bün-desgesetzes vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. 390, mit der Maßgabe anzuwenden sind, daß an Stelle des Urlaubsausmaßes von 30 Werktagen ein Urlaubsausmaß von 35 Kalendertagen und an Stelle des Urlaubsausmaßes von 36 Werktagen ein Urlaubsausmaß von 42 Kalendertagen tritt.“

ARTIKEL IV

Das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 146/1948, über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 229/1982, wird geändert wie folgt:

§ 32 hat zu lauten:

„§ 32. (1) Der Anspruch der Jugendlichen auf Urlaub richtet sich nach den für sie jeweils gelten-den Urlaubsvorschriften.

(2) Auf Verlangen des Jugendlichen ist der Ver-brauch des Urlaubes im Ausmaß von mindestens zwölf Werktagen für die Zeit zwischen 15. Juni und 15. September zu vereinbaren.“

ARTIKEL V

Das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 235/1962, über die Regelung des Dienstverhältnisses der Hausgehilfen und Hausangestellten (Hausgehilfen- und Hausan-gestelltengesetz), zuletzt geändert durch das Bün-desgesetz BGBl. Nr. 342/1978, wird geändert wie folgt:

§ 9 Abs. 2 hat zu lauten:

„§ 9. (2) Während des Urlaubes gebührt dem Dienstnehmer neben den auf die Urlaubszeit entfal-lenden, nach § 3 Abs. 2 abzugelenden Sachleistun-gen und auf den gleichen Zeitraum entfallenden Geldbezügen ein Urlaubszuschuß. Dieser Zuschuß beträgt bei einer für den Urlaubsanspruch an-rechenbaren Dienstzeit von weniger als 20 Jahren das

2

1275 der Beilagen

Zweifache und nach Vollendung des 20. Jahres das Zweieinhalbfache der monatlichen Geldbezüge.“

ARTIKEL VI

Übergangsbestimmungen

(1) Das durch Artikel I bis IV vorgesehene Urlaubsausmaß gebührt erstmals für jenes Urlaubsjahr, das im Jahre 1986 beginnt.

(2) Für das Urlaubsjahr, das im Jahre 1984 beginnt, beträgt das Urlaubsausmaß

1. für Arbeitnehmer, deren Urlaubsausmaß durch das Urlaubsgesetz geregelt ist, bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren 26 Werktage, bei einer Dienstzeit von 20 jedoch weniger als 25 Jahren 30 Werktage, nach Vollendung des 25. Jahres 32 Werktage;
2. für Arbeitnehmer, deren Urlaubsausmaß durch das Journalistengesetz geregelt ist, bei einer Dienstzeit von weniger als 10 Jahren 26 Werktage, nach Vollendung des 10. Jahres 39 Werktage;
3. für Arbeitnehmer, deren Urlaubsausmaß durch das Hausbesorgergesetz geregelt ist, bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren 30 Kalendertage, bei einer Dienstzeit von 20 jedoch weniger als 25 Jahren 35 Kalendertage, nach Vollendung des 25. Jahres 37 Kalendertage.

(3) Für das Urlaubsjahr, das im Jahre 1985 beginnt, beträgt das Urlaubsausmaß

1. für Arbeitnehmer, deren Urlaubsausmaß durch das Urlaubsgesetz geregelt ist, bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren 28 Werktage, bei einer Dienstzeit von 20 aber weniger als 25 Jahren 30 Werktage,

nach Vollendung des 25. Jahres 34 Werk-
tage;

2. für Arbeitnehmer, deren Urlaubsausmaß durch das Journalistengesetz geregelt ist, bei einer Dienstzeit von weniger als 10 Jahren 28 Werktage, nach Vollendung des 10. Jahres 39 Werk-
tage;
3. für Arbeitnehmer, deren Urlaubsausmaß durch das Hausbesorgergesetz geregelt ist, bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren 33 Kalendertage, bei einer Dienstzeit von 20 aber weniger als 25 Jahren 35 Kalendertage, nach Vollendung des 25. Jahres 40 Kalen-
dertage.

ARTIKEL VII

Anrechnung von höheren Urlaubsansprüchen

Ein das bisherige gesetzliche Urlaubsausmaß übersteigender Anspruch, der in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen vorgesehen ist, ist auf die durch dieses Bundesgesetz vorgesehene Erhöhung des Urlaubsanspruches anrechenbar, sofern der Anspruch nicht als Abgeltung für erschwerende Arbeitsbedingungen, besondere Gefährlichkeit der Arbeit oder wegen Behinderung gewährt wurde. Durch die Anrechnung darf jedoch der dem Arbeitnehmer bisher gebührende Urlaubsanspruch nicht verkürzt werden.

ARTIKEL VIII

Wirksamkeitsbeginn und Vollziehung

- (1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes treten am 1. Jänner 1984 in Kraft.
- (2) Mit der Vollziehung ist der Bundesminister für soziale Verwaltung betraut.

VORBLATT

Problem:

Durch die zunehmende Rationalisierung, Intensivierung und Technisierung der Arbeit steigt zwar die Produktivität, gleichzeitig werden aber immer mehr Arbeitskräfte freigesetzt, während die im Produktionsprozeß verbleibenden Arbeitnehmer einer erhöhten gesundheitlichen Belastung ausgesetzt sind. Dies erfordert gesetzliche Maßnahmen sowohl zum Ausgleich der gesundheitlichen Belastungen als auch zur besseren Verteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens auf alle arbeitsfähigen und arbeitswilligen Personen.

Problemlösung:

Mit den vorliegenden Gesetzesnovellen soll der Mindesturlaub von 4 auf 5 Wochen und der Urlaubsanspruch nach 25 Dienstjahren von 5 auf 6 Wochen erhöht werden. Damit wird einerseits für die, durch erhöhten Arbeitsstress bewirkte Belastung der Arbeitnehmer ein Ausgleich geschaffen, andererseits der Arbeitsmarkt entlastet, da in vielen Branchen und Betrieben als Ersatz für die entfallende Arbeitszeit durch Neueinstellung von Arbeitskräften vorgesorgt werden muß.

Alternativen:

Keine. Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde, die etwa die gleichen arbeitsmarktpolitischen Effekte hätte, wäre hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Erholungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer weniger günstig und wäre überdies einer Etappenregelung kaum zugänglich.

Kosten:

Da die zu novellierenden gesetzlichen Bestimmungen Dienstverhältnisse zum Bund im wesentlichen nicht erfassen, sind für den Bund **unmittelbare** Kostenbelastungen nicht zu erwarten.

Erläuterungen

Seit das Urlaubsgesetz 1976, BGBl. Nr. 390, den vierwöchigen Mindesturlaub eingeführt hat, sind gesetzliche Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung nicht mehr erfolgt, wenn man von dem Anspruch auf Zusatzurlaub nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz absieht, der jedoch nur für eine sehr geringe Zahl von Arbeitnehmern wirksam wurde. Damit kam eine Entwicklung zum Stillstand, durch die die wöchentliche Normalarbeitszeit von 48 auf 40 Stunden verringert und der Mindesturlaub von zwei auf vier Wochen erhöht wurde.

Allerdings setzten schon bald nach Inkrafttreten des Urlaubsgesetzes Diskussionen um weitere Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung ein. In dieser Diskussion haben sich insbesondere die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer konsequent auf den Standpunkt gestellt, einer weiteren Urlaubsverlängerung den Vorrang vor der Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu geben. Diese Präferenz für die Urlaubsverlängerung hat mehrere Ursachen: Zum einen ist unter arbeitsmedizinischen Gesichtspunkten der Erholungs- und Freizeitwert einer zusätzlichen Urlaubswoche für den Arbeitnehmer wesentlich größer als der einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde (die annähernd den gleichen Kosteneffekt hat), zum anderen kann mit einer Anhebung des Mindesturlaubes auch eine Erhöhung des Urlaubsanspruches für Arbeitnehmer, die besonders lange Dienstzeiten aufweisen, verbunden werden. Angestellte mit einer Dienstzeit von 25 Jahren hatten schon seit 1946 (!) einen Urlaubsanspruch von 30 Werktagen, für sie kam die in den letzten Jahrzehnten durchgeführte Verbesserung des Urlaubsrechtes kaum zum Tragen. Durch den vorliegenden Entwurf gelangt auch diese Personengruppe in den Genuß einer Urlaubsverlängerung, da nunmehr für alle Arbeitnehmer, die eine für den Urlaubsanspruch anrechenbare Dienstzeit von 25 Jahren haben, ein sechswöchiger Urlaubsanspruch eingeführt wird.

Neben den arbeitsmedizinischen und sozialpolitischen Überlegungen, die für eine Urlaubsverlängerung sprechen, hat in den letzten Jahren der arbeitsmarktpolitische Gesichtspunkt immer mehr Gewicht erhalten. In dieser Zeit, in der alle Industrienationen mit großen Problemen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind, hat Österreich im internationalen Vergleich eine außerordentlich

günstige Position behaupten können. Es droht jedoch die Gefahr, daß bei Andauern der internationalen Wirtschaftsflaute deren negative Auswirkungen auch auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zu Schwierigkeiten führen. Ein stagnierendes oder bloß geringfügiges Wirtschaftswachstum, verbunden mit dem Eintritt geburtenstarker Jahrgänge in das Erwerbsleben, muß unweigerlich zu Problemen auf dem Arbeitsmarkt führen, da diese Entwicklung auch mit einer Tendenz zu verstärkten Rationalisierungen (Einsatz von Mikroprozessoren u. dgl.) Hand in Hand geht. Den drohenden Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt kann aber nicht mit wirtschaftspolitischen Maßnahmen allein begegnet werden, es muß auch durch sozialpolitische Maßnahmen getrachtet werden, das vorhandene Arbeitsvolumen möglichst gleichmäßig und gerecht auf alle Arbeitsfähigen und Arbeitswilligen aufzuteilen. Die Verlängerung des Urlaubsanspruches ist eine solche Maßnahme.

Rein rechnerisch wird bei einer Erhöhung des Urlaubsanspruches um eine Woche wie auch bei einer Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um eine Stunde das Arbeitsvolumen um rund 2,5% gesenkt. Dies würde die Notwendigkeit zum Einsatz von rund 72 000 zusätzlichen Arbeitskräften bedeuten. Unter Berücksichtigung aller zu erwartenden kompensatorischen Maßnahmen verbleibt, wie sich unter anderem aus wissenschaftlichen Studien von Universitätsprofessor Dr. Stiegler (Ökonomische Aspekte der Arbeitszeitverkürzung) und des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (Arbeitszeitverkürzung als Instrument der Beschäftigungspolitik) ergibt, ein beschäftigungspolitischer Effekt von rund 22 000 Arbeitsplätzen.

In der Frage der kostenmäßigen Auswirkungen der vorgesehenen Maßnahmen auf die Wirtschaft ist — sieht man von gewissen Unschärfen der Berechnung ab, die ihre Ursache in fehlendem Datenmaterial haben — eine gewisse Übereinstimmung der Standpunkte festzustellen. Würde sich der Urlaub für alle Arbeitnehmer um rund eine Woche verlängern, so hätte dies eine Verringerung des Arbeitsvolumens um rund 2,4% der geleisteten Arbeitszeit zur Folge. Da für jene Arbeitnehmer, die eine Dienstzeit zwischen 20 und 25 Jahren aufweisen, eine Erhöhung des Anspruches nicht ein-

tritt und andere Arbeitnehmergruppen auf Grund von Individualvereinbarungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung u. dgl. bereits derzeit höhere als die gesetzlichen Mindesturlaubsansprüche aufweisen, kann der Kosteneffekt ausgedrückt in Prozentsätzen des Arbeitsvolumens bzw. der Bruttolohnsumme maximal rund 2% betragen. Berücksichtigt man noch die vorgesehene Erhöhung in drei Jahrestappen, so ergibt sich für die Dauer von drei Jahren eine jährliche Belastung von weniger als 0,7% der Lohnsumme. Diese Zahlen relativieren auch die Bedeutung von Stellungnahmen aus den Kreisen der Wirtschaft, die eine Arbeitszeitverkürzung durch Urlaubsverlängerung für wirtschaftlich untragbar bezeichnen, da bei jeder der jährlichen Lohnrunden ein Vielfaches dieses Prozentsatzes zur Diskussion steht und zur Verteilung gelangt. Berücksichtigt man noch den Umstand, daß die erste Etappe der Urlaubsverlängerung erst Anfang 1984 wirksam werden soll, so zeigt sich, daß die vorgesehene Urlaubsverlängerung nicht nur aus arbeitsmarktpolitischen und sozialpolitischen Erwägungen notwendig, sondern auch unter dem Gesichtspunkt der Kostenfolgen für die Wirtschaft durchaus vertretbar ist.

Die angestrebte Urlaubsverlängerung wird in der Weise durchgeführt, daß der endgültig, nach Ablauf der einzelnen Erhöhungsetappen, zustehende Urlaubsanspruch durch Novellierung der einschlägigen urlaubsrechtlichen Bestimmungen schon jetzt festgelegt wird. Der während der Geltung der Etappenregelung zustehende Anspruch wurde hingegen in eine Übergangsbestimmung aufgenommen. Die derzeit bestehende Regelung des Urlaubsanspruches wird mit dem Inkrafttreten dieses Entwurfes (1. Jänner 1984) durch die vorgesehene Neuordnung abgelöst. Diese Vorgangsweise hat den Vorteil, daß der Text der Stammgesetze von Regelungen freibleibt, die nur für zwei Jahre Gültigkeit haben. Die für den Übergangszeitraum gebührenden Ansprüche sind im Artikel VI ebenfalls zusammenfassend und übersichtlich geregelt.

Der vorliegende Entwurf erhöht die Urlaubsansprüche all jener Arbeitnehmer, deren Urlaubsrecht direkt oder indirekt (durch Verweisung) im Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 390/1976, geregelt ist. Für andere Personengruppen sehen Novellierungen der für sie geltenden gesetzlichen Bestimmungen (zB für Bauarbeiter, Landarbeiter, Heimarbeiter) adäquate Maßnahmen vor. Über die Novellierung des Urlaubsrechts der Schauspieler, das (im § 18 des Schauspielergesetzes, BGBl. Nr. 441/1922) abweichend von dem für die übrigen Arbeitnehmergruppen geltenden System geregelt ist, soll nach Abschluß der Verhandlungen zwischen den zuständigen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer entschieden werden.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung der Materie gründet sich auf Artikel 10 Abs. 1 Z 11 B-VG (Arbeitsrecht).

Zu Artikel I

Durch Novellierung des § 2 Abs. 1 Urlaubsgesetz wird der Mindesturlaub von bisher 24 auf 30 Werktage erhöht. Bei einer Dienstzeit von 25 Jahren gebührt ein Urlaub im Ausmaß von 36 Werktagen (bisher 30 Werktage ab einer Dienstzeit von 20 Jahren). Die übrigen Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (insbesondere auch über Urlaubsteilung, Urlaubsverbrauch usw.) gelten unverändert weiter. Die Urlaubserhöhung wird auch für Arbeitnehmer wirksam, für die Gesetze gelten, die bezüglich des Urlaubsausmaßes auf das Urlaubsgesetz verweisen, wie zB das Angestelltengesetz, Gutsinstellengesetz usw.

Zu Artikel II

Das Journalistengesetz verweist zwar bezüglich aller sonstigen Bestimmungen auf das Urlaubsgesetz, regelt jedoch das Urlaubsausmaß selbständig. Es muß daher auch § 3 Journalistengesetz entsprechend geändert werden. Das aus dem Jahre 1920 stammende Journalistengesetz hat das Urlaubsausmaß noch in Monaten bemessen, während durch den vorliegenden Entwurf das Urlaubsausmaß auch für Journalisten in Werktage umgerechnet wird. Dies ist schon deshalb erforderlich, weil durch die etappenweise Anhebung des Anspruches bei einer Anspruchsbemessung in Monaten sich Bruchteile ergeben würden, die ohnehin wieder in Werktage umgerechnet werden müßten.

Die Umrechnung erfolgt in der Weise, daß an Stelle von (bisher) 1 Monat Urlaub ein Urlaubsausmaß von 26 Werktagen und von (bisher) 1½ Monaten ein Urlaubsausmaß von 39 Werktagen festgesetzt wird. Diese Umrechnung entspricht auch dem für Journalisten bei Tages- und Wochenzeitungen kollektivvertraglich festgesetzten Urlaubsausmaß.

Da der den Journalisten nach 10 Dienstjahren gebührende Urlaubsanspruch noch immer über dem den übrigen Arbeitnehmergruppen nach 25 Jahren gebührenden Höchstanspruch liegt, führt die geplante Urlaubsverlängerung im Bereich des Journalistengesetzes zu einer Anspruchserhöhung nur für Arbeitnehmer mit einer Dienstzeit von weniger als 10 Dienstjahren. Für sie wird ab der zweiten Etappe ihr derzeit bestehender Urlaubsanspruch von 26 Werktagen auf 28 Werktage, und mit der dritten Etappe auf 30 Werktage erhöht.

Zu Artikel III

Die Eigenart der Dienstverhältnisse der Hausbesorger macht es erforderlich, den Urlaubsanspruch nicht in Werk-, sondern in Kalendertagen zu bemessen, wobei für je 6 Werktage 7 Kalendertage Urlaub gebühren. Die im Artikel III vorgenommene Novellierung des § 15 Abs. 1 Hausbesorgergesetz führt die Erhöhung des Anspruches analog zu der für die übrigen Arbeitnehmergruppen vorge-

sehen Erhöhung durch und rechnet den Anspruch in Kalendertage um.

Zu Artikel IV

Mit der Erlassung des Urlaubsgesetzes im Jahre 1976, BGBl. Nr. 360, wurden die bis zu diesem Zeitpunkt bestehenden Unterschiede zwischen dem Urlaubsrecht der Jugendlichen und der übrigen Arbeitnehmer beseitigt. Die Festsetzung des Ausmaßes des Mindesturlaubs mit 24 Werktagen für alle Arbeitnehmer hätte eine separate Bestimmung über das Urlaubsausmaß im KJBG überflüssig gemacht. Aus Gründen der Einheitlichkeit und Übersichtlichkeit wurde diese Bestimmung jedoch beibehalten und nur eine Anpassung an die durch das neue Urlaubsgesetz geschaffene Rechtslage vorgenommen (Aufhebung des § 32 Abs. 2 KJBG durch Artikel VIII Abs. 1 Z 3 UrlG).

Jede weitere Verbesserung des Urlaubsrechtes muß auch im KJBG seinen Niederschlag finden, will man die Jugendlichen gegenüber den erwachsenen Arbeitnehmern nicht schlechter stellen. Durch die gegenständliche Novelle soll dieser Notwendigkeit Rechnung getragen werden. Im neuen Text des § 32 Abs. 1 wird das Urlaubsausmaß jedoch nicht mehr *expressis verbis* genannt. Es erfolgt nur noch ein Verweis auf die „jeweils geltenden Urlaubsvorschriften“. Damit ist gewährleistet, daß bei einer allfälligen künftigen Änderung der urlaubsrechtlichen Vorschriften eine Novellierung des KJBG nicht mehr erforderlich ist. Überdies wird dadurch auch die etappenweise Erhöhung des Mindesturlaubs durch Artikel VI des vorliegenden Entwurfes übernommen.

Die durch Abs. 1 vorgenommene Verweisung auf die „jeweils geltenden Urlaubsvorschriften“ ist im wesentlichen eine Verweisung auf das Urlaubsgesetz. Soweit jedoch Jugendliche in den Geltungsbereich einer anderen das Urlaubsrecht regelnden Norm fallen (zB Journalisten, Schauspieler), bezieht sich die Verweisung auf diese gesetzlichen Bestimmungen.

Zu Artikel V

Das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz verweist im § 9 Abs. 1 auch bezüglich des Urlaubsausmaßes auf das Urlaubsgesetz. Die Erhöhung des Urlaubsanspruches im § 2 Urlaubsgesetz wird daher auch für die dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer unmittelbar wirksam.

§ 9 Abs. 2 Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz verknüpft hingegen die Höhe des Urlaubszuschusses (also einer Sonderzahlung) mit dem Ausmaß des Urlaubsanspruches. Es liegt nun auf der Hand, daß eine Erhöhung des Urlaubsausmaßes nicht auch zu einer Erhöhung der Sonderzahlungen führen kann, weshalb eine entsprechende Novellierung des § 9 erfolgen mußte. Da für

Arbeitnehmer mit einer Dienstzeit von 20 bis 25 Jahren eine Erhöhung des Urlaubsanspruches nicht eintritt, diese Personengruppe aber schon bisher einen Urlaubsanspruch von 30 Werktagen (und damit Anspruch auf einen Urlaubszuschuß im zweieinhalbfachen der monatlichen Geldbezüge) hatte, konnte mit einer bloßen Umrechnung (30 anstatt 24 Werktage und 36 anstatt 30 Werktage) nicht das Auslangen gefunden werden. Es würde sonst diese Personengruppe durch die Urlaubsverlängerung in bezug auf den Urlaubszuschuß schlechter gestellt werden als bisher. Es war daher notwendig, unter Beibehaltung des Inhaltes der bisherigen Regelung eine andere Formulierung zu treffen. Maßgebliches Kriterium für den Anspruch auf höheren Urlaubszuschuß ist die Dauer der für den Urlaubsanspruch anrechenbaren Dienstzeit. Beträgt sie mehr als 20 Jahre (dies entsprach bisher einem Urlaubsanspruch von 30 Werktagen) dann gebührt auch der höhere Urlaubszuschuß.

Zu Artikel VI

Um die durch die Erhöhung des Urlaubsanspruches entstehenden Kosten auf einen längeren Zeitraum aufzuteilen, ist eine Etappenregelung vorgesehen. Die volle Erhöhung des Urlaubsanspruches um eine Woche soll gemäß Abs. 1 erst für jenes Urlaubsjahr wirksam werden, das im Jahre 1986 beginnt. Dies bedeutet, daß frühestens für ein Urlaubsjahr, das am 1. Jänner 1986 beginnt, die Erhöhung des Urlaubsanspruches voll zum Tragen kommt. Bis dahin wird das Urlaubsausmaß etappenweise erhöht und zwar in Jahresetappen von jeweils 2 zusätzlichen Werktagen Urlaub. Beginnend mit den Urlaubsjahren, die im Jahre 1984 beginnen, wird der derzeit bestehende Urlaubsanspruch grundsätzlich um jeweils 2 Werktage pro Urlaubsjahr erhöht. Die erste Etappe der Urlaubsverlängerung wird im günstigsten Fall für ein Urlaubsjahr, das vom 1. Jänner 1984 bis 31. Dezember 1984 dauert, wirksam, im ungünstigen Fall für ein Urlaubsjahr vom 31. Dezember 1984 bis 30. Dezember 1985.

Da durch die vorliegenden gesetzlichen Regelungen die für den erhöhten Urlaubsanspruch von 6 Wochen erforderliche Dienstzeit mit 25 Jahren festgelegt wird, sind für jene Arbeitnehmer, die im Übergangszeitraum eine Vordienstzeit zwischen 20 und 25 Jahren aufweisen, Sonderbestimmungen zu treffen, sofern sie nicht — wie zB die Journalisten — schon derzeit günstigere Regelungen haben. Für die Übergangszeit ist daher das Urlaubsausmaß gestaffelt:

Bei Dienstzeiten bis 20 Jahren wird der Urlaubsanspruch allmählich von 4 auf 5 Wochen angehoben, bei Dienstzeiten zwischen 20 und 25 Jahren bleibt der Anspruch auf den fünfwöchigen Mindesturlaub unverändert, bei Dienstzeiten über 25 Jahren wird das Urlaubsausmaß in Etappen von 5 auf 6 Wochen erhöht. Nach Ablauf der Etappen-

regelung besteht dann ein einheitlicher Urlaubsanspruch von 30 Werktagen bis zu einer Dienstzeit von 25 Jahren, bei längeren Dienstzeiten ein Anspruch von 36 Werktagen, immer vorausgesetzt, daß nicht schon derzeit günstigere gesetzliche Regelungen bestehen (Journalisten).

Abs. 2 Z 1 gilt für alle Arbeitnehmer, deren Urlaubsausmaß durch das Urlaubsgesetz geregelt ist. Dies sind nicht nur jene Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Urlaubsgesetzes fallen, sondern auch jene, die unter den Geltungsbereich von Gesetzen fallen, die bezüglich des Urlaubsausmaßes auf das Urlaubsgesetz verweisen, wie zum Beispiel die Privatkraftwagenführer (vergleiche § 4 des Privat-Kraftwagenführergesetzes, BGBl. Nr. 359/1928 in der Fassung des Art. III, BGBl. Nr. 390/1976), die Hausgehilfen und Hausangestellten (vergleiche § 9 Abs. 1 des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, BGBl. Nr. 235/1962 in der Fassung des Art. V, BGBl. Nr. 390/1976), Angestellte (vergleiche § 17 Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921 in der Fassung des Art. VI, BGBl. Nr. 390/1976) und Gutsangestellte (vergleiche § 15 Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923 in der Fassung des Art. VII, BGBl. Nr. 390/1976). Hingegen wird das Urlaubsausmaß der Journalisten durch § 3 Journalistengesetz (StGBI. Nr. 88/1920 in der Fassung des Art. II, BGBl. Nr. 390/1976) und das Urlaubsausmaß der Hausbesorger durch § 15 Hausbesorgergesetz (BGBl. Nr. 16/1970 in der Fassung des Art. IV, BGBl. Nr. 390/1976) eigenständig und abweichend vom Urlaubsgesetz geregelt. Für diese Arbeitnehmergruppen mußten daher auch gesonderte Übergangsbestimmungen geschaffen werden.

Arbeitnehmer, die dem Journalistengesetz unterliegen, haben einen gegenüber dem allgemeinen Urlaubsrecht erhöhten Urlaubsanspruch. Der Höchstanspruch von eineinhalb Monaten entspricht in Werktagen umgerechnet einem Urlaubsausmaß von 39 Werktagen (vergleiche etwa die Urlaubsbestimmungen in den Kollektivverträgen für die bei Tageszeitungen bzw. bei Wochenzeitungen angestellten Journalisten). Das Journalistenrecht regelt daher den Urlaubsanspruch nicht nur insofern günstiger, als der erhöhte Anspruch bereits nach 10 Jahren zusteht, das Höchstausmaß liegt auch über jenem Ausmaß, das nach Abschluß der Erhöhungsetappen für die übrigen Arbeitnehmer Gültigkeit haben wird (39 Werktagen gegenüber 36 Werktagen). Der niedrigere, während der ersten 10 Jahre des Dienstverhältnisses dem Journalisten gebührende Urlaubsanspruch ist hingegen — rechnet man ihn auf Werktage um — nur während der ersten Erhöhungsetappe gleich günstig wie der für die übrigen Arbeitnehmer geltende Anspruch. Der Anspruch auf 1 Monat Urlaub, der durch § 3 Journalistengesetz gewährleistet ist, beträgt derzeit schon umgerechnet 26 Werktagen. Aus Gründen der Vollständigkeit und Übersichtlichkeit wurde

jedoch auch für den Urlaubsanspruch der Journalisten während der ersten Etappe der Urlaubsverlängerung eine ausdrückliche Regelung in die Übergangsbestimmungen aufgenommen. Eine Erhöhung gegenüber dem geltenden Recht ergibt sich daher erst in der 2. Etappe.

Für Hausbesorger ist das Urlaubsausmaß in Kalendertagen und nicht — wie für die übrigen Arbeitnehmer — in Werktagen bemessen. Bei der Umrechnung von Werk- in Kalendertage werden für 6 Werktage 7 Kalendertage gerechnet. Bei der etappenweisen Erhöhung des Urlaubsanspruches erhebt sich die Frage, wie die Umrechnung für jene Urlaubstage vorzunehmen ist, die über einen vollen Wochenanspruch hinausgehen. **Abs. 2 Z 3** und **Abs. 3 Z 3** regeln diese Frage durch einen Kompromiß. In der ersten Etappe der Urlaubsverlängerung, bei der der Urlaubsanspruch um 2 Werktage erhöht wird, soll auch der Urlaubsanspruch der Hausbesorger nur im Ausmaß von 2 Kalendertagen erhöht werden. Hingegen wird in der zweiten Etappe der Urlaubsanspruch der Hausbesorger um 3 Kalendertage erhöht.

Zu Artikel VIII

Die Erhöhung des gesetzlichen Mindesturlaubes berührt die gesetzlichen Bestimmungen, die — wie etwa § 10 a Urlaubsgesetz — Zusatzurlaub für Nacharbeit unter erschwerenden Bedingungen vorsehen, nicht.

Sind hingegen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen Zusatzurlaube vorgesehen, die nicht wegen Arbeitserschwerens, Gefahr bzw. Behinderung gewährt werden, so sind sie auf den gesetzlichen Mindesturlaub anrechenbar, dies allerdings nur im Ausmaß der durch dieses Gesetz jeweils vorgesehenen Erhöhung. Besteht daher beispielsweise ein kollektivvertraglicher Anspruch auf 3 Tage Zusatzurlaub und wird (in der 1. Etappe) der Urlaubsanspruch um 2 Tage erhöht, so sind höchstens 2 Tage des Zusatzurlaubes anrechenbar. Eine Verringerung des bereits gebührenden Urlaubsanspruches darf sich durch die Anrechnung jedenfalls nicht ergeben. Für die Anrechenbarkeit ist nicht entscheidend, auf welcher Regelung der erhöhte Urlaubsanspruch beruht. So kann dieser Anspruch in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung), aber auch in (als Verträge zugunsten Dritter zu deutenden) „freien“ Betriebsvereinbarungen, in Vertragsschemata oder in Vereinbarungen zwischen einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern vorgesehen sein. Auch wenn der höhere Anspruch nicht in Form eines Zusatzurlaubes gewährt wird, sondern durch eine andere Regelung bzw. Vereinbarung zustandekommt (etwa in der Form, daß der Urlaubsanspruch anstelle von Werktagen mit der gleichen Zahl von Arbeitstagen

gewährt wird), kann angerechnet werden. Die Anrechnungsregelung soll daher alle Vereinbarungen treffen, aus denen sich unmittelbar ein höheres Urlaubsausmaß ergibt.

Nicht erfaßt von dieser Anrechnungsregelung sind jene Vereinbarungen, die nur indirekt zu einem höheren Urlaubsanspruch führen, wie zB die über das gesetzliche Ausmaß hinaus vereinbarte Anrechnung von Vordienstzeiten.

Von der Anrechnung werden jene Zusatzurlaube ausgenommen, die aus bestimmten, im Gesetz taxativ aufgezählten Gründen gewährt werden; es sind dies insbesondere höhere Urlaubsansprüche wegen gefährlicher Arbeit und Arbeiten unter erschwerenden Bedingungen. Auch der in zahlreichen Kollektivverträgen vorgesehene Zusatzurlaub für Behinderte tritt zum gesetzlichen Urlaubsanspruch hinzu, soll also nicht angerechnet werden.