

Gemäß § 53 Abs. 4 GOG an die Abgeordneten verteilt

1 von 3

Abänderungsantrag

der Abgeordneten **Verena Nussbaum**,
Genossinnen und Genossen

zum Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales über den Antrag 2793/A der Abgeordneten Mag. Michael Hammer, Mag. Markus Koza, Kolleginnen und Kollegen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Urlaubsgesetz, das Landarbeitsgesetz 2021 und das Heimarbeitsgesetz 1960 geändert werden (1683 d.B.) – (TOP 29)

Der Nationalrat wolle in zweiter Lesung beschließen:

Der eingangs bezeichnete Gesetzesantrag wird wie folgt geändert:

I. Artikel 1 (Änderung des Urlaubsgesetzes) wird wie folgt geändert:

1. Z 1 lautet wie folgt:

„1. § 10 Abs. 2 entfällt.“

2. Folgende Z 1a wird eingefügt:

„1a. § 4 Abs. 5 erster Satz lautet wie folgt:

„Der Urlaubsanspruch verjährt nur nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen.““

3. Z 2 lautet wie folgt:

„2. Dem § 19 wird folgender Abs. 13 angefügt:

„(13) § 4 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2022 tritt mit 1. Jänner 2023 in Kraft.““

II. Artikel 2 (Änderung des Landarbeitsgesetzes 2021) wird wie folgt geändert:

1. Z 1 lautet wie folgt:

„1. § 105 Abs. 2 entfällt.“

2. Folgende Z 1a wird eingefügt:


„1a. § 100 Abs. 7 erster Satz lautet wie folgt:

„Der Urlaubsanspruch verjährt nur nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen.““




3. Z 2 lautet wie folgt:

„2. Dem § 430 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) § 100 Abs. 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2022 tritt mit 1. Jänner 2023 In Kraft.““


(KUCHER)

Nussbaum
(NUSSBAUM)



Nimmer

(RECK)

Begründung

In der Rechtssache C-233/20 entschied der EuGH über das Vorabentscheidungsersuchen des OGH, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/8/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dahin auszulegen sind, dass er einer nationalen Vorschrift entgegensteht, wonach eine Urlaubersatzleistung für das laufende letzte Arbeitsjahr nicht gebührt, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig einseitig beendet. Gemäß der Richtlinie 2003/88/EG stehen jedem Arbeitnehmer ein bezahlter Mindesturlaub von vier Wochen zu. Das österreichische Urlaubsrecht sieht einen Mindesturlaub von fünf in gewissen Fällen auch von sechs Jahren vor. In Anbetracht der ergangenen Entscheidung des EuGH ist nun der § 10 Abs 2 UrlG europarechtskonform zu adaptieren. Jedenfalls muss der Gesetzgeber gewährleisten, dass auch Arbeitnehmer die das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig einseitig beenden eine Urlaubersatzleistung für mindestens vier Wochen zusteht. Zwecks Verwaltungsvereinfachung und Beseitigung bürokratischer Schwierigkeiten bei der Berechnung der Urlaubersatzleistung soll daher nicht ein kompliziertes Modell mit der Differenzierung nach europarechtlich geschütztem Mindesturlaub und den darüberhinausgehenden österreichischen Urlaubsanspruch normiert werden, sondern der europarechtskonforme Zustand durch die ersatzlose Streichung des § 10 Abs 2 UrlG hergestellt werden.

Weiters entschied der EuGH im Vorabentscheidungsersuchen vom Bundesarbeitsgericht (Deutschland) am 22. September 2022, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den ein Arbeitnehmer für einen Bezugszeitraum erworben hat, nach Ablauf einer Frist von drei Jahren verjährt, deren Lauf mit dem Schluss des Jahres beginnt, in dem dieser Anspruch entstanden ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen.

Um auch Angesichts dieser Entscheidung das österreichische Urlaubsrecht europarechtskonform anzupassen, bedarf es einer Ergänzung des § 4 Abs 5 UrlG da dieser lediglich normiert, dass „Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.“, jedoch die tatsächliche Möglichkeit seitens des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer bestehen muss, dass dieser den Urlaub in Anspruch nehmen kann. Daher muss die Verjährungsbestimmung dahingehend angepasst werden. Weder die Klage auf Zustimmung zum Urlaubsverbrauch noch das Verfahren nach § 4 Abs 4 UrlG erfüllen hinsichtlich der Rechtsprechung den europarechtlichen Mindestanforderungen als tatsächliche Möglichkeit des Urlaubsantritts.

