

Schriftlicher Bericht

des Ausschusses für Arbeit
(21. Ausschuß)

über den von der Fraktion der SPD eingebrachten Entwurf eines
Gesetzes über Mindesturlaub für Arbeitnehmer (Bundes-
urlaubsgesetz)

— Drucksache IV/142 —

und über den von der Fraktion der CDU/CSU eingebrachten
Entwurf eines Bundesurlaubsgesetzes

— Drucksache IV/207 —

A. Bericht des Abgeordneten Dr. Dörinkel

I.

Die von der Fraktion der SPD — Drucksache IV/142 — und von der Fraktion der CDU/CSU — Drucksache IV/207 — eingebrachten Initiativgesetzentwürfe für ein Bundesurlaubsgesetz sind vom Plenum des Deutschen Bundestages am 24. Januar 1962 bzw. 23. Februar 1962 dem Ausschuß für Arbeit (federführend), der Gesetzentwurf der Fraktion der CDU/CSU außerdem am 23. Februar 1962 dem Wirtschaftsausschuß (mitberatend) überwiesen worden.

Der Ausschuß für Arbeit hat beschlossen, beide Entwürfe nebeneinander zu behandeln; er hat sich mit ihnen in 10 Sitzungen befaßt. Der Wirtschaftsausschuß hat den Entwurf der Fraktion der CDU/CSU in einer Sitzung behandelt. Um sich in der wichtigen Frage der notwendigen Dauer des Mindesturlaubs näher zu unterrichten, hat der Ausschuß für Arbeit einen medizinischen Sachverständigen angehört. Er hat ferner Vertreter der Sozialpartner zu der Frage gehört, ob eine bundeseinheitliche Regelung des Urlaubsrechts erforderlich sei oder ob die weitere Entwicklung des Urlaubsrechts im Bereich der Tarifautonomie der Sozialpartner belassen werden solle. Zu dem mit der Rechtsvereinheitlichung zusammenhängenden recht-

lichen Problem hat sich Senatspräsident Prof. Dr. Dr. Boldt vor dem Ausschuß geäußert.

II.

Der vom Ausschuß beschlossene Entwurf hat die Regelung des Erholungsurlaubs für Arbeitnehmer zum Gegenstand. Auf diesem Gebiet besteht gegenwärtig in der Bundesrepublik eine starke Rechtzersplitterung. In allen Ländern der Bundesrepublik gelten in der Zeit nach 1945 erlassene Landesurlaubsgesetze, im Bereich des Landes Baden-Württemberg sogar zwei, die zwar bezüglich der Dauer des Mindesturlaubs übereinstimmen, im übrigen aber erhebliche Unterschiede aufweisen. Der Ausschuß war sich darin einig, daß die Wahrung der Rechtseinheit und der Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse in der Bundesrepublik die Beseitigung dieser Rechtsunterschiede erfordern.

Der vorgelegte Entwurf ist ferner von dem sozialpolitischen Anliegen bestimmt, die gesetzliche Mindestdauer des Urlaubs, der der Erhaltung und Wiederauffrischung der Arbeitskraft dient, angemessen zu erhöhen. Die Arbeitsbelastung der Menschen in der modernen Wirtschaft ist als Folge der fortschreitenden Technisierung und Automatisierung

und des damit erhöhten Tempos der Arbeit so groß geworden, daß der bisher landesgesetzlich garantierte Mindesturlaub von 12 Werktagen nicht mehr als ausreichend angesehen werden kann. Wenn auch die Frage der Mindesturlaubsdauer nicht isoliert betrachtet werden kann, vielmehr im Zusammenhang mit dem Problem der Arbeitszeitverkürzung gesehen werden muß, so war der Ausschuß doch der Ansicht, daß aus den dargelegten Gründen der bisher gesetzlich garantierte Mindesturlaub von 12 Werktagen nicht mehr ausreicht. Meinungsverschiedenheiten bestanden allerdings über die Höhe, bis zu welcher der Mindesturlaub für Arbeitnehmer gesetzlich angehoben werden sollte; während die Fraktion der SPD eine Erhöhung auf 18 Tage für erforderlich hielt, sah die Mehrheit des Ausschusses eine diese Dauer in Stufen erreichende Erhöhung als ausreichend an. Wie in § 3 Abs. 1 des vorgelegten Entwurfs festgelegt, soll in der Altersklasse vom 18. bis zur Vollendung des 35. Lebensjahres eine Erhöhung des Mindesturlaubs auf 15 Werktage, nach Vollendung des 35. Lebensjahres eine Erhöhung auf 18 Werktage eintreten. Die Mehrheit des Ausschusses ist der Auffassung, daß, allgemein gesehen, den berechtigten Schutzbedürfnissen der Arbeitnehmer mit dieser gestaffelten Erhöhung Rechnung getragen wird. Wo sich im Arbeitsleben das Bedürfnis für einen darüber hinausgehenden Urlaub zeigt, kann es den Vereinbarungen der Beteiligten, insbesondere der Tarifvertragsparteien überlassen bleiben, entsprechende Regelungen zu treffen.

Die Frage, wie sich das Gesetz auf den z. Z. tatsächlich auf Grund von Gesetz, Tarifvertrag oder betrieblicher Regelung gewährten Urlaub auswirken wird, läßt sich naturgemäß nur annäherungsweise beantworten. Legt man eine im Jahre 1960 durchgeführte, Mikrozensus genannte Erhebung des Statistischen Bundesamtes zugrunde, aus der u. a. auch zu entnehmen ist, wie viele Arbeiter bzw. Angestellte einen, zwei oder drei Tage geringeren Urlaub als 15 bzw. 18 Tage haben, und bildet von diesen Zahlen einen Durchschnitt, so ergibt sich, bezogen auf die Gesamtzahl der Arbeiter und Angestellten, daß sich

für Arbeiter die Zahl der Urlaubstage bei Einführung des Gesetzes insgesamt um etwa	1,58 Tage
für Angestellte um etwa	0,80 Tage
und für Arbeiter und Angestellte insgesamt um etwa	1,35 Tage

erhöhen würde.

Da seit Oktober 1960, dem Zeitpunkt der Erhebung, tarifliche Urlaubsverbesserungen in beträchtlichem Umfang erfolgt sind, dürften die sich heute ergebenden Urlaubserhöhungen nicht unbeträchtlich unter den oben genannten liegen und beispielsweise bei Arbeitern und Angestellten zusammen kaum mehr als einen Tag betragen. Hierbei handelt es sich allerdings nur um einen Durchschnittsbetrag; in vielen Einzelfällen wird sich eine erheblich stärkere Erhöhung ergeben.

Der Ausschuß hat sich ferner eingehend mit der Frage auseinandergesetzt, ob durch eine Erhöhung des gesetzlichen Mindesturlaubs eine unangebrachte Beeinträchtigung des Verantwortungsbereichs der Sozialpartner herbeigeführt werde. Er ist auf Grund der bereits erwähnten Anhörung der Sozialpartner und seiner weiteren Beratungen zu dem Ergebnis gekommen, daß dies bei der vorgesehenen Regelung nicht der Fall ist, zumal eine gesetzliche Mindestregelung des Urlaubs in Form der Ländergesetze bereits vorhanden ist. Um den Sozialpartnern in Einzelheiten der Gestaltung des Urlaubsrechtes Spielraum zu lassen und um die Bedeutung der Tarifautonomie für die Entwicklung des Urlaubsrechtes nachdrücklich hervorzuheben, ist darüber hinaus in § 13 den Tarifpartnern für einen großen Teil der Vorschriften des Entwurfs Gestaltungsfreiheit eingeräumt worden.

III.

In § 1 des Entwurfs wird der Anspruch des Arbeitnehmers auf einen jährlichen bezahlten Mindesturlaub dem Grunde nach festgelegt. Als Urlaubsjahr ist im Interesse der Einheitlichkeit der Urlaubsgewährung das Kalenderjahr vorgesehen; der bisher übliche besondere Begriff des Urlaubsjahres wird damit entbehrlich. Auch tariflich kann ein vom Kalenderjahr abweichendes Urlaubsjahr nicht festgelegt werden; das ergibt sich aus § 13 Abs. 1.

§ 2 regelt den personellen Geltungsbereich. Der Entwurf bezieht sämtliche Arbeitnehmer ein. Er gilt, da Ausnahmen nach Art des § 12 des Kündigungsschutzgesetzes oder des § 4 des Betriebsverfassungsgesetzes nicht vorgesehen sind, auch für leitende Angestellte. Unter den Begriff des Arbeitnehmers fallen ferner die Arbeiter und Angestellten im Bereich des öffentlichen Dienstes, dagegen nicht die Beamten. Lehrlinge gehören zu den Arbeitnehmern im Sinne des Entwurfs. Schließlich erstreckt sich seine Geltung in Übereinstimmung mit den bisherigen Regelungen der Länder auch auf die arbeitnehmerähnlichen Personen. Nicht übernommen ist bezüglich dieses Personenkreises die im Urlaubsgesetz Nordrhein-Westfalen enthaltene Verweisung auf Artikel 3 des Gesetzes zur Änderung des Handelsgesetzbuchs vom 6. August 1953. Nach dieser Bestimmung gehören Handelsvertreter im wesentlichen nur dann zu den arbeitnehmerähnlichen Personen, wenn sie Einfirmentreter sind und ihr monatliches Einkommen nicht mehr als 500 DM beträgt. Diese Beschränkung auf ein bestimmtes monatliches Einkommen kann im Urlaubsrecht in Einzelfällen zu Unbilligkeiten führen. Den Hauptfall der arbeitnehmerähnlichen Personen bilden die in Heimarbeit Beschäftigten; für diesen Personenkreis ist in § 12 des Entwurfs eine Sonderregelung geschaffen.

Die allgemeinen Gesichtspunkte, die zur Festlegung der Urlaubsdauer in § 3 des Entwurfs geführt haben, sind bereits oben unter II. behandelt. Der Ausschuß hat sich anlässlich der Beratung des § 3 ferner ausführlich mit der Frage beschäftigt, ob es notwendig sei, die Mindesturlaubsdauer für solche

Arbeitnehmer zu erhöhen, die mit gefährlichen oder gesundheitsschädigenden Arbeiten beschäftigt sind, wie dies in § 3 des Entwurfs der SPD-Fraktion vorgeschlagen ist. Der Ausschuß ist zwar der Ansicht, daß die Gewährung eines solchen Urlaubs in bestimmten Fällen aus Arbeitsschutzgründen dringend geboten sein kann. Die Mehrheit des Ausschusses war jedoch der Auffassung, daß das Problem einer zufriedenstellenden Bestimmung des für einen solchen Zusatzurlaub in Frage kommenden Arbeitnehmerkreises gesetzgeberisch schwer lösbar ist; sie hat es daher für zweckmäßig gehalten, die Regelung dieser Frage im Bereich der Tarifautonomie zu belassen, wo sie bisher auch schon im wesentlichen allein geregelt worden ist. Länderurlaubsgesetze haben sich bisher nur vereinzelt mit diesem Problem befaßt.

Die in § 4 behandelte Wartezeit stellt einen allgemeinen Grundsatz des Urlaubsrechtes dar; ihre Dauer ist in Übereinstimmung mit den meisten Länderurlaubsgesetzen auf 6 Monate bemessen und an den ununterbrochenen Bestand des Arbeitsverhältnisses geknüpft. Da in § 4 des Entwurfs ausdrücklich auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses abgestellt wird, ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer während des Laufs der Wartezeit die ihm obliegende Beschäftigung tatsächlich ausgeübt hat. Gleichgültig ist es insbesondere, solange das Arbeitsverhältnis nicht gelöst ist, ob der Arbeitnehmer während der Wartezeit aus in seiner Person liegenden Gründen an der Arbeitsleistung (schuldhaft oder unverschuldet) verhindert gewesen ist. § 6 des Entwurfs der Fraktion der CDU/CSU, in dem bestimmt war, daß kurzfristige Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses für Entstehung und Höhe des Urlaubsanspruchs ohne Bedeutung sind, ist nicht übernommen. Diese Streichung bedeutet nicht die Aufgabe des in dieser Bestimmung ausgesprochenen Grundsatzes; der Ausschuß war vielmehr der Auffassung, daß dieser Rechtsgedanke auch ohne ausdrückliche gesetzliche Normierung gilt und seine Anwendung der Rechtsprechung überlassen werden kann.

In § 5 sind die verschiedenen Fälle zusammengefaßt, in denen der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Teil des Urlaubs erwirbt. Die Regelung des Teilurlaubs folgt dem Grundsatz der sogenannten Zwölftelung, die in verschiedenen Anwendungsformen in nahezu sämtlichen Urlaubsgesetzen der Länder und im Jugendarbeitsschutzgesetz enthalten ist. Es sind folgende Anwendungsfälle der Zwölftelung zu unterscheiden:

- a) bei nichterfüllter Wartezeit, falls der Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder infolge zu spätem Eintritts im laufenden Kalenderjahr die Wartezeit nicht mehr erreichen kann (§ 5 Abs. 1 Buchstaben a und b). Die Zubilligung eines Teilurlaubs in diesen Fällen stellt eine Begünstigung des Arbeitnehmers dar;
- b) nach erfüllter Wartezeit, falls das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr weniger als 6 Monate bestanden hat (§ 5 Abs. 1 Buchstabe c). Die ländergesetzlichen Regelungen sehen für den

Fall des Ausscheidens des Arbeitnehmers nach erfüllter Wartezeit teilweise die Lösung vor, daß in diesen Fällen der volle Anspruch auf den Urlaub auf einen Teilurlaub zurückgeführt wird. Dies hat den Nachteil, daß der Arbeitnehmer den vollen Urlaubsanspruch verliert, auch wenn er erst gegen Ende des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Diesen Nachteil will der Entwurf dadurch beheben, daß der Arbeitnehmer dann, wenn das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr mindestens 6 Monate bestanden hat, grundsätzlich den vollen Urlaubsanspruch ungeachtet des späteren Schicksals des Arbeitsverhältnisses behält.

Bei der Anwendung der Zwölftelung können sich mitunter Bruchteile von Urlaubstagen ergeben. § 5 Abs. 2 bestimmt für diesen Fall, daß solche Bruchteile, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden sind. Die Zwölftelung kann ferner im Falle des § 5 Abs. 1 Buchstabe c dazu führen, daß der Arbeitnehmer bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten hat. Nach § 5 Abs. 3 soll der Arbeitnehmer in diesem Falle nicht verpflichtet sein, das ihm zuviel gezahlte Urlaubsentgelt zurückzugewähren.

§ 6 soll, im Anschluß an die bisherige Handhabung des Urlaubsrechtes, verhindern, daß der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr bei Wechsel des Arbeitsplatzes einen doppelten Urlaubsanspruch erhält. Um bei einem solchen Wechsel Schwierigkeiten für die Parteien des Arbeitsverhältnisses zu vermeiden, ist in Absatz 2 bestimmt, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den gewährten Urlaub auszuhändigen.

In § 7 hält der Entwurf an der Regel des jetzigen Urlaubsrechtes fest, daß der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechtes grundsätzlich den Zeitpunkt des Urlaubs bestimmen kann. Er trägt jedoch der starken persönlichen Bedeutung, die die Festlegung des Urlaubszeitpunktes für den Arbeitnehmer hat, dadurch Rechnung, daß er den Arbeitgeber verpflichtet, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und unter Rücksichtnahme auf sozial vorrangige Urlaubswünsche dem Verlangen des Arbeitnehmers auf eine bestimmte zeitliche Festlegung des Urlaubs zu entsprechen. Die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung des Betriebsrats bzw. der Personalvertretung bei der Festlegung des Urlaubs bleibt in vollem Umfange gewahrt. Es erscheint nicht nötig, dies im Gesetz besonders hervorzuheben. Die Bestimmungen in den Absätzen 2 und 3 des § 7 geben anerkannte Grundsätze des bisherigen Urlaubsrechtes wieder. Neu eingefügt ist in Absatz 3 die Vorschrift, daß ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstandener Teilurlaubsanspruch auf Verlangen des Arbeitnehmers auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen ist. Im übrigen muß jedoch ein im laufenden Kalenderjahr nicht verbrauchter Urlaub spätestens in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. In § 7 Abs. 4 hält der Entwurf an dem urlaubsrechtlichen Grundsatz fest, daß eine Abgeltung des Urlaubs nicht zulässig ist. Eine Aus-

nahme hiervon ist in Absatz 4 Satz 1 für den Fall getroffen, daß der Arbeitnehmer infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Urlaub ganz oder teilweise nicht mehr erhalten kann. In diesem Fall ist die Abgeltung des Urlaubs erlaubt. Hiervon soll jedoch nach Absatz 4 Satz 2 eine Ausnahme wiederum dann durchgreifen, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder wenn das Arbeitsverhältnis unbezahlt vorzeitig gelöst worden ist und wenn in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt. Für diese eng umgrenzten Ausnahmefälle wird damit die Verwirkung des Abgeltungsanspruchs gesetzlich festgelegt.

Die §§ 8 und 9 behandeln im Anschluß an hergebrachte Grundsätze des Urlaubsrechts das Verbot der Ausübung von Erwerbstätigkeit während des Urlaubs sowie das Verbot der Anrechnung nachgewiesener Krankheitstage auf den Urlaub.

Die in § 10 geregelte Frage der Anrechnung von Kur- und Heilverfahren auf den Urlaub ist bisher gesetzlich nicht geregelt, sondern lediglich in der Rechtsprechung behandelt. Das Problem stellt sich nur für solche Kur- und Heilverfahren, bei denen der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig krank ist; liegt eine solche Erkrankung vor, so folgt die Nichtanrechnung auf den Urlaub schon aus § 9. In Anlehnung an die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 1. März 1962 — 5 AZR 191/61 — stellt § 10 solche Kur- und Heilverfahren, die von einem Sozialversicherungsträger, einer Behörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger gewährt werden, von der Anrechnung auf den Urlaub frei, sofern dadurch die übliche Gestaltung des Erholungsurlaubs erheblich beeinträchtigt wird. Zulässig ist die Anrechnung bei den in § 10 Satz 3 genannten Kuren der Träger der Rentenversicherung, insbesondere der Knappschaften, die an noch nicht erkrankte oder gesundheitlich gefährdete Versicherte gewährt werden. Diese Kuren werden dann bewilligt, wenn auf Grund der beruflichen Tätigkeit — z. B. langer Untertagetätigkeit — die Möglichkeit gegeben ist, daß eine Minderung der Erwerbsfähigkeit künftig eintreten könnte. Sie stellen daher in erhöhtem Maße reine Vorsorgemaßnahmen dar; die bisherige Handhabung hat sich bei allen Beteiligten bewährt.

Für die Berechnung des Urlaubsentgelts gibt es zwei Möglichkeiten. Man kann einmal von dem Arbeitsverdienst einer in der Vergangenheit liegenden Referenzperiode ausgehen (z. B. von dem Arbeitsverdienst in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt). Man kann ferner den Verdienst zugrunde legen, den der Arbeitnehmer erzielt hätte, wenn er keinen Urlaub gehabt hätte (Lohnausfallprinzip). Beide Verfahren haben ihre Vor- und Nachteile. In den Urlaubsgesetzen der Länder sind beide Regelungen etwa gleich stark vertreten. Der Entwurf folgt dem ersteren Verfahren (§ 11 Abs. 1 Satz 1), das für das Arbeitsleben das praktisch brauchbarere ist. Der Ausschuß hat jedoch dieses Ver-

fahren, um Nachteile für den Arbeitnehmer zu vermeiden, nach zwei Richtungen hin abgeändert. Einmal soll dann, wenn während der Referenzperiode oder während des Urlaubs Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur — z. B. Tariflohnerhöhungen — eintreten, von dem erhöhten Verdienst ausgegangen werden (§ 11 Abs. 1 Satz 2). Zum anderen sollen Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum aus vom Arbeitnehmer unverschuldeten Gründen — wie z. B. infolge Kurzarbeit oder Arbeitsausfällen — eingetreten sind, bei der Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht bleiben (§ 11 Abs. 1 Satz 3).

Die Bestimmung in § 11 Abs. 2, wonach das Urlaubsentgelt vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen ist, entspricht dem bisher geltenden Urlaubsrecht und ist in den meisten Länderurlaubsgesetzen enthalten.

§ 12 behandelt den Urlaub im Bereich der Heimarbeit. Die Regelung paßt die Vorschriften des Gesetzes unter Aufrechterhaltung ihres grundsätzlichen Gehalts den besonderen Verhältnissen der Heimarbeit an. Sie beruht auf den langjährigen Erfahrungen auf diesem Gebiet und schließt sich an die in Teilbereichen bereits vorhandenen Regelungen an.

§ 13 läßt, wie bereits oben unter II. hervorgehoben, den Tarifpartnern bei der Ausgestaltung der Einzelheiten des Urlaubsrechts freie Hand. Ausdrücklich ausgenommen sind von dieser Gestaltungsmöglichkeit jedoch die grundlegenden Bestimmungen über den Urlaubsanspruch selbst, den persönlichen Geltungsbereich sowie die Mindestdauer des Urlaubs in den §§ 1, 2 und 3 Abs. 1. Durch § 13 Abs. 1 Satz 2 wird die Möglichkeit geschaffen, daß sich auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch Einzelvertrag den tariflich vereinbarten Abweichungen anpassen. Daß die Vorschriften des Gesetzes im übrigen nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewandelt werden können, stellt Satz 3 klar. Absatz 2 des § 13 enthält eine das Baugewerbe und verwandte Wirtschaftszweige betreffende Klausel, die den Tarifpartnern die Möglichkeit offenhalten soll, den dort anzutreffenden besonderen Verhältnissen Rechnung zu tragen.

§ 14 enthält die übliche Berlin-Klausel. Im Zusammenhang mit der Beratung dieser Klausel hat der Ausschuß sorgfältig die Frage geprüft, ob mit Rücksicht auf die besondere Belastung der Berliner Arbeitnehmer für Berlin ein gesetzlicher Mindesturlaub von 18 Tagen auch vor Vollendung des 35. Lebensjahres vorgesehen werden soll. Er hat in zwei Sitzungen Senator Exner Gelegenheit gegeben, den Standpunkt des Berliner Senats in dieser Frage eingehend darzulegen. Bei aller Würdigung der besonderen Situation Berlins und der verstärkten Belastung, der die Arbeitnehmer dort ausgesetzt sind, hat die Mehrheit des Ausschusses jedoch nicht für richtig gehalten, für Berlin einen erhöhten gesetzlichen Mindesturlaub für diese Altersstufe vorzusehen. Maßgebend war hierbei einmal die Erwägung, daß es wünschenswert sei, die Rechtseinheitlichkeit zwischen Berlin und der Bun-

desrepublik so weit wie möglich aufrechtzuerhalten, sowie ferner der Gesichtspunkt, daß es auch hier Sache der Beteiligten, insbesondere der Tarifpartner sein müsse, den vorliegenden Verhältnissen Rechnung zu tragen.

Absatz 1 des § 15 regelt das Verhältnis zu den bestehenden Bundesgesetzen. Die Vorschrift stellt fest, daß die Bestimmungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes, des Schwerbeschädigtengesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes unberührt bleiben. Die Neufassung des § 19 Abs. 6 Satz 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes stellt lediglich eine Anpassung an die in § 7 Abs. 4 Satz 2 des Entwurfs vorgenommene Regelung für den Fall der fristlosen Entlassung oder der unberechtigten Lösung des Arbeitsverhältnisses dar. Die Neufassung des § 53 Abs. 2 des Seemannsgesetzes war notwendig, weil in dieser Bestimmung bisher auf die — nunmehr aufgehobenen — Urlaubsgesetze der Länder verwiesen war. Das Verhältnis zu den Ländergesetzen wird in Absatz 2 des § 15 geregelt. Die mit dem Entwurf angestrebte Vereinheitlichung des Urlaubsrechts kann nach Ansicht der Mehrheit des Ausschusses

nur dadurch erreicht werden, daß die Ländergesetze allgemein aufgehoben und die in Kraft bleibenden Ausnahmen soweit wie möglich eingeschränkt werden. Zur Aufrechterhaltung vorgeschlagen werden daher vom Ausschuß nur die in Absatz 2 Satz 2 aufgezählten besonderen Bestimmungen über den Urlaub für Opfer des Nationalsozialismus und für solche Arbeitnehmer, die geistig oder körperlich in ihrer Erwerbsfähigkeit behindert sind. Diese Ausnahmen rechtfertigen sich daraus, daß der Gesamtbereich der Hilfsmaßnahmen für die hier genannten Personenkreise außerhalb der Aufgaben eines Bundesurlaubsgesetzes steht. Ein Antrag, der dahinging, die in den Ländergesetzen zum Teil vorgesehenen sonstigen Bestimmungen über einen Zusatzurlaub aufrechtzuerhalten, wurde von der Mehrheit des Ausschusses mit Rücksicht auf das Ziel der Rechtsvereinheitlichung abgelehnt, desgleichen ein Antrag, die im Saarland bestehende Sonderregelung für die Jugendlichen zwischen 18 und 21 Jahren von der Aufhebung auszunehmen.

In § 16 ist als Zeitpunkt des Inkrafttretens der 1. Januar 1963 vorgesehen.

Bonn, den 30. November 1962

Dr. Dörinkel

Berichterstatler

B. Antrag des Ausschusses

Der Bundestag wolle beschließen,

den Gesetzentwurf — Drucksachen IV/142, IV/207 — in der anliegenden Fassung mit der Überschrift „Entwurf eines Mindesturlaubsgesetzes für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)“ anzunehmen.

Bonn, den 29. November 1962

Der Ausschuß für Arbeit

Schepmann
Vorsitzender

Dr. Dörinkel
Berichterstatler

Beschlüsse des 21. Ausschusses

**Entwurf eines Mindesturlaubsgesetzes für Arbeitnehmer
(Bundesurlaubsgesetz)**

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

§ 1**Urlaubsanspruch**

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

§ 2**Geltungsbereich**

Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; für den Bereich der Heimarbeit gilt § 12.

§ 3**Dauer des Urlaubs**

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 15 Werktage. Nach Vollendung des fünfunddreißigsten Lebensjahres erhöht sich die Mindestdauer des Urlaubs auf 18 Werktage; maßgebend ist das Lebensalter bei Beginn des Kalenderjahres.

(2) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

§ 4**Wartezeit**

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem ununterbrochenem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

§ 5**Teilurlaub**

(1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

- a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
- b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
- c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

(2) Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

(3) Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 1 Buchstabe c bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

§ 6**Ausschluß von Doppelansprüchen**

(1) Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhandigen.

§ 7**Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs**

(1) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

(2) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, daß dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.

(3) Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

(4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Das gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat und in

diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.

§ 8

Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

§ 9

Erkrankung während des Urlaubs

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

§ 10

Kur- und Heilverfahren

Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger ein Kur- oder Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden. Dies gilt nicht für Kur- und Heilverfahren, durch die die übliche Gestaltung eines Erholungsurlaubs nicht erheblich beeinträchtigt wird. Es gilt ferner nicht für Kuren gemäß § 1305 der Reichsversicherungsordnung, § 84 des Angestelltenversicherungsgesetzes und § 97 des Reichsknappschaftsgesetzes.

§ 11

Urlaubsentgelt

(1) Das Urlaubsentgelt bemißt sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

(2) Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuführen.

§ 12

Urlaub im Bereich der Heimarbeit

Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen nach § 1 Abs. 2 Buchstaben a bis c des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 191) Gleichgestellten, für die die Urlaubsregelung nicht ausdrücklich von der Gleichstellung ausgenommen ist, gelten die vorstehenden Bestimmungen

mit Ausnahme der §§ 4 bis 7, 8 Abs. 3 und 4 und § 12 nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

1. Heimarbeiter (§ 1 Abs. 1 Buchstabe a des Heimarbeitsgesetzes) und nach § 1 Abs. 2 Buchstabe a des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellte erhalten von ihrem Auftraggeber oder, falls sie von einem Zwischenmeister beschäftigt werden, von diesem

bei einem Anspruch auf 15 Urlaubstage ein Urlaubsentgelt von $5\frac{1}{2}$ vom Hundert

bei einem Anspruch auf 18 Urlaubstage ein Urlaubsentgelt von $6\frac{3}{4}$ vom Hundert

des in der Zeit vom 1. Mai bis zum 30. April des folgenden Jahres oder bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verdienten Arbeitsentgelts vor Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ohne Unkostenzuschlag und ohne die für den Lohnausfall an Feiertagen, den Arbeitsausfall infolge Krankheit und den Urlaub zu leistenden Zahlungen.

2. War der Anspruchsberechtigte im Berechnungszeitraum nicht ständig beschäftigt, so brauchen unbeschadet des Anspruches auf Urlaubsentgelt nach Nummer 1 nur so viele Urlaubstage gegeben zu werden, wie durchschnittliche Tagesverdienste, die er in der Regel erzielt hat, in dem Urlaubsentgelt nach Nummer 1 enthalten sind.
3. Das Urlaubsentgelt für die in Nummer 1 bezeichneten Personen soll erst bei der letzten Entgeltzahlung vor Antritt des Urlaubs ausbezahlt werden.
4. Hausgewerbetreibende (§ 1 Abs. 1 Buchstabe b des Heimarbeitsgesetzes) und nach § 1 Abs. 2 Buchstaben b und c des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellte erhalten von ihrem Auftraggeber oder, falls sie von einem Zwischenmeister beschäftigt werden, von diesem, als eigenes Urlaubsentgelt und zur Sicherung der Urlaubsansprüche der von ihnen Beschäftigten einen Betrag von $6\frac{3}{4}$ vom Hundert des an sie ausgezahlten Arbeitsentgelts vor Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ohne Unkostenzuschlag und ohne die für den Lohnausfall an Feiertagen, den Arbeitsausfall infolge Krankheit und den Urlaub zu leistenden Zahlungen.
5. Zwischenmeister, die den in Heimarbeit Beschäftigten nach § 1 Abs. 2 Buchstabe d des Heimarbeitsgesetzes gleichgestellt sind, haben gegen ihren Auftraggeber Anspruch auf die von ihnen nach den Nummern 1 und 4 nachweislich zu zahlenden Beträge.
6. Die Beträge nach den Nummern 1, 4 und 5 sind gesondert im Entgeltbeleg auszuweisen.
7. Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, daß Heimarbeiter (§ 1 Abs. 1 Buchstabe a des Heimarbeitsgesetzes), die nur für einen Auftraggeber tätig sind und tariflich allgemein wie Betriebsarbeiter behandelt werden, Urlaub

nach den allgemeinen Urlaubsbestimmungen erhalten.

8. Auf die in den Nummern 1, 4 und 5 vorgesehenen Beträge finden die §§ 23 bis 25, 27 und 28 und auf die in den Nummern 1 und 4 vorgesehenen Beträge außerdem § 21 Abs. 2 des Heimarbeitsgesetzes entsprechende Anwendung. Für die Urlaubsansprüche der fremden Hilfskräfte der in Nummer 4 genannten Personen gilt § 26 des Heimarbeitsgesetzes entsprechend.

§ 13

Unabdingbarkeit

(1) Von den vorstehenden Vorschriften mit Ausnahme der §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 kann in Tarifverträgen abgewichen werden. Die abweichenden Bestimmungen haben zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der einschlägigen tariflichen Urlaubsregelung vereinbart ist. Im übrigen kann von den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(2) Für das Baugewerbe oder sonstige Wirtschaftszweige, in denen als Folge häufigen Ortswechsels der von den Betrieben zu leistenden Arbeit Arbeitsverhältnisse von kürzerer Dauer als einem Jahr in erheblichem Umfange üblich sind, kann durch Tarifvertrag von den vorstehenden Vorschriften über die in Absatz 1 Satz 1 vorgesehene Grenze hinaus abgewichen werden, soweit dies zur Sicherung eines zusammenhängenden Jahresurlaubs für alle Arbeitnehmer erforderlich ist. Absatz 1 Satz 2 findet entsprechende Anwendung.

§ 14

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) auch im Land Berlin.

§ 15

Anderung und Aufhebung von Gesetzen

(1) Unberührt bleiben die urlaubsrechtlichen Bestimmungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes vom 30. März 1957 (Bundesgesetzbl. I S. 293), geändert durch Gesetz vom 22. März 1962 (Bundesgesetzbl. I S. 169), des Schwerbeschädigtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. August 1961 (Bundesgesetzbl. I S. 1233), des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 9. August 1960 (Bundesgesetzbl. I S. 665), geändert durch Gesetz vom 20. Juli 1962 (Bundesgesetzbl. I S. 449), und des Seemannsgesetzes vom 26. Juli 1957 (Bundesgesetzbl. II S. 713), geändert durch Gesetz vom 25. August 1961 (Bundesgesetzbl. II S. 1391), jedoch wird

- a) in § 19 Abs. 6 Satz 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes der Punkt hinter dem letzten Wort durch ein Komma ersetzt und folgender Satzteil angefügt:

„und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis vorliegt.“;

- b) § 53 Abs. 2 des Seemannsgesetzes durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„Das Bundesurlaubsgesetz vom (Bundesgesetzbl. I S.) findet auf den Urlaubsanspruch des Besatzungsmitglieds nur insoweit Anwendung, als es Vorschriften über die Mindestdauer des Urlaubs enthält.“

(2) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes treten die landesrechtlichen Vorschriften über den Erholungsurlaub außer Kraft. In Kraft bleiben jedoch die landesrechtlichen Bestimmungen über den Urlaub für Opfer des Nationalsozialismus und für solche Arbeitnehmer, die geistig oder körperlich in ihrer Erwerbsfähigkeit behindert sind.

§ 16

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1963 in Kraft.