

Beilage 3635

Der Bayerische Ministerpräsident

An den

Herrn Präsidenten des Bayerischen Landtags

Betrifft: Urlaubsgesetz

Auf Grund Beschlusses des Ministerrats vom 6. April 1950 erlaube ich um weitere verfassungsmäßige Behandlung des obenbezeichneten Entwurfs.

Gemäß Art. 40 der Verfassung hat die Staatsregierung den Entwurf des Gesetzes dem Senat zur gutachtlichen Stellungnahme übermittelt. Der Senat hat sich mit ihm eingehend im Sozialpolitischen Ausschuß und im Plenum befaßt. Auf die Niederschriften der Sitzungen darf ich Bezug nehmen. Die Staatsregierung hat nach Prüfung der Beratungen keine Veranlassung gefunden, den Entwurf abzuändern.

München, den 6. April 1950

(gez.) Dr. Ehard,
Bayerischer Ministerpräsident

*

Entwurf eines Urlaubsgesetzes

Der Landtag des Freistaates Bayern hat das folgende Gesetz beschlossen, das nach Anhörung des Senats hiermit bekanntgemacht wird.

Art. 1

Jeder Arbeitnehmer hat einen unabhängigen Anspruch auf Jahresurlaub unter Fortbezug des Arbeitsentgelts als Urlaubsvergütung.

Art. 2

Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter, Angestellte und Lehrlinge, sowie Heimarbeiter, die allein oder mit Hilfe ihrer Familienangehörigen gewerblich arbeiten.

Art. 3

Auf das landwirtschaftliche Gesinde finden die Vorschriften dieses Gesetzes keine Anwendung.

Art. 4

(1) Der Jahresurlaub eines Arbeitnehmers, der das 18. Lebensjahr vollendet hat, beträgt 12 Arbeitstage.

(2) Bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Jahresurlaub von 18 Arbeitstagen.

(3) Maßgebend für den Jahresurlaubsanspruch ist das Alter des Arbeitnehmers bei Beginn des Kalenderjahres.

Art. 5

(1) Der Jahresurlaub beträgt 18 Arbeitstage für Arbeitnehmer, die unter erheblichen Gefahren für Leben und Gesundheit arbeiten, insbesondere für Arbeitnehmer im Bergbau unter Tage, sowie für Arbeitnehmer, die in außergewöhnlichem Grade der Einwirkung von Hitze, Mäße, Druckluft, giftigen Stoffen, Staub, Röntgenstrahlen, radioaktiven Strahlen oder Infektionserregern ausgesetzt oder mit der Herstellung oder Verarbeitung von Sprengstoffen beschäftigt sind, sofern sie diese Arbeiten nicht nur vorübergehend während des Urlaubsjahres verrichten.

(2) Unter den in Absatz 1 aufgeführten Voraussetzungen beträgt der Jahresurlaub für Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres 24 Arbeitstage. Artikel 4 Absatz 3 gilt entsprechend.

(3) Die als gefährliche Arbeiten im Sinne der Absätze 1 und 2 geltenden Arbeiten werden durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung bestimmt.

(4) Soweit eine Gesamtvereinbarung nicht zustande kommt, ist im Zweifel für die Bestimmung von gefährlichen Arbeiten im Sinne der Absätze 1 und 2 das sachverständige Gutachten des Landesgewerbeaufsichtsbeamten beim Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge maßgebend.

Art. 6

Schwerbeschädigte Arbeitnehmer im Sinne der geltenden Vorschriften über die Beschäftigung Schwerbeschädigter haben in jedem Urlaubsjahr, unbeschadet der Höhe ihres Jahresurlaubs Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von sechs Arbeitstagen unter Fortbezug des Arbeitsentgelts.

Art. 7

(1) Der Urlaub ist grundsätzlich während des Urlaubsjahres (Artikel 8 Absatz 2) zu gewähren und zu nehmen. Der Urlaub Jugendlicher soll möglichst während der Schulferien eingebracht werden. Erfolglos geltend gemachter Urlaubsanspruch ist auf das nächste Urlaubsjahr zu übertragen.

(2) Der Urlaub darf nur in Ausnahmefällen und im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geteilt eingebracht werden. Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit geleistet werden.

(3) Eine Abgeltung des Urlaubs ist nur statthaft, wenn das Beschäftigungsverhältnis gelöst wird, ohne daß der zustehende Urlaub eingebracht wurde.

Art. 8

(1) Als Arbeitstage gelten die Werkstage mit Ausnahme derjenigen Werkstage, auf die ein gesetzlicher Feiertag fällt.

(2) Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr, im öffentlichen Dienst das Rechnungs- bzw. das Wirtschaftsjahr. Endet die Wartezeit (Artikel 9 Absatz 2) vor Ablauf des Urlaubsjahres so, daß der Urlaub ganz oder teilweise in das nächste Urlaubsjahr fällt, so verlängert sich das Urlaubsjahr um die entsprechende Zahl von Arbeitstagen.

Art. 9

(1) Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des betreffenden Urlaubsjahres bestand. Für darüber hinaus bereits eingebrachten Urlaub kann die Urlaubsvergütung (Artikel 10) jedoch nicht zurückgefordert werden.

(2) Der volle Urlaubsanspruch kann bei Neueinstellung erstmalig nach sechsmonatiger ununterbrochener Dauer des Beschäftigungsverhältnisses beim gleichen Arbeitgeber (Wartezeit) geltend gemacht werden. Absatz 1 Satz 1 bleibt unberührt. Vor der Neueinstellung im laufenden Urlaubsjahr beim gleichen Arbeitgeber verbrachte Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers sind auf die Wartezeit anzurechnen. Beschäftigungszeiten, die vor einer vom Arbeitnehmer selbst zu vertretenden Entlassung liegen, brauchen jedoch nicht berücksichtigt zu werden.

(3) Die Vorschriften der Absätze 1 und 2 gelten nur, soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht.

(4) Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt bzw. gemäß Artikel 7 Absatz 3 abgegolten worden ist oder abzugelten ist.

(5) Der Anspruch auf noch nicht eingebrachten Urlaub für das laufende Urlaubsjahr entfällt, wenn der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden berechtigt fristlos entlassen wird oder wenn er das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig löst.

Art. 10

(1) Die Höhe der Urlaubsvergütung bemisst sich nach dem Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer bei betriebsüblicher regelmäßiger Arbeitszeit während des Urlaubs erhalten haben würde. Bei Akkordarbeitern wird dieses Arbeitsentgelt auf der Grundlage des durchschnittlichen Stundenverdienstes der letzten sechs Wochen errechnet.

(2) Die Urlaubsvergütung der Heimarbeiter beträgt für je sechs Arbeitstage zwei Prozent desjenigen Betrages, den der Heimarbeiter auf Grund seines Arbeitsergebnisses in den dem Urlaubsantritt vorausgehenden zwölf Monaten (Berechnungszeitraum) nach den am Tage des Urlaubsantritts geltenden Entgeltsätzen während des Urlaubs erhalten haben würde, ohne Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen.

(3) Die Vorschriften der Absätze 1 und 2 gelten nur, soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht.

(4) Die Urlaubsvergütung ist vor Antritt des Urlaubs fällig und auszuzahlen.

Art. 11

Tarifliche, betriebliche oder einzelvertragliche Regelungen, die insgesamt für den Arbeitnehmer günstiger sind, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

Art. 12

Die nachfolgenden gesetzlichen Bestimmungen treten außer Kraft:

- a) der § 21 des Gesetzes über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendschutzgesetz) vom 30. April 1938 — RGBl. I S. 437 —,

- b) das Gesetz Nr. 90 über die Gewährung eines bezahlten Sonderurlaubs für Schwerbeschädigte vom 14. November 1947 — Bay. GBl. Nr. 17 —.

Art. 13

Die zur Durchführung dieses Gesetzes notwendigen Vorschriften erläßt der Bayerische Staatsminister für Arbeit und soziale Fürsorge.

Art. 14

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1950 in Kraft und am 31. Dezember 1950 außer Kraft. Es findet auch Anwendung auf Beschäftigungsverhältnisse, die in der Zeit zwischen Inkrafttreten und Verkündung gelöst wurden.

Begründung

Das Gesetz zur Regelung des Jahresurlaubs der Arbeitnehmer gemäß Artikel 174 der Bayerischen Verfassung vom 27. August 1948 — B.GBl. 1948 S. 159 — ist nach Artikel 14 bis zum 31. Dezember 1949 befristet gewesen. Da sich aus Artikel 174 der Bayerischen Verfassung die Notwendigkeit eines Urlaubsgesetzes ergibt, wurde eine Neufassung entworfen auf der Grundlage der mit dem bisherigen Urlaubsgesetz gemachten Erfahrungen, nach Beratung hauptsächlich mit Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände und nach Einholung von Stellungnahmen sämtlicher bayerischen Staatsministerien.

In den dem Entwurf vorausgehenden Beratungen haben die Vertreter der Arbeitgeberverbände mit Nachdruck die Auffassung vertreten, daß die gesetzliche Regelung des Urlaubsrechts sich auf Rahmenbestimmungen beschränken solle, die durch Gesamtvereinbarungen auszufüllen wären. Auf dem Wege der Allgemeinverbindlichkeitserklärung einer zwischen den Spitzenorganisationen der sozialpolitischen Partner vereinbarten Urlaubsregelung könne erreicht werden, daß einer derart frei ausgehandelten tarifvertraglichen Regelung auch nicht organisierte Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterworfen werden. Bei grundsätzlicher Ablehnung dieser Anregung erklärte sich die Arbeitgeberseite mit einer gesetzlichen Regelung der Materie einverstanden, sofern sie ihre Verbindlichkeit auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer beschränkt, da das Gesetz sonst die Bereitschaft der Arbeitgeber zum Abschluß für den Arbeitnehmer günstigerer Urlaubsregelungen erheblich nachteilig beeinflussen würde.

Die Vertreter der Gewerkschaften hingegen erachteten ein alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer bindendes Urlaubsgesetz für erforderlich, da mit einem solchen Gesetz die Urlaubsfrage aus der Ebene sozialpolitischer Auseinandersetzungen zwischen den Tarifvertragspartnern in die Sphäre des gesetzlichen Arbeitsschutzes erhoben wird. Da die Allgemeinverbindlichkeitserklärung einen staatlichen Hoheitsakt darstellt, sei einer gesetzlichen Regelung auch aus diesem Grunde der Vorzug zu geben.

Im einzelnen ist zu den Bestimmungen des Gesetzes zu bemerken:

Art. 1:

In Anlehnung an den Wortlaut der Verfassung wurde dieser Artikel abweichend von Art. 1 Abs. 1 des bisherigen Urlaubsgesetzes neu formuliert.

Art. 2 und 3:

Die Aussonderung dieser Bestimmungen aus Art. 1 (Abs. 2 und 3) des Gesetzes vom 27. August 1948 ist auf gesetzliche Erwägungen zurückzuführen. Im übrigen enthalten sie nichts Neues.

Art. 4 Abs. 1:

Durch die gegenüber Art. 2 des alten Gesetzes vorgenommene Neuformulierung wurde der Begriff „Berechnungsjahr“ überflüssig.

Art. 4 Abs. 2:

Durch die Neufassung dieser Bestimmungen gegenüber Art. 3 des bisherigen Urlaubsgesetzes ist erreicht, daß nicht nur Jugendliche im Sinne des § 1 Abs. 3 des Jugendschutzgesetzes vom 30. April 1938 — RGBl. I S. 437 —, sondern auch Kinder (§ 1 Abs. 2 a.a.O.) einen Urlaubsanspruch haben, sofern sie als Arbeitnehmer beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen des Urlaubsgesetzes erfüllen. Die Vorschrift in § 5 Abs. 3 Ziffer 4 des Jugendschutzgesetzes bleibt durch Artikel 4 des Urlaubsgesetzes unberührt.

Die Dauer des in Art. 4 Abs. 2 geregelten Urlaubs löste in den Vorbesprechungen über den Entwurf heftige Debatten zwischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern aus. Die Gewerkschaftsvertreter erklärten, nicht bereit zu sein, von der in Art. 3 des bisherigen Urlaubsgesetzes festgelegten Urlaubsdauer von 24 Arbeitstagen für alle unter 18 Jahre alten Arbeitnehmer abzuweichen. Sie erfaßen in der Kürzung des Urlaubs der Arbeitnehmer zwischen 16 und 18 Jahren auf 18 Arbeitstage, die in dem als Beratungsgrundlage dienenden Vor-entwurf vorgesehen war, den ersten Schritt zur Abschaffung einer Sonderregelung für den gesamten von Art. 4 Abs. 2 erfaßten Personenkreis.

Dagegen verwiesen die Vertreter der Arbeitgeberverbände auf die außerordentliche Berufsnot der Jugendlichen, die zum nicht geringen Teil darauf zurückzuführen sei, daß sich Arbeitgeber scheuen, Jugendliche einzustellen, die, ohne eine vollwertige Arbeitskraft zu sein, hohe Erziehungsbeiträge erhalten, zum Berufsschulbesuch freigestellt werden müssen und darüber hinaus noch 24 Arbeitstage Jahresurlaub beanspruchen. In fast allen Zuschriften und Resolutionen aus Kreisen der Industrie und des Handwerks werde gegen diese Urlaubsdauer der Jugendlichen protestiert und dargelegt, daß die Bereitschaft zur Einstellung von Lehrlingen nicht geweckt werden könne, solange es bei der bisherigen Urlaubsdauer für Jugendliche bleibt.

Seitens der Gewerkschaften wurde den vorgetragenen Argumenten für eine Herabsetzung des Urlaubsanspruchs der Jugendlichen entgegengehalten, daß auch ihnen eine Reihe von Zuschriften vorliege, die gegen eine Verkürzung des Jugendlicherurlaubs sprechen und die Beibehaltung des z. B. geltenden Rechts fordern. Die Urlaubsdauer von 24 Arbeitstagen entspreche den Erfordernissen der körperlichen und gesundheitlichen Entwicklung der Jugendlichen, die sich im allgemeinen noch nicht von den Schäden der Kriegs- und Nachkriegszeit erholen haben. Im übrigen würde sich die Durchsetzung der zum Ausdruck gebrachten Auffassungen über die Urlaubsdauer und die davon abhängige Einstellungsbereitschaft auf weite Sicht nur für die Arbeitgeber und die gesamte Wirtschaft nachteilig auswirken.

Am 20. Januar 1950 nahm die Gewerkschaftsjugend Münchens in einer öffentlichen Jugendversamm-

lung eine Resolution an die Abgeordneten des Bayerischen Landtags und an den Herrn Bayerischen Ministerpräsidenten an, in der die Beibehaltung des 24-tägigen Jahresurlaubs für alle Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gefordert wird.

Die Bayerischen Staatsministerien für Wirtschaft, für Unterricht und Kultus, der Finanzen und des Innern erachteten in ihren Stellungnahmen den für Arbeitnehmer bis zum 16. Lebensjahr vorgesehenen Jahresurlaub in Höhe von 24 Arbeitstagen als überhöht und hielten einen 18-tägigen Jahresurlaub für ausreichend. Die Auffassung dieser Ministerien wird außer mit den von Arbeitgeberseite vorgebrachten Argumenten begründet mit Hinweisen von religiösen Jugendfürsorgevereinen, vom Münchener Stadtjugendamt usw., daß eine wirkliche Erholung im Hinblick auf die in der Regel mangelhaften Wohnungsverhältnisse und auf die Problematik der Urlaubsgestaltung z. B. nicht gewährleistet sei. Die Jugendlichen seien meist gezwungen, während des Urlaubs aufsichtslos zu streunen, was nicht selten zu Eigentumsdelikten und sonstigen Übertretungen oder Vergehen führe. Das Stadtjugendamt z. B. hält den im Jugendschutzgesetz vom 30. April 1938 vorgesehenen Urlaub von 15 bzw. 12 Arbeitstagen für ausreichend, wenn er zusammenhängend eingebracht wird. Da dies jedoch häufig nicht der Fall sei, solle der Urlaub mit 18 Arbeitstagen festgesetzt werden.

In seiner Sitzung vom 23. Februar 1950 beschloß der Ministerrat, allen Arbeitnehmern bis zum vollendeten 18. Lebensjahr einen gesetzlichen Jahresurlaubsanspruch von mindestens 18 Arbeitstagen einzuräumen. Der Ministerrat ging hierbei mit überwiegender Mehrheit von der Erwägung aus, daß der Jugend in der für sie gegenwärtig und in absehbarer Zukunft so außerordentlich schlechten Lage auf dem Arbeits- und Lehrstellenmarkt wesentlich besser gedient ist, wenn die Dauer ihres Jahresurlaubs herabgesetzt und damit einem der häufigsten Einwände von Industrie und Handwerk gegen die Einstellung Jugendlicher der Boden entzogen wird, als wenn der 24-tägige Urlaub beibehalten bliebe, den außerhalb von Lehre und Arbeit stehenden Jugendlichen aber zum Hindernis bei der Berufsausbildung und -ausübung würde. Es darf nicht übersehen werden, daß trotz aller erdenklichen Bemühungen der beteiligten Stellen Ende Januar 1950 in Bayern 57 627 Jugendlichen eine Berufsausbildung noch nicht vermittelt werden konnte. Obgleich in dieser Zahl über 16 000 Jugendliche enthalten sind, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, aber ein ordnungsgemäßes Lehrverhältnis anstreben, dürfte sie sich ungefähr mit der Zahl der Jugendlichen decken, die Ende Januar 1950 keine Beschäftigung hatten, da die Zahl der in einem Arbeitsverhältnis stehenden jugendlichen Lehrstellenanwärter ungefähr der Zahl der arbeitslosen Jugendlichen entspricht, die keine Lehrstellen suchen. Sind die vorgenannten Zahlen schon jetzt besorgniserregend, so werden sie es in erhöhtem Maße in den Monaten nach Schluß sein. In Bayern werden dieses Jahr rund 141 000 Jugendliche aus den Schulen entlassen, deren Unterbringung in Arbeit bzw. Lehre mit den bisherigen Maßnahmen zur Behebung der Berufsnot der Jugendlichen aussichtslos erscheint.

Nach Würdigung aller für und wider sprechenden Argumente erachtete der Ministerrat die Minderung des Jahresurlaubsanspruchs aller Arbeitnehmer unter 18 Jahren von bisher 24 auf nunmehr 18 Arbeitstage wegen der sich hieraus für Lehrherren und Arbeitgeber

ergebenden finanziellen Auswirkungen und in Erwartung einer entsprechenden positiven Reaktion seitens dieser Kreise durch Vermehrung der Lehr- und Arbeitsstellen für Jugendliche als eine der wichtigsten vorausschauenden Bedingungen für die wirksame Bekämpfung der in den kommenden Monaten und Jahren zu befürchtenden noch größeren Berufsnot der Jugendlichen.

Von verschiedenen Staatsministerien wurde darauf hingewiesen, daß geklärt werden müsse, inwiefern eine von den Bestimmungen des § 21 des Jugendschutzgesetzes vom 30. April 1938 — RGBl. I S. 437 — abweichende Urlaubsregelung durch das Land Bayern im Hinblick auf Art. 125 des Grundgesetzes verfassungsrechtlich zulässig ist.

Mit Art. 12 des Bayerischen Urlaubsgesetzes vom 27. August 1948 wurde § 21 des Jugendschutzgesetzes außer Kraft gesetzt. Da das genannte Urlaubsgesetz in seiner Gesamtheit nur bis zum 31. Dezember 1949 befristet war, fiel auch die Außerkraftsetzung des § 21 JuSchGef. mit diesem Tage weg. Es ist somit davon auszugehen, daß § 21 JuSchGef. in Bayern ab 1. Januar 1950 wieder in Rechtskraft getreten ist. § 21 a.a.O. ist damit aber nicht Bundesrecht im Sinne des Art. 125 Ziffer 1 Grundgesetz geworden. Voraussetzung dafür wäre, daß § 21 a.a.O. „innerhalb einer oder mehrerer Besatzungszonen einheitlich gilt“. Dies ist weder in der amerikanischen, noch in der britischen oder französischen Zone der Fall. In der amerikanischen Zone sind es die Länder Württemberg-Baden, Hessen und Bremen, in der britischen Zone ist es Niedersachsen, und in der französischen Zone Baden und Rheinland-Pfalz, deren Gesetze den Urlaub Jugendlicher abweichend von § 21 JuSchGef. regeln.

Aber auch der 24tägige Urlaub für Jugendliche ist nicht Bundesrecht nach Art. 125 Abs. 1 Grundgesetz geworden, da es an der einheitlichen Geltung dieses Rechts in einer oder mehreren Besatzungszonen mangelt. Dies ergibt sich hinsichtlich der US-Zone aus der einleitenden Feststellung, daß in Bayern durch das Außerkrafttreten des Urlaubsgesetzes vom 27. August 1948 § 21 des Jugendschutzgesetzes ab 1. Januar 1950 wieder Rechtskraft erlangt hat. Dadurch ist die Rechteinheit innerhalb der amerikanischen Zone z. B. weder in Bezug auf den § 21 JuSchGef. noch hinsichtlich des 24tägigen Jugendlicherurlaubs gewahrt. In der britischen Zone ist die Zoneneinheitlichkeit durch das einzige dort bestehende Urlaubsgesetz von Niedersachsen unterbrochen, während in der französischen Zone mangels eines Urlaubsgesetzes in Württemberg-Hohenzollern einerseits und wegen Verschiedenheit der Regelungen des Jugendurlaubs in Baden und in Rheinland-Pfalz andererseits Zoneneinheitlichkeit nicht gegeben ist.

Da das Recht des Urlaubs Jugendlicher somit in keiner Weise innerhalb auch nur einer Besatzungszone einheitlich gilt, ist es nicht Bundesrecht, also der Regelung im Rahmen eines bayerischen Urlaubsgesetzes zugänglich, da diese Materie nach Art. 74 Ziffer 12 Grundgesetz zur konkurrierenden Gesetzgebung zählt und eine Einschränkung des Gesetzgebungsrechts nach Art. 72 Grundgesetz nicht gegeben ist.

Art. 5:

Abs. 1 ist inhaltlich dem Art. 4 Abs. 1 des bisherigen Urlaubsgesetzes gleich. Wenn jedoch nach der vorliegenden Fassung „Arbeitnehmer im Bergbau unter Tage“ (bisher „Arbeiter“) in den Genuß

des verlängerten Mindesturlaubs gelangen sollen, so entspricht diese Änderung nur dem Erfordernis der Gleichbehandlung bei gleichen Voraussetzungen. Ferner sollen nicht nur Arbeitnehmer, die mit der „Herstellung und Verarbeitung von Sprengstoffen beschäftigt sind“, Anspruch auf verlängerten Mindesturlaub erhalten, sondern es soll genügen, daß sie mit der „Herstellung oder Verarbeitung von Sprengstoffen beschäftigt sind“.

Im Hinblick auf die im Art. 4 Abs. 2 vorgesehene Mindesturlaubsdauer für Jugendliche zwischen 16 und 18 Jahren (18 Arbeitstage) erscheint es erforderlich, diesen Personenkreis, soferne lebensgefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten verrichtet werden, einen entsprechend verlängerten Jahresurlaub zuzugestehen (Abs. 2: 24 Arbeitstage).

In Abänderung des Art. 4 Abs. 2 des Urlaubsgesetzes vom 27. August 1948 ist der Praxis und der Tendenz zu weitergehender Verhandlungsfreiheit der Tarifparteien entsprechend die Bestimmung gefährlicher Arbeiten grundsätzlich in die Ebene der kollektiven Vereinbarung zurückverlegt worden (Abs. 3). Nur für den Fall, daß eine Gesamtvereinbarung (Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) nicht zustande kommt, sei es, daß sich die Parteien nicht einigen oder daß für den Betrieb kein Tarifvertrag besteht oder daß der Abschluß einer Betriebsvereinbarung nicht möglich ist, soll im Zweifel das sachverständige Gutachten des Landesgewerbeaufsichtsbeamten beim Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge für die Bestimmung von gefährlichen Arbeiten sein (Abs. 4).

Art. 6:

Abweichend von Art. 5 des Urlaubsgesetzes vom 27. August 1948 wurde der Personenkreis der Schwerbeschädigten, denen der zusätzliche Urlaub zusteht, dem Personenkreis angeglichen, der unter das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 12. Januar 1923 — RGBl. I S. 58 —, das Gesetz zur Änderung und Ergänzung des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 15. September 1947 — BGBl. S. 176 — und die hierzu ergangene Durchführungsvorschrift vom 10. Juni 1948 — BGBl. Nr. 14 — fällt. Damit wurde einer auch von den Gewerkschaften als berücksichtigungswert anerkannten Forderung der Arbeitgebervertreter Rechnung getragen, den zusätzlichen Urlaub nur denjenigen Schwerbeschädigten zuzuerkennen, die den Arbeitgebern auch auf die Erfüllung der Pflichteinstellungsquote anrechenbar sind.

Art. 7:

Der im wesentlichen von Art. 6 des bisherigen Urlaubsgesetzes abgeleitete Art. 7 beschränkt sich in seinen programmatischen Forderungen auf das Verbot von dem Urlaubszweck widersprechender Erwerbsarbeit.

Durch die Übernahme der Bestimmung in Abs. 2 Satz 1 aus Abs. 1 der Durchführungsvorschriften zu Art. 6 ist den tatsächlichen Verhältnissen und der Praxis bereits durch das Gesetz entsprochen.

Durch die neue Bestimmung des Abs. 1 Satz 3 soll vermieden werden, daß der Arbeitnehmer wegen etwaiger betrieblicher Verhältnisse ohne eigenes Verschulden eines Urlaubsanspruchs verlustig geht, der nach der Vorschrift des Abs. 1 Satz 1 grundsätzlich während des Urlaubsjahres zu erfüllen ist.

Abs. 3 stellt eine vereinfachende Verbindung von Art. 6 Abs. 2 Satz 1 mit Art. 9 Abs. 3 des Urlaubsgesetzes vom 27. August 1948 dar.

Art. 8:

Abf. 1 entspricht dem Art. 7 Abf. 1 des bisherigen Urlaubsgegesetzes.

Abf. 2 Satz 1 ermöglicht es nunmehr, im öffentlichen Dienst auch das Wirtschaftsjahr als Urlaubsjahr gelten zu lassen. Damit ist hauptsächlich der Fortverwaltung entgegengekommen, deren Wirtschaftsjahr am 1. Oktober beginnt.

Um eine Überschneidung von Urlaubsanspruch und Urlaubsjahr zu vermeiden, wurde die Bestimmung des zweiten Satzes des Abf. 2 neu aufgenommen.

Art. 9:

Aus den mit den Abf. 2 und 3 des Art. 9 des bisherigen Urlaubsgegesetzes gewonnenen Erfahrungen wurden die Abf. 1 und 2 des Entwurfes formuliert. Die Auswirkungen der vorliegenden Fassung liegen insbesondere darin, daß

- a) bei der Lösung des Arbeitsverhältnisses ein der Dauer der Betriebszugehörigkeit im betreffenden Urlaubsjahr entsprechender Urlaubsanspruch zu realisieren ist, ohne daß eine Wartezeit erfüllt zu sein braucht und
- b) nur zur Geltendmachung des vollen Urlaubsanspruchs eine einmalige Wartezeit von sechs Monaten zu verbringen ist.

Der augenblicklichen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage Rechnung tragend, sieht der Entwurf in Abf. 2 Satz 3 vor, daß einem im laufenden Urlaubsjahr beim gleichen Arbeitgeber wiederholt eintretenden und ausscheidenden Arbeitnehmer hinsichtlich der Erfüllung der Wartezeit kein Nachteil erwachsen kann.

Die Tarifparteien haben gemäß Abf. 3 die Möglichkeit, von den Vorschriften der Abf. 1 und 2 abweichende Regelungen zu treffen. Dies entspricht einem Vorschlag der Arbeitgebervertreter, dem sich auch die Gewerkschaften nicht verschlossen.

Abf. 4 entspricht Artikel 8 des bisherigen Urlaubsgegesetzes. Es erscheint indes berechtigt, den Urlaubsanspruch nur insoweit als getilgt zu erachten, als er bereits anderweitig befriedigt wurde oder zu befriedigen ist. Aus diesem Grunde wurde „wenn“ in Art. 8 des Gesetzes vom 27. August 1948 in Art. 9 Abf. 4 des vorliegenden Entwurfes durch „soweit“ ersetzt. Ferner wurde am Schluß dieses Absatzes hinzugefügt „oder abzugelten ist“.

Art. 10 des Gesetzes vom 27. August 1948 wurde durch Abf. 5 modifiziert. Es kann nach der vorliegenden Fassung nur der für das laufende Urlaubsjahr noch nicht eingebrachte Urlaubsanspruch verwirkt werden (nicht auch der gemäß Art. 7 Abf. 1 Satz 3 übertragene) und zwar nur bei berechtigter fristloser Entlassung oder wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig löst. Nach der bisherigen Formulierung des Art. 10 war nicht erforderlich, daß der Arbeit-

nehmer tatsächlich fristlos entlassen wird, um den Urlaubsanspruch zu verlieren, sondern es genügte das Vorliegen eines Grundes zur fristlosen Entlassung aus eigenem Verschulden. Auch wenn der Arbeitgeber in einem solchen Falle von einer fristlosen Entlassung abjah und aus Entgegenkommen nur fristgerecht kündigte, galt der Urlaubsanspruch als verwirkt. Wird die fristlose Entlassung durch das Arbeitsgericht für rechtsunwirksam erklärt, so lebt der Urlaubsanspruch selbstverständlich wieder auf, da diese Entlassung dann nicht mehr „berechtigt“ war.

Art. 10:

Die Berechnung der Urlaubsvergütung war bisher in Art. 9 und den hierzu ergangenen Durchführungsvorschriften geregelt. Um der Vorschrift über die Berechnung des Urlaubsentgelts für Arbeitnehmer materielle Rechtswirkung zu verleihen, ist es erforderlich, sie in das Gesetz aufzunehmen, insbesondere weil die in den Durchführungsvorschriften enthalten gewesene Regelung wegen der besonderen Verhältnisse der Heimarbeit nicht ganz dem Grundsatz des Art. 9 Satz 1 entsprach und entsprechen konnte. Aus dem gleichen Grunde wurde die Urlaubsvergütung für Akkordarbeiter im Gesetz behandelt.

Die Tarifparteien haben gemäß Abf. 3 die Möglichkeit, von den Vorschriften der Abf. 1 und 2 abweichende Regelungen zu treffen. Dies entspricht einem Vorschlag der Arbeitgebervertreter, dem sich auch die Gewerkschaften nicht verschlossen.

Art. 11:

Die sog. Günstigkeitsklausel entspricht den Bestimmungen in Art. 11 des Urlaubsgegesetzes vom 27. August 1948, hebt aber durch das Wörtchen „insgesamt“ deutlicher hervor, daß es auf die Bewertung der Gesamtregelung, nicht auf die einzelner Bestimmungen innerhalb der vereinbarten Regelung ankommt. Mit der Vorschrift dieses Artikels ist gleichzeitig zum Ausdruck gebracht, daß das Urlaubsgegesetz nur Mindestvorschriften enthält.

Art. 12:

Die Außerkraftsetzung der aufgeführten gesetzlichen Bestimmungen ist erforderlich, da deren Rechtsmaterie im Rahmen dieses Gesetzes geregelt ist.

Art. 14:

Durch die bis 31. Dezember 1950 beschränkte Rechtskraft des Gesetzes soll die Möglichkeit einer späteren neuerlichen Anpassung an die sozialpolitische und wirtschaftliche Entwicklung offen bleiben. Der zweite Satz trägt der Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Bayern Rechnung, die die Rechtswirksamkeit von rückwirkend in Kraft getretenen Gesetzen auf zur Zeit der Verkündung bereits erloschene Arbeitsverhältnisse verneint, wenn das Gesetz nichts anderes bestimmt.

