
Artikel I
Erholungsurlaub und Pflegefreistellung

Abschnitt 1
Erholungsurlaub

Geltungsbereich

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Arbeitnehmer aller Art, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht.

(2) Ausgenommen sind

1. Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf die das Landausgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, anzuwenden ist;
2. Heimarbeiter, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist;
3. Arbeitsverhältnisse zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;
4. Arbeitsverhältnisse zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, die den Urlaubsanspruch zwingend regeln;
5. Arbeitsverhältnisse zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist;
6. Arbeitsverhältnisse, auf die das Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1972, BGBl. Nr. 414/1972, anzuwenden ist;
7. Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 1 des Theaterarbeitsgesetzes (TAG), BGBl. I. Nr. 100/2010.

(3) Die §§ 5 und 12 sind auch auf Arbeitsverhältnisse im Sinne des Abs. 2 Z 7 anzuwenden.

Gesetzesmaterialien:

RV 150 BlgNR XIV. GP

Zu § 1:

„Der Geltungsbereich umfaßt grundsätzlich alle auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhenden Arbeitsverhältnisse. Dazu gehören auch Lehrverhältnisse, doch wird dies – da in der Arbeitsrechtslehre längst unbestritten – im Gesetzestext nicht gesondert hervorgehoben.

Die Ausnahmen vom Geltungsbereich (Abs. 2) sind teilweise aus verfassungsrechtlichen Gründen erforderlich, weil dem Bund die Gesetzgebungskompetenz entweder nur als Grundsatzgesetzgeber (Abs. 2 Z. 1) oder überhaupt nicht (Abs. 2 Z. 3) zusteht. Zum Teil gründen sich die Ausnahmen auf die Eigenart der Beschäftigungsverhältnisse, die eine Anwendung der Bestimmungen überhaupt nicht oder nur zum Teil erlaubt (Abs. 2 Z. 2, 6 und 7). Ausgenommen sind auch die Dienstverhältnisse zum Bund – also der Bereich des Dienstrechtes –, allerdings nur insoweit, als der Bund tatsächlich dienstrechtliche Vorschriften für den

Urlaub geschaffen hat. In diesem Sinne sind dienstrechtliche Vorschriften nicht nur Gesetze und Verordnungen, sondern z. B. auch Dienstordnungen, wie sie etwa für das Dienstrecht der Bediensteten der öBB als *lex contractus* gelten. Bestehen für diese Dienstverhältnisse keine zwingenden dienstrechtlichen Urlaubsvorschriften, so gelten für diese Dienstverhältnisse zum Bund die Bestimmungen des Entwurfes (Abs. 2 Z. 4). Die Ausnahme der Z. 5 stellt auf den Geltungsbereich des Vertragsbedienstetengesetzes ab.

Der Geltungsbereich umfaßt sowohl Dienstverhältnisse der Arbeiter wie auch jene der Angestellten; eine Differenzierung im Urlaubsrecht dieser beiden großen Arbeitnehmergruppen besteht mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzentwurfes nicht mehr. Nur soweit in Sondergesetzen günstigere urlaubsrechtliche Bestimmungen aufrechterhalten werden (vgl. etwa die günstigeren Regelungen im § 3 Abs. 1 Journalistengesetz), wird es noch Differenzierungen geben.“

Übersicht

I.	Generalklausel privatrechtliche Arbeitsverhältnisse (Abs. 1)	
A.	Funktion und Wirkung.....	1–3
B.	Was alles sind privatrechtliche Arbeitsverhältnisse?	
1.	Wesensmerkmale	4, 5
2.	Arten der grundsätzlich erfassten Arbeitsverhältnisse	6–11
C.	Teilgeltung für vorübergehende Arbeit in Österreich	12
D.	Arbeitsformen, für die das UrlG nicht gilt.....	13–15
II.	Ausnahmen für bestimmte Arbeitsverhältnisse (Abs. 2)	
A.	Land- und forstwirtschaftliche Arbeiter (Z 1).....	16–19
B.	Heimarbeiter (Z 2)	20, 21
C.	Arbeitsverhältnisse zu Gebietskörperschaften mit dienstrechtlicher Landeszuständigkeit (Z 3)	22–24
D.	Arbeitsverhältnisse zum Bund und bundesverwalteten Institutionen mit zwingendem Urlaub (Z 4 und 5)	25–27
E.	Bauarbeiter (Z 6).....	28–30
F.	Künstlerische Theaterarbeitnehmer (Z 7).....	31–33
III.	Was gilt bei Auslandsarbeit?	34–40

I. Generalklausel privatrechtliche Arbeitsverhältnisse (Abs. 1)

A. Funktion und Wirkung

- 1 Das UrlG stellt seinen persönlichen Geltungsbereich auf privatrechtliche Arbeitnehmer aller Art ab. Dies bezweckt und bewirkt einen **umfassenden Geltungsbereich**.

Dieser wird für privatrechtliche Arbeitnehmer **nur durch die eher wenigen** (dennoch zahlenmäßig viele Arbeitnehmer umfassenden) **besonderen Geltungsbereichsausnahmen des Abs. 2 durchbrochen**, ließe aber neben jenen des Abs. 2 selbstverständlich auch weitere, den EU-Anforderungen entsprechende Urlaubsregelungen zu. Der Gesetzgeber hat bislang dieses besondere Recherchen erübrigende Grundkonzept durchgehalten.

Auch Tendenzen zur Erweiterung der Ausnahmen durch Schaffung besonderer Urlaubsbestimmungen zeichnen sich nicht ab.

Dieser umfassende Geltungsbereich ist allerdings **beschränkt auf den Abschnitt 1 (Erholungsurlaub)**.

Der **Abschnitt 2 (Pflegefreistellung)** hat nämlich einen **eigenen, sogar umfassenderen Generalklausel-Geltungsbereich** (§ 15 Abs. 1 und 2).

Dessen einziger **Unterschied** besteht darin, dass § 15 Abs. 2 die Ausnahmen des Abs. 2 Z 6 und 7 nicht enthält und der **Pflegefreistellungsabschnitt** daher **auch für Bauarbeiter und künstlerische Theaterarbeitnehmer** gilt.

Trifft eine der Ausnahmen des **Abs. 2** zu, **bedeutet** dies aktuell jedoch weder **2** das Fehlen eines angemessenen Urlaubsanspruchs noch ungünstigeren Urlaub, sondern **lediglich, dass die besonderen Urlaubsregelungen der verwiesenen Gesetze jene des UrlG verdrängen**.

Auch ohne Vorliegen einer Ausnahme können andere Gesetze die **Ansprüche ergänzen** (geschehen in § 3 JourmG für Redakteure). Gleiches gilt für Kollektivverträge, jedoch können diese nur Besserstellungen für Arbeitnehmer wirksam normieren.

Eine **Generalklausel** wählt der Gesetzgeber üblicherweise dort, wo ihm ein **3** **möglichst breiter persönlicher Geltungsbereich der angestrebten Regelung** vorschwebt.

Im UrlG war dies die **Vereinheitlichung des Urlaubsrechts von Arbeitern und Angestellten**, die schon als solche damals zu einem sehr breiten Geltungsbereich der beiden Abschnitte des UrlG führte. Insofern entspricht die **Generalklausel** des Abs. 1 **auch in der** Realität dem mit ihr verfolgten Signal und Ziel.

B. Was alles sind privatrechtliche Arbeitsverhältnisse?

1. Wesensmerkmale

Abs. 1 stellt auf Arbeitnehmer aller Art ab, deren **Arbeitsverhältnis auf** **4** **einem privatrechtlichen Vertrag** beruht.

Eines schriftlichen Vertrages bedarf es jedoch nicht, mündliche oder auch bloß schlüssige Einigungen genügen.

Abs. 1 erfasst unzweifelhaft von vornherein **nur persönlich abhängige Arbeitsverhältnisse**, also Dauerschuldverhältnisse, die **zu vorwiegend fremdbestimmten Diensten** verpflichtet. Dies trifft auf Arbeiter, Angestellte und Lehrlinge jedenfalls zu, aber auch auf angestellte Journalisten, Vertragsbedienstete, Hausgehilfen, Hausangestellte und Gutsangestellte.

Mangels weiterer Einschränkung sind damit solche Arbeitsverhältnisse **zu** **5** **grundsätzlich allen wie immer gearteten Arbeitgebern** erfasst, **ausgenom-**

men jene Arbeitgeber, die sich indirekt den **Ausnahmen des Abs. 2** entnehmen lassen, wie bestimmte öffentliche Dienstgeber, für Arbeiter auch Bauunternehmen i.S.d. BUAG sowie für künstlerische Theaterarbeitnehmer auch Theaterunternehmen. Der umfassende Geltungsbereich schließt (bestätigte oder neue) günstigere Urlaubsregelungen nicht aus, etwa jene in § 3 JournG.

2. Arten der grundsätzlich erfassten Arbeitsverhältnisse

- 6 Liegt ein unselbständiges, vorwiegend also fremdbestimmtes Arbeitsverhältnis vertraglich (oder bei Nichtigkeit auch bloß faktisch) vor, kommt es aber auf seine Dauer nicht an.

Erfasst sind daher jedenfalls **auch kurz befristete Arbeitsverhältnisse ebenso wie alle Teilzeit-Arbeitsverhältnisse**, seien es auch sozialversicherungsrechtlich **geringfügige Beschäftigungen**. Erfasst sind **auch bloß tageweise Beschäftigungsverhältnisse** (z.B. i.S.d. § 471b ASVG).

- 7 Auf die **Art der Dienste** – Arbeiter, Angestellte etc. – kommt es ebenfalls nicht an, sofern keine **ausdrückliche Ausnahme** greift (dazu **näher unten Pkt. II**).

Insbesondere sind vor allem **auch Lehrlinge** erfasst, deren arbeitsrechtliche Arbeitnehmereigenschaft unstrittig ist.

- 8 Anders als im Arbeitszeitrecht sind **auch leitende Angestellte** erfasst.
9 Selbstverständlich erfasst sind auch **Vertragsbedienstete**, sofern sie nicht nach Abs. 2 ausgenommen sind, was freilich meist der Fall ist.

Für durch den Arbeitgeber **Dritten überlassene** Vertragsbedienstete bzw. an ausgenommene öffentliche Dienstgeber **überlassene (zugewiesene) Arbeitnehmer** ist jedoch oft auch **§ 10 Abs. 3 AÜG** (soweit anzuwenden) zu beachten, wonach **während der Überlassung** die im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer **gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art** gelten, die sich auf **Aspekte** der Arbeitszeit und **des Urlaubs** beziehen (vgl. OGH 28.10.2015, 9 ObA 113/15f, LE-AS 28.4.1.Nr.1, Überlassung an Stadtgemeinde). Insofern steht nach dem AÜG die Gleichstellung im Vordergrund, nicht die Günstigkeit. In diesem Kontext wertet der OGH sogar freie Betriebsvereinbarungen als verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art (28.6.2017, 9 ObA 15/17x, LE-AS 28.4.2Nr. 2, ZAS 2018/3, abl. *Schrank*)

- 10 Dass das URLG zumindest **in Fällen dauernder Inlandsbeschäftigung unabhängig von der Staatsangehörigkeit** des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers gilt, bedarf mangels Einschränkung im Gesetz keiner besonderen Begründung.
11 Auch wegen Verstoßes gegen das AuslBG **nichtige Arbeitsverträge** sind während der Dauer faktischer Arbeit ohne Zweifel erfasst; dies ergibt sich schon aus dem in Verbindung mit dem auf arbeitsmarktpolitische Überle-

gungen eingeschränkter anderer Normzweck des AuslBG, der auch aus der Gleichstellungsfiktion des § 29 AuslBG erhellt.

C. Teilgeltung für vorübergehende Arbeit in Österreich

Auf vorübergehend zu Dienstleistungen nach Österreich entsandte oder grenzüberschreitend überlassene Arbeitnehmer sind die Bestimmungen des § 4 Abs. 2 und 3 LSD-BG anzuwenden und zu beachten. 12

Insbesondere geht es dabei um einen **anteiligen Urlaubsergänzungsanspruch** Entsandter und grenzüberschreitend Überlassener auf das jeweilige Ausmaß des UrlG (dazu näher F. Schrank, in F. Schrank/V. Schrank/Lindmayr, LSD-BG-Kommentar, Rz. 8 bis 15, 18-19 sowie 20 ff. zu § 4).

D. Arbeitsformen, für die das UrlG nicht gilt

Öffentlich-rechtliche Beamte sind indessen trotz Ähnlichkeit bzw. Gleichartigkeit im Ablauf ihrer Dienste bzw. Arbeit **keine Arbeitnehmer** i.S.d. § Abs. 1. 13

Ihrer hoheitlichen Bestellung fehlt der Vertragscharakter, was auch in der besonderen Bezeichnung „Beamte“ seinen Ausdruck gefunden hat, während dem vertraglichen Arbeitnehmerbegriff des Abs. 1 die Gleichberechtigung der Partner auf vertraglicher Fundierung wesenseigen ist.

Trotz des weiten Arbeitnehmer- bzw. Arbeitsverhältnisbegriffs scheiden auch **alle Vertragsformen selbständiger Arbeit** von vornherein mangels Erfassung durch das AZG aus, **freie Dienstverträge** ebenso wie **Werkverträge** oder **bloße Berechtigungsverträge** (vgl. Schrank, in Schrank/Mazal, Arbeitsrecht⁴, 3, m.w.N.). 14

Bei allen Formen (auch letztlich echt) selbständiger Erwerbstätigkeit scheidet **auch die bloß analoge Geltung** des UrlG schon mangels sozialpolitischen Bedarfs bzw. mangels spezifischen Schutzbedürfnisses aus (dazu OGH 9.12.1999, 8 ObA 222/99a, LE-AS 1.2.3.Nr.1; 29.10.2008, 9 ObA 133/08m, LE-AS 1.2.3.Nr.12 [beide zu freien Dienstverträgen, daher muss die Nichtanwendung umso eher auch für Werkverträge gelten]).

Auch **nicht dem eigenen Erwerb dienende Arbeit**, insbesondere nach familiären Beistandspflichten, bloß **familiäre Mithilfe** und **ehrenamtliche Tätigkeit**, ist vom UrlG von vornherein nicht erfasst. 15

Dass das **UrlG nur entgeltliche Arbeit** umfasst, bestätigt dessen § 2 Abs. 1. Diese Linie ist in den §§ 6 und 10 konsequent durchgehalten.

Zudem sind **ehrenamtliche Tätigkeiten** infolge Fehlens des typischen Ungleichgewichts bzw. infolge ihres besonderen Zweckes und persönlich-innenen Engagements familiären Arbeitsformen wohl näher als dem Typus unselbständiger Erwerbsarbeit, der im Begriff „Arbeitsverhältnisse“ zum Ausdruck kommt.

II. Ausnahmen für bestimmte Arbeitsverhältnisse (Abs. 2)

A. Land- und forstwirtschaftliche Arbeiter (Z 1)

- 16 Diese Ausnahme ist insofern allein **kompetenzrechtlich bedingt** (neben dem Arbeiterrecht ist für den Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft der Bund nur zur Grundsatzgesetzgebung zuständig, während den Ländern die Ausführungsgesetzgebung und Vollziehung zukommt: Art. 12 B-VG).

Erhebliche **Inhaltsunterschiede** lassen sich dem aktuellen LAG im Bereich des Urlaubs **nicht wirklich** entnehmen. Wenn, dann in einzelnen ausführenden Landesgesetzen (LAO).

- 17 Wer diesen Sondergesetzen unterliegt, ergibt sich aus den **Geltungsbereichsnormen des LAG** bzw. der Ausführungsgesetze (soweit verfassungskonform).

Nach § 1 Abs. 2 LAG sind Land- und Forstarbeiter jene Personen, die **vertragsmäßig Dienstleistungen in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft** gegen Entgelt verrichten, gleichgültig, ob sie in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind oder nicht. Als Landarbeiter sind nach § 1 Abs. 3 LAG ferner Personen anzusehen, die **Dienste für die Hauswirtschaft** des Dienstgebers oder für Mitglieder des Hausstandes verrichten, **wenn sie auch Dienste für den land- und forstwirtschaftlichen Betrieb des Dienstgebers leisten** und nicht unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz fallen.

- 18 **Land- und forstwirtschaftliche Angestellte** sind indessen vom UrlG erfasst. Dies sind Personen, die in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft vorwiegend zur **Leistung höherer oder kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten** angestellt sind (§ 1 Abs. 4 LAG). Sie unterliegen dem **GAngG**, dessen § 15 klarstellt, dass sich der Urlaubsanspruch nach dem UrlG richtet.

- 19 Zudem sind gemäß § 2 LAG **vom LAG ausgenommen** (und damit dem UrlG unterliegend) die Arbeiter und Angestellten in **Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkereien, die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden, sofern in diesen dauernd mehr als fünf Dienstnehmer** beschäftigt sind.

B. Heimarbeiter (Z 2)

- 20 Die Ausnahme erfasst nur **echte** Heimarbeitsverhältnisse i.S.d. § 2 Abs. 1 Z 1 HeimAG.

Sie kann daher nur bei Beschäftigungen mit der **Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren** greifen, womit sie nur mehr **geringe praktische Bedeutung** hat. Ihre ausdrückliche Ausnahme vom UrlG ist sachlich eigentlich nur eine Klarstellung, da Heimarbeiter von vornherein

keine arbeitsrechtlichen Arbeitnehmer sind und daher nur bei ausdrücklicher Einbeziehung (wie in § 36 Abs. 1 ArbVG) erfasst wären.

Bloße örtliche Dislozierung, wie bei der modernen **Telearbeit** oder **Home-Office-Arbeit** der Fall, genügt mangels Heimarbeitereigenschaft für die Ausnahme nicht, wenn und solange die für ein Arbeitsverhältnis erforderliche vorwiegende organisatorische Eingliederung in den Betrieb des Dienstgebers (auch durch Netzverbindungen udgl. problemlos verwirklichbar) vorliegt. 21

Dies wird immerhin z.B. im Rahmen des Arbeitszeitrechts durch die sonst ja überflüssige Ausweitung der bloßen Saldoaufzeichnungsmöglichkeit bei überwiegender Tätigkeit in der eigenen Wohnung in § 26 Abs. 3 zweiter Fall AZG bestätigt.

C. Arbeitsverhältnisse zu Gebietskörperschaften mit dienstrechtlicher Landeszuständigkeit (Z 3)

Ausgenommen sind alle **Arbeitsverhältnisse zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde**. Auch alle Städte gelten als Gemeinden in diesem Sinne. 22

Die diesbezügliche Ausnahmebestimmung des Abs. 2 Z 3 ist zu einem erheblichen Teil **kompetenzrechtlich begründet**, da die Länder für ihre Dienstnehmer und die Dienstnehmer der Gemeindeverbände und Gemeinden dienstrechtlich zuständig sind.

Dabei kommt es, anders als bei der komplizierten Parallelausnahme im AZG, nicht darauf an, in welchem Bereich ihre Dienstgeber beschäftigt sind. Ausgenommen sind daher **nicht nur in der Hoheitsverwaltung tätige Dienstnehmer, sondern auch jene, die der Privatwirtschaftsverwaltung zuzuordnen** sind.

Allein maßgeblich für die Ausnahme der Z 3 ist die Arbeitgebereigenschaft. 23

Werden daher Arbeitnehmer einer Gebietskörperschaft Unternehmen oder Betrieben, die von anderen, nicht von der Z 2 erfassten Rechtsträgern (insbesondere also von eigenen oder fremden Gesellschaften) betrieben oder verwaltet werden, **zur Dienstleistung zugewiesen bzw. überlassen, ändert dies nichts an der Ausnahme.**

Auch über das AÜG bzw. dessen §§ 6 und 10 Abs. 3 lässt sich **keine mittelbare Geltung** für Landes- oder Gemeindebedienstete bewirken, **da § 1 Abs. 2 Z 1 AÜG** die Überlassung von Arbeitskräften durch den Bund, ein Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband vom Geltungsbereich der Abschnitte II bis IV AÜG ausnimmt. In besonderem Maße scheidet dieser Umweg auch bei öffentlich-rechtlichen Bediensteten aus, weil die bloße Überlassung nichts an der fehlenden Arbeitnehmereigenschaft und damit an der Grundvoraussetzung für die Geltung des UrlG ändert.

- 24 Bei **Überlassungen an ein Land, einen Gemeindeverband oder eine Gemeinde** fehlt indessen eine vergleichbare Ausnahme im AÜG, sodass für den Urlaubsbereich **§ 10 Abs. 3 AÜG zum Vorrang des landesdienstrechtlichen Urlaubs vor jenem des UrlG für die Dauer der Überlassung führt** (OGH 28.10.2015, 9 ObA 113/15f, LE-AS 28.4.1.Nr.1, Überlassung an Stadtgemeinde).

D. Arbeitsverhältnisse zum Bund und bundesverwalteten Institutionen mit zwingendem Urlaub (Z 4 und 5)

- 25 Arbeitsverhältnisse zum Bund sind immer dann ausgenommen, **wenn** auf sie **dienstrechtliche Vorschriften des Bundes** anzuwenden sind, die **den Urlaubsanspruch zwingend regeln**. Die Ausnahme soll also zu keiner Regelungslücke in Bezug auf den Urlaub führen.
- 26 Den Arbeitsverhältnissen zum Bund grundsätzlich **gleichgestellt** sind solche zu **Stiftungen, Anstalten oder Fonds**, auf die das Vertragsbedienstetengesetz gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist. Dazu müssen diese Fonds, Stiftungen oder Anstalten von Organen des Bundes oder von Personen (Personengemeinschaften) verwaltet werden, die hierzu von Organen des Bundes bestellt sind. Diesfalls sind die Bestimmungen des VBG (auch die Urlaubsbestimmungen) dem Sinne nach soweit anzuwenden, als nicht anderes bestimmt ist.
- 27 Diese Diktion **schließt** zugleich **die Ausnahme für Arbeitnehmer von Gesellschaften wie Aktiengesellschaften oder Gesellschaften mbH aus** (zur insoweit gleichen Ausnahme vom AZG ebenso *Grillberger*, a.a.O. Rz. 15 zu § 1; *Pfeil*, Zeller Kommentar², Bd. 1, Rz. 15 zu § 1 AZG; *Schrank*, Arbeitszeit. Kommentar⁴, Rz. 17 zu § 1 AZG).

Ist der Arbeitgeber als **privatrechtliche Gesellschaft** organisiert, schließt auch eine 100 %-Gesellschafterstellung die Geltung des UrlG nicht aus. Auch eine analoge Ausnahme ist in solchen Fällen verwehrt. Gleiches gilt für andere gesetzliche Ausgliederungen, außer es bestehen dafür ausnahmsweise einschlägige gesetzliche Sonderbestimmungen.

E. Bauarbeiter (Z 6)

- 28 Diese Ausnahme erfasst alle Arbeiter, auf die das BUAG anzuwenden ist. Sie ist also auf **Arbeiter und gewerbliche Lehrlinge in der Bauwirtschaft i.w.S.** anzuwenden, außer für jene, die bis zur Höchstdauer von drei Monaten zu Ausbildungszwecken beschäftigt werden (§ 1 Abs. 1 bis 3 BUAG).
- 29 **Welche Betriebe und Unternehmungen** damit vom UrlG ausgenommen sind, ergibt sich aus der langen **Liste des § 2 Abs. 1 lit. a bis lit. h BUAG**. Zur Abgrenzung in Unternehmen mit auch anderen Betriebszweigen ist § 3 BUAG heranzuziehen.

Näheres dazu und zum BUAG-Urlaubssystem überhaupt siehe v.a. bei *Wiesinger*, Kommentar BUAG, Linde 2017.

Der **Zweck dieser Ausnahme** besteht darin, dem über die Urlaubskasse (BUAK) abzuwickelnden besonderen **Branchenurlaubssystem**, das auch beachtliche **materielle Besonderheiten** einschließlich Zusatzurlaub für Schichtarbeit in Betrieben der Liste des § 2 Abs. 1a lit. a bis lit. c aufweist, den **Anwendungsvorrang** zu belassen. 30

Auf **Angestellte der Bauwirtschaft** ist jedoch ausnahmslos das UrlG anzuwenden.

F. Künstlerische Theaterarbeitnehmer (Z 7)

Die Ausnahme beschränkt sich auf jene Personen (Mitglieder), die sich nach § 1 Abs. 1 TAG Theaterunternehmen zur **Leistung künstlerischer Arbeiten in einem oder mehreren Kunstfächern zur Aufführung von Bühnenwerken** verpflichtet haben, also Arbeitnehmer mit **Bühnenarbeitsvertrag**. Für diese gilt jedoch das TAG unabhängig vom Ausmaß der Beschäftigung. 31

Nicht einbezogen in das TAG sind indessen (noch) Filmschauspieler und sonstige Filmschaffende.

Dabei gelten als **Theaterunternehmer** solche, die ein Unternehmen i.S.d. § 1 Abs. 2 UGB zur **Aufführung von Bühnenwerken** betreiben.

Für alle anderen Arbeitnehmer von Theaterunternehmen als jene nach § 1 Abs. 1 TAG gilt daher das **UrlG uneingeschränkt**. 32

Auch die eigenständigen **Urlaubsregelungen des TAG zum Urlaub** sind **massiv an das UrlG angelehnt**, wie auch die Inhaltsaufzählung in der RV 936 BlgNR XXIV. GP zeigt. 33

III. Was gilt bei Auslandsarbeit?

Die **Ausstrahlung (auch) der Urlaubsbestimmungen über das Bundesgebiet hinaus endet jedenfalls dort, wo die arbeitsrechtliche Regelungs- zuständigkeit Österreichs endet**, da selbstverständlich der österreichische Gesetzgeber keine unbegrenzte Zuständigkeit zur Erlassung von Arbeitszeitbestimmungen auch für Auslandsarbeit hat. 34

Unabhängig von der Begrenzung staatlichen Kontrollhandelns auf das Bundesgebiet ist der österreichische Arbeitsrechtsgesetzgeber grundsätzlich nur für die **Regelung von Arbeitsverhältnissen mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich** zuständig. Andere Arbeitsverhältnisse kann er nur bei vorübergehender Arbeit in Österreich erfassen, soweit es dazu der Sache nach entsprechender Eingriffsnormen zur Gleichstellung mit gewöhnlicher Arbeit in Österreich bedarf. Dies ist in § 4 LSD-BG auch teils mit einem bedingten Urlaubsergänzungsanspruch erfolgt.