

Übereinkommen Nr. 132 über den bezahlten Jahresurlaub (Neufassung vom Jahre 1970)

Abgeschlossen in Genf am 24. Juni 1970
Von der Bundesversammlung genehmigt am 28. Januar 1992²
Schweizerische Ratifikationsurkunde hinterlegt am 9. Juli 1992
In Kraft getreten für die Schweiz am 9. Juli 1993
(Stand am 24. Mai 2005)

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1970 zu ihrer vierundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den bezahlten Urlaub, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 24. Juni 1970, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über den bezahlten Urlaub (Neufassung), 1970, bezeichnet wird:

Art. 1

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind durch die innerstaatliche Gesetzgebung durchzuführen, soweit ihre Durchführung nicht durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche, gerichtliche Entscheidungen, amtliche Verfahren zur Lohnfestsetzung oder auf irgendeine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise erfolgt, die unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse jedes Landes geeignet erscheint.

Art. 2

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der Seeleute.
2. Soweit notwendig, können von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, Massnahmen getroffen werden, um begrenzte Arbeitnehmergruppen von der Anwendung dieses Übereinkommens auszuschliessen, wenn im Hinblick auf die Art ihrer Beschäftigung im Zusammenhang mit

AS 1993 II 1749; BBl 1991 III 869

- ¹ Der französische Originaltext findet sich unter der gleichen Nummer in der entsprechenden Ausgabe dieser Sammlung.
- ² Art. 1 Abs. 1 Bst. b des BB vom 28. Jan. 1992 (AS 1993 1737).

der Durchführung oder mit verfassungsrechtlichen oder gesetzgeberischen Fragen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung entstehen.

3. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinem ersten Bericht, den es gemäss Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation³ über die Durchführung des Übereinkommens vorzulegen hat, die Gruppen anzugeben, die gegebenenfalls aufgrund von Absatz 2 dieses Artikels von der Anwendung ausgeschlossen worden sind, unter Angabe der Gründe für deren Ausschluss, und in den folgenden Berichten den Stand seiner Gesetzgebung und Praxis in bezug auf die ausgeschlossenen Gruppen anzugeben und mitzuteilen, in welchem Umfang dem Übereinkommen in bezug auf diese Gruppen entsprochen wurde oder entsprochen werden soll.

Art. 3

1. Jede Person, für die dieses Übereinkommen gilt, hat Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von einer bestimmten Minstdauer.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in einer seiner Ratifikationsurkunde beigefügten Erklärung die Dauer des Urlaubs anzugeben.
3. Der Urlaub darf auf keinen Fall weniger als drei Arbeitswochen für ein Dienstjahr betragen.
4. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann in der Folge den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes durch eine weitere Erklärung davon in Kenntnis setzen, dass es einen längeren Urlaub festlegt, als es im Zeitpunkt der Ratifikation angegeben hat.

Art. 4

1. Eine Person, deren Dienstzeit während eines bestimmten Jahres kürzer war als die im vorangehenden Artikel für den vollen Anspruch vorgeschriebene Dienstzeit, hat für dieses Jahr Anspruch auf bezahlten Urlaub im Verhältnis zur Dauer ihrer Dienstzeit während dieses Jahres.
2. Der Ausdruck «Jahr» in Absatz 1 dieses Artikels bedeutet Kalenderjahr oder jeden anderen gleich langen Zeitabschnitt, der von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in dem betreffenden Land bestimmt wird.

Art. 5

1. Für den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub kann eine Minstdienstzeit verlangt werden.
2. Die Dauer jeder solchen Minstdienstzeit ist in dem betreffenden Land von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren zu bestimmen, darf aber sechs Monate nicht überschreiten.

³ SR 0.820.1

3. Die Art und Weise, wie die Dienstzeit für die Bemessung des Urlaubsanspruchs zu berechnen ist, ist von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land zu bestimmen.

4. Unter Bedingungen, die von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land zu bestimmen sind, sind Arbeitsversäumnisse aus Gründen, die unabhängig vom Willen des beteiligten Arbeitnehmers bestehen, wie z. B. Krankheit, Unfall oder Mutterschaft, als Dienstzeit anzurechnen.

Art. 6

1. Öffentliche und übliche Feiertage, gleichviel ob sie in die Zeit des Jahresurlaubs fallen oder nicht, sind in den in Artikel 3 Absatz 3 vorgeschriebenen bezahlten Mindestjahresurlaub nicht einzurechnen.

2. Unter Bedingungen, die von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land zu bestimmen sind, dürfen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall in den in Artikel 3 Absatz 3 vorgeschriebenen Mindestjahresurlaub nicht eingerechnet werden.

Art. 7

1. Jede Person, die den in diesem Übereinkommen vorgesehenen Urlaub nimmt, hat für die ganze Urlaubsdauer mindestens ihr normales oder durchschnittliches Entgelt zu erhalten (einschliesslich des Gegenwertes in bar für jeden Teil dieses Entgelts, der aus Sachleistungen besteht, sofern es sich nicht um Dauerleistungen handelt, die ohne Rücksicht darauf weitergewährt werden, ob sich die betreffende Person auf Urlaub befindet oder nicht); dieses Entgelt ist in jedem Land auf eine von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren zu bestimmende Weise zu berechnen.

2. Die nach Absatz 1 dieses Artikels zustehenden Beträge sind dem betreffenden Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt auszuführen, sofern in einer für ihn und seinen Arbeitgeber geltenden Vereinbarung nichts anderes vorgesehen ist.

Art. 8

1. Die Teilung des bezahlten Jahresurlaubs kann von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land zugelassen werden.

2. Sofern in einer für den Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmer geltenden Vereinbarung nichts anderes vorgesehen ist und der beteiligte Arbeitnehmer aufgrund seiner Dienstzeit Anspruch auf eine solche Zeitspanne hat, hat einer der Teile mindestens zwei ununterbrochene Arbeitswochen zu umfassen.

Art. 9

1. Der in Artikel 8 Absatz 2 dieses Übereinkommens erwähnte ununterbrochene Teil des bezahlten Jahresurlaubs ist spätestens ein Jahr und der übrige Teil des bezahlten Jahresurlaubs spätestens achtzehn Monate nach Ablauf des Jahres, für das der Urlaubsanspruch erworben wurde, zu gewähren und zu nehmen.

2. Jeder Teil des Jahresurlaubs, der eine vorgeschriebene Mindestdauer übersteigt, kann mit der Zustimmung des beteiligten Arbeitnehmers über die in Absatz 1 dieses Artikels angegebene Frist hinaus und bis zu einem festgesetzten späteren Termin aufgeschoben werden.

3. Die Mindestdauer und der Termin, die in Absatz 2 dieses Artikels erwähnt werden, sind von der zuständigen Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände oder durch Kollektivverhandlungen oder auf irgendeine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise zu bestimmen, die unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse jedes Landes geeignet erscheint.

Art. 10

1. Wird die Zeit, zu der der Urlaub zu nehmen ist, nicht durch Vorschriften, durch Gesamtarbeitsvertrag, Schiedsspruch oder auf eine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise bestimmt, so ist sie vom Arbeitgeber nach Anhörung des beteiligten Arbeitnehmers oder seiner Vertreter festzusetzen.

2. Bei der Festsetzung der Zeit, zu der der Urlaub zu nehmen ist, sind die Erfordernisse der Arbeit und die Gelegenheiten, die dem Arbeitnehmer zum Ausruhen und zur Erholung zur Verfügung stehen, zu berücksichtigen.

Art. 11

Ein Arbeitnehmer, der eine Mindestdienstzeit zurückgelegt hat, wie sie nach Artikel 5 Absatz 1 dieses Übereinkommens verlangt werden kann, hat bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf einen bezahlten Urlaub im Verhältnis zu der Dienstzeit, für die er keinen solchen Urlaub erhalten hat, oder auf eine Urlaubsabgeltung oder ein gleichwertiges Urlaubsguthaben.

Art. 12

Jede Vereinbarung über die Abdingung des Anspruchs auf den in Artikel 3 Absatz 3 dieses Übereinkommens vorgeschriebenen bezahlten Mindestjahresurlaub oder über den Verzicht auf diesen Urlaub gegen Entschädigung oder auf irgendeine andere Art hat je nach den Verhältnissen des betreffenden Landes als nichtig zu gelten oder ist zu verbieten.

Art. 13

Von der zuständigen Stelle oder durch geeignete Verfahren in jedem Land können besondere Regelungen für Fälle festgelegt werden, in denen der Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit ausübt, die mit dem Urlaubszweck unvereinbar ist.

Art. 14

Es sind mit der Art der Durchführung dieses Übereinkommens im Einklang stehende wirksame Massnahmen zu treffen, um die ordnungsgemäße Anwendung und

Durchsetzung der Vorschriften oder Bestimmungen über den bezahlten Urlaub durch eine angemessene Aufsicht oder durch sonstige Mittel zu gewährleisten.

Art. 15

1. Jedes Mitglied kann die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen getrennt übernehmen für

- a) Arbeitnehmer in Wirtschaftszweigen ausserhalb der Landwirtschaft;
- b) Arbeitnehmer in der Landwirtschaft.

2. Jedes Mitglied hat in seiner Ratifikationsurkunde anzugeben, ob es die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen für die in Absatz 1 Buchstabe a) dieses Artikels angeführten Personen, für die in Absatz 1 Buchstabe b) dieses Artikels angeführten Personen oder für beide Personengruppen übernimmt.

3. Jedes Mitglied, das bei der Ratifikation die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen entweder nur für die in Absatz 1 Buchstabe a) dieses Artikels angeführten Personen oder nur für die in Absatz 1 Buchstabe b) dieses Artikels angeführten Personen übernommen hat, kann in der Folge dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes mitteilen, dass es die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen für alle Personengruppen übernimmt, für die dieses Übereinkommen gilt.

Art. 16

Dieses Übereinkommen ändert das Übereinkommen über den bezahlten Urlaub, 1936, und das Übereinkommen über den bezahlten Urlaub (Landwirtschaft), 1952, nach Massgabe der folgenden Bestimmungen:

- a) die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen für Arbeitnehmer in Wirtschaftszweigen ausserhalb der Landwirtschaft durch ein Mitglied, das das Übereinkommen über den bezahlten Urlaub, 1936, ratifiziert hat, schliesst ohne weiteres die sofortige Kündigung jenes Übereinkommens in sich;
- b) die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft durch ein Mitglied, das das Übereinkommen über den bezahlten Urlaub (Landwirtschaft), 1952, ratifiziert hat, schliesst ohne weiteres die sofortige Kündigung jenes Übereinkommens in sich;
- c) das Inkrafttreten dieses Übereinkommens schliesst weitere Ratifikationen des Übereinkommens über den bezahlten Urlaub (Landwirtschaft), 1952, nicht aus.

Art. 17

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Art. 18

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.
2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.
3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Art. 19

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum ersten Mal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Massgabe dieses Artikels kündigen.

Art. 20

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.
2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Art. 21

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen⁴ vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Massgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Art. 22

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

⁴ SR 0.120

Art. 23

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

- a) Die Ratifikation des neugefassten Übereinkommens durch ein Mitglied schliesst ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 19, vorausgesetzt, dass das neugefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefassten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefasste Übereinkommen ratifiziert haben.

Art. 24

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise massgebend.

Geltungsbereich am 29. März 2005

Vertragsstaaten	Ratifikation Nachfolgeerklärung (N)		In-Kraft-Treten	
Belgien ^a	2. Juni	2003	2. Juni	2004
Bosnien und Herzegowina ^b	2. Juni	1993 N	2. Juni	1993
Brasilien ^c	23. September	1998	23. September	1999
Burkina Faso ^d	12. Juli	1974	12. Juli	1975
Deutschland ^b	1. Oktober	1975	1. Oktober	1976
Finnland ^e	15. Januar	1990	15. Januar	1991
Guinea ^d	2. Juni	1977	2. Juni	1978
Irak ^f	19. Februar	1974	19. Februar	1975
Irland ^g	20. Juni	1974	20. Juni	1975
Italien ^f	28. Juli	1981	28. Juli	1982
Jemen ^h	1. November	1976	1. November	1977
Kamerun ^f	7. August	1973	7. August	1974
Kenia ⁱ	9. April	1979	9. April	1980
Kroatien ^b	8. Oktober	1991 N	8. Oktober	1991
Lettland	10. Juni	1994	10. Juni	1995
Luxemburg ^k	1. Oktober	1979	1. Oktober	1980
Madagaskar ^f	8. Februar	1972	30. Juni	1973
Malta ⁱ	9. Juni	1988	9. Juni	1989
Mazedonien ^b	17. November	1991 N	17. November	1991
Moldau ^e	27. Januar	1998	27. Januar	1999
Norwegen ^e	22. Juni	1973	22. Juni	1974
Portugal ^l	17. März	1981	17. März	1982
Ruanda ^m	13. Mai	1991	13. Mai	1992
Schweden ⁿ	7. Juni	1978	7. Juni	1979
Schweiz ^o	9. Juli	1992	9. Juli	1993
Serbien und Montenegro ^b	24. November	2000 N	12. Mai	1976
Slowenien ^b	29. Mai	1992 N	29. Mai	1992
Spanien ^g	30. Juni	1972	30. Juni	1973
Tschad ^e	15. Dezember	2000	15. Dezember	2001
Tschechische Republik ^f	23. August	1996	23. August	1997
Ukraine ^e	25. Oktober	2001	25. Oktober	2002
Ungarn ^p	19. August	1998	19. August	1999
Uruguay ^p	2. Juni	1977	2. Juni	1978

-
- a Minimale Urlaubsdauer: 24 Tage. Hat die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 1 Bst. a und b angenommen.
 - b Angegebene Urlaubsdauer: 18 Werktage. Hat die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 1 Bst. a und b angenommen.
 - c Angegebene Urlaubsdauer: 30 Kalendertage. Hat die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 1 Bst. a und b angenommen.
 - d Angegebene Urlaubsdauer: 1 Kalendermonat. Hat die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 1 Bst. a und b angenommen.
 - e Angegebene Urlaubsdauer: 24 Werktage. Hat die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 1 Bst. a und b angenommen.
 - f Angegebene Urlaubsdauer: 3 Wochen. Hat die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 1 Bst. a und b angenommen.
 - g Angegebene Urlaubsdauer: 3 Wochen. Hat die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 1 Bst. a angenommen.
 - h Angegebene Urlaubsdauer: 21 Tage für die Arbeiter und 30 Tage für die Angestellten. Hat die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 1 Bst. a angenommen.
 - i Angegebene Urlaubsdauer: 21 Werktage. Hat die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 1 Bst. a und b angenommen.
 - j Angegebene Urlaubsdauer: 4 Wochen. Hat die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 1 Bst. a und b angenommen.
 - k Angegebene Urlaubsdauer: 25 Werktage. Hat die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 1 Bst. a und b angenommen.
 - l Angegebene Urlaubsdauer: 21 Tage. Hat die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 1 Bst. a und b angenommen.
 - m Angegebene Urlaubsdauer: 18 Werktage. Hat die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 1 Bst. a angenommen.
 - n Angegebene Urlaubsdauer: 5 Wochen. Hat die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 1 Bst. a und b angenommen.
 - o Angegebene Urlaubsdauer: 4 Wochen für die Arbeitnehmer und 5 Wochen für die noch nicht 20 Jährigen. Hat die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 1 Bst. a und b angenommen.
 - p Angegebene Urlaubsdauer: 20 Werktage. Hat die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 1 Bst. a und b angenommen.
-

