

426 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XIII. GP

4. 7. 1972

Regierungsvorlage**Bundesgesetz vom XXXXXXXXXX,
betreffend den Urlaub für Arbeitnehmer in
der Bauwirtschaft (Bauarbeiter-Urlaubsgesetz
1972 — BArBUG 1972)**

Der Nationalrat hat beschlossen:

**ABSCHNITT I
Geltungsbereich**

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt ist, für Arbeitnehmer (Lehrlinge), deren Arbeitsverhältnisse auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und die in Betrieben (Unternehmungen) gemäß § 2 beschäftigt werden.

(2) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes finden keine Anwendung auf Personen,

- a) die vorwiegend Angestelltentätigkeit im Sinne des Angestelltengesetzes, BGBl. Nr. 292/1921, verrichten;
- b) deren Arbeitsverhältnis durch das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86/1948, geregelt ist;
- c) deren Arbeitsverhältnis durch das Landarbeitersgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, geregelt ist;
- d) die bis zur Höchstdauer von drei Monaten zu Ausbildungszwecken beschäftigt werden.

(3) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten ferner für Arbeitnehmer (Lehrlinge) im Sinne des Abs. 1, die bei Arbeiten beschäftigt werden, die von öffentlich-rechtlichen Körperschaften sowie den von diesen verwalteten Anstalten, Stiftungen und Fonds in Betrieben, Unternehmungen oder in Eigenregie durchgeführt werden, soweit diese Arbeiten ihrer Art nach unter die Bestimmungen des § 2 fallen.

(4) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten auch für Arbeitnehmer, die von einem Arbeitgeber, dessen Betriebssitz sich im Bundesgebiet befindet, ins Ausland entsendet werden.

§ 2. (1) Betriebe (Unternehmungen) im Sinne des § 1 sind:

- a) Baumeisterbetriebe, Maurermeisterbetriebe, Bauunternehmungen, Baueisenbieger- und -verlegerbetriebe, Demolierungsbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Maurergewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Deichgräber- und Erdbewegungsbetriebe, Gewässerregulierungsbetriebe, Wildbach- und Lawinverbauungsbetriebe, Betriebe für Meliorationsarbeiten, Straßenbaubetriebe, Güterwegebaubetriebe, Kaminausschleiferbetriebe;
- b) Steinmetzmeisterbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Steinmetzgewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893;
- c) Dachdeckerbetriebe, Pflastererbetriebe;
- d) Hafnerbetriebe (ausgenommen die reinen Erzeugungsbetriebe), Platten- und Fliesenlegerbetriebe;
- e) Brunnenmeisterbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen für das Brunnenmachergewerbe nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Tiefbohrbetriebe, Gerüstverleiherbetriebe, Betriebe der Verleiher von Baumaschinen mit Bedienungspersonal, Isoliererbetriebe, Asphaltiererbetriebe, Schwarzdeckerbetriebe, Steinholzlegerbetriebe, Terrazzomacherbetriebe, Stukkateur- und Gipserberbetriebe, Kunststeinherzeugerbetriebe;
- f) Zimmererbetriebe und Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Zimmermannsgewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Parkettlegerbetriebe.

(2) Betriebe (Unternehmungen) nach Abs. 1 sind auch solche, die fabrikmäßig betrieben werden.

(3) In den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes sind auf gemeinsamen Antrag der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitgeber und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, durch Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit dem Bundesminister

für Handel, Gewerbe und Industrie andere Betriebsarten einzubeziehen, wenn in diesen die für die Urlaubshaltung maßgeblichen Beschäftigungsbedingungen in ähnlicher Weise gestaltet sind, wie in den in Abs. 1 aufgezählten Betriebsarten.

§ 3. (1) Für Arbeitnehmer in Betrieben, in denen neben Tätigkeiten, die ihrer Art nach in die Tätigkeitsbereiche der Betriebe nach § 2 fallen, auch solche Tätigkeiten verrichtet werden, die ihrer Art nach nicht in diese Tätigkeitsbereiche fallen (Mischbetriebe), gelten die Bestimmungen der Abs. 2 bis 4.

(2) In Mischbetrieben, in denen entsprechend den unterschiedlichen Tätigkeiten nach Abs. 1 eine organisatorische Trennung in Betriebsabteilungen besteht, unterliegen diejenigen Arbeitnehmer den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, die in Betriebsabteilungen beschäftigt werden, in denen Tätigkeiten verrichtet werden, die ihrer Art nach in die Tätigkeitsbereiche der Betriebe nach § 2 fallen.

(3) Auf Arbeitnehmer eines Mischbetriebes, die für eine Beschäftigung in einer diesem Bundesgesetz unterliegenden Betriebsabteilung aufgenommen wurden, finden für die Dauer des Arbeitsverhältnisses die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes auch dann Anwendung, wenn sie in einer diesem Bundesgesetz nicht unterliegenden Betriebsabteilung beschäftigt werden. Dies gilt sinngemäß auch für Arbeitnehmer in Mischbetrieben, in denen keine organisatorische Trennung in Betriebsabteilungen besteht.

(4) Ist eine Einheitlichkeit der Urlaubsregelungen aus Gründen der betrieblichen Verwaltungsarbeit erforderlich und führt sie zur Beseitigung von sich sonst ergebenden Härten für die Arbeitnehmer, können auf gemeinsamen Antrag der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitgeber und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, sämtliche Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 1, die in einem Mischbetrieb beschäftigt werden, durch Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung, im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie in den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes einbezogen werden. Die Einbeziehung ist auf gemeinsamen Antrag der genannten Interessenvertretungen oder von amtswegen durch Verordnung aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für die Einbeziehung weggefallen sind.

ABSCHNITT II

URLAUBSBESTIMMUNGEN

Urlaubsanspruch und Anwartschaft

§ 4. (1) Nach Beschäftigungszeiten von jeweils 46 Anwartschaftswochen (Anwartschaftsperiode)

gebührt dem Arbeitnehmer ein Urlaub von 18 Werktagen; er erhöht sich auf 24 Werktage, wenn Beschäftigungszeiten von mindestens 460 Anwartschaftswochen, und auf 30 Werktage, wenn Beschäftigungszeiten von mindestens 1150 Anwartschaftswochen erreicht wurden.

(2) Jugendlichen Arbeitnehmern vor dem vollendeten 18. Lebensjahr gebührt nach Beschäftigungszeiten von jeweils 46 Anwartschaftswochen ein Urlaub von 24 Werktagen. Dieses Ausmaß steht auch für jene Anwartschaftsperiode zu, in der der Jugendliche das 18. Lebensjahr vollendet.

(3) Der Arbeitnehmer erwirbt für jeden Zuschlag (§ 21),

- a) der während der ersten 414 Anwartschaftswochen zu leisten ist, die Anwartschaft auf $66/100$ des Zuschlagswertes,
- b) der während der folgenden 690 Anwartschaftswochen zu leisten ist, die Anwartschaft auf $88/100$ des Zuschlagswertes, und
- c) der während der folgenden Anwartschaftswochen zu leisten ist, die Anwartschaft auf $110/100$ des Zuschlagswertes.

(4) Jugendliche Arbeitnehmer erwerben für jeden Zuschlag (§ 21), der bis zum Ende der Anwartschaftsperiode, in der sie das 18. Lebensjahr vollenden, zu leisten ist, die Anwartschaft auf $88/100$ des Zuschlagswertes.

(5) Für die Bemessung der Urlaubsdauer sind außer den Beschäftigungszeiten gemäß den Abs. 1 und 2 anzurechnen:

- a) Zeiten, in denen Personen, die dem Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, unterliegen, nachweisbar aus politischen Gründen in Haft waren;
- b) Zeiten des ordentlichen Präsenzdienstes, sofern entweder bereits vor der Einberufung zum Präsenzdienst Beschäftigungszeiten im Sinne des § 5 zurückgelegt wurden oder ein Arbeitsverhältnis im Sinne dieses Bundesgesetzes binnen sechs Werktagen nach Ableistung des Präsenzdienstes aufgenommen wird;
- c) Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, BGBl. Nr. 76/1957, sofern kein Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber bestand;
- d) Zeiten einer vom Arbeitgeber bzw. von dessen Bevollmächtigten ausdrücklich genehmigten Betriebsabwesenheit zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungskursen.

(6) Zeiten nach Abs. 5 sind für die Bemessung der Urlaubsdauer nur insoweit anzurechnen, als sie nicht bereits als Beschäftigungszeiten nach den Abs. 1 und 2 berücksichtigt wurden.

Beschäftigungszeiten

§ 5. Als Beschäftigungszeiten gemäß § 4 Abs. 1 und 2 gelten:

- a) Zeiten einer Beschäftigung in Arbeitsverhältnissen, die den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes unterliegen;
- b) Zeiten einesurlaubes nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes;
- c) Zeiten einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Dienstverhinderung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses oder, wenn das Arbeitsverhältnis während der Dienstverhinderung endet, für die Dauer des gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Entgeltanspruches bei diesen Dienstverhinderungen;
- d) Zeiten einer durch sonstige Gründe verursachten Dienstverhinderung, für die Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts besteht;
- e) Zeiten eines Arbeitsausfalles wegen Schlechtwetters gemäß § 3 des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957, BGBl. Nr. 129;
- f) Zeiten einer vom Arbeitgeber bzw. von dessen Bevollmächtigten ausdrücklich genehmigten Betriebsabwesenheit bis zum Höchstausmaß eines Arbeitstages.

Anwartschaftswoche

§ 6. (1) Als Anwartschaftswoche gilt eine Kalenderwoche, in die Beschäftigungszeiten nach § 5 fallen, sofern diese nicht weniger als 32 Stunden betragen.

(2) Für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf Grund einer Vereinbarung abweichend von der für die Arbeitnehmer des Betriebes sonst geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit weniger als 32 Stunden beträgt, gilt eine Kalenderwoche auch dann als Anwartschaftswoche, wenn in sie Beschäftigungszeiten nach § 5 fallen, die insgesamt nicht kürzer sind als das vereinbarte Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit.

(3) Die Voraussetzung des Abs. 1 gilt auch in jenen Fällen als erfüllt, in denen auf Grund anderer Verteilung der Normalarbeitszeit in einzelnen Kalenderwochen weniger als 32 Stunden gearbeitet wird.

Urlaubsverbrauch

§ 7. (1) Der Urlaub kann nur während des Bestandes eines Arbeitsverhältnisses verbraucht werden; er kann in zwei Teilen verbraucht werden, wobei ein Teil mindestens sechs Werktage oder ein Vielfaches hiervon betragen muß.

(2) Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes sowie die Erholungsmöglichkeit des Arbeitnehmers so zu bestimmen, daß der Urlaub innerhalb der auf die Anwartschaftsperiode (§ 4 Abs. 1) folgenden weiteren 46 Anwartschaftswochen (Urlaubsperiode) verbraucht werden kann.

(3) Wird über den Urlaubsantritt innerhalb einer Woche keine Einigung erzielt, kann der Urlaub nach Ablauf von weiteren sechs Wochen angetreten werden. Der Tag des Urlaubsbeginns ist in diesem Falle dem Arbeitgeber spätestens zwei Wochen vor Urlaubsantritt bekanntzugeben.

(4) Hat der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung einen Urlaubsanspruch erworben und macht er ihn geltend, so ist ihm der Urlaub zu gewähren. Reicht die Zeit, die zwischen dem Ausspruch der Kündigung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegt, zum Verbrauch des Urlaubes nicht aus, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis um diesen Zeitraum.

(5) Der Urlaubsanspruch verfällt, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub innerhalb der Urlaubsperiode nicht verbraucht hat. Dieser Verfall tritt nicht ein, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die nicht von ihm zu vertreten sind, den Urlaub nicht verbrauchen konnte. Nach Wegfall des Hinderungsgrundes ist der Urlaub spätestens vor Ablauf von drei Monaten anzutreten und anschließend zur Gänze zu verbrauchen.

(6) Der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen für jeden Arbeitnehmer hervorgeht,

- a) der Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- b) die Zeit, in der der Arbeitnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;
- c) das Entgelt, das der Arbeitnehmer für die Dauer des verbrauchten Urlaubs erhalten hat.

Urlaubsentgelt

§ 8. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt bei Antritt des Urlaubes ein Urlaubsentgelt, das den in der Anwartschaftsperiode erworbenen Anwartschaften (§ 4 Abs. 3 und 4) und der Dauer des Urlaubes entspricht. Dieses besteht aus Urlaubsgeld und Urlaubszuschuß sowie einem allfälligen Zuschuß nach den Bestimmungen des § 20. Der Anspruch auf das Urlaubsentgelt richtet sich gegen die Urlaubskasse (§ 14).

(2) Der Arbeitgeber hat bei der für den Sitz des Betriebes zuständigen Nebenstelle der Urlaubskasse zu einem für die Auszahlung an den Arbeitnehmer zeitgerechten Termin, frühestens jedoch einen Monat vor dem vereinbarten Urlaubsantritt um Überweisung des entsprechenden Urlaubsentgeltes einzureichen. Er hat sich hiebei

vorerst auf Grund der vorhandenen Unterlagen zu überzeugen, daß der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bereits den Urlaubsanspruch erworben hat.

(3) Die Urlaubskasse hat das auf Grund der Einreichung des Arbeitgebers diesem zu überweisende Urlaubsentgelt nach den erworbenen Anwartschaften zu berechnen. Muß der Arbeitgeber auf Grund des vereinbarten Urlaubsantrittes bereits vor Vollendung der 46. Anwartschaftswoche um Überweisung des Urlaubsentgeltes einreichen, hat die Urlaubskasse die noch nicht gemeldeten Anwartschaftswochen nach dem Durchschnitt der bisher in der laufenden Anwartschaftsperiode erworbenen Anwartschaften zu berechnen. Allfällige Unterschiede zwischen dieser Berechnung und den tatsächlich erworbenen Anwartschaften sind bei der nächsten Berechnung eines Urlaubsentgeltes oder bei einer Abfindung auszugleichen.

(4) Die Auszahlung des jeweils gebührenden Urlaubsentgeltes hat der Arbeitgeber am letzten Arbeitstag vor dem Urlaubsantritt unter Berücksichtigung gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen über die Lohnzahlung vorzunehmen. Hiebei ist dem Arbeitnehmer auch der von der Urlaubskasse vorgesehene Abrechnungsnachweis auszufolgen. Der Arbeitnehmer hat den Erhalt des Urlaubsentgeltes dem Arbeitgeber zu bestätigen.

(5) Verbraucht der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses den Urlaub nicht oder nur zu einem Teil, hat der Arbeitgeber ein bereits überwiesenes Urlaubsentgelt im Ausmaß des nicht verbrauchtenurlaubes der Urlaubskasse binnen zwei Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen.

(6) Die Urlaubskasse kann das Urlaubsentgelt dem Arbeitnehmer direkt auszahlen, wenn der Arbeitgeber die in den Abs. 4 und 5 vorgesehenen Bestimmungen nicht erfüllt hat oder wenn er mit der Entrichtung fälliger Zuschläge für mehr als zwei Zuschlagszeiträume im Rückstand ist.

§ 9. (1) Fällt während desurlaubes ein Feiertag gemäß § 1 des Feiertagsruhegesetzes 1957, BGBl. Nr. 153, in der jeweils geltenden Fassung, auf einen arbeitsfreien Samstag, so verlängert sich der Urlaub um diesen Tag.

(2) Der Arbeitnehmer erhält hiefür von der Urlaubskasse zusätzlich zum Urlaubsentgelt ein weiteres Entgelt in Höhe eines Sechstels des auf eine Woche entfallenden Urlaubsentgeltes. Dieses ist mit dem nächsten Urlaubsentgelt oder mit einer allfälligen Abfindung auszuzahlen.

Abfindung

§ 10. (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Abfindung im Ausmaß der bereits erworbenen Anwartschaften, wenn

a) er seit mindestens sechs Monaten in keinem Arbeitsverhältnis mehr steht, auf das dieses Bundesgesetz Anwendung findet;

b) er eine Pension nach den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, in der jeweils geltenden Fassung, zuerkannt erhalten hat.

(2) Im Todesfall geht der Anspruch auf die Erben über.

(3) Der Anspruch auf Abfindung richtet sich gegen die Urlaubskasse.

Verfall von Urlaubsentgelt und Abfindung

§ 11. (1) Der Anspruch auf Urlaubsentgelt verfällt, wenn der Urlaub nach den Vorschriften des § 7 Abs. 2 und 5 nicht zeitgerecht verbraucht wurde.

(2) Der Anspruch auf Abfindung verfällt, wenn er nicht innerhalb von drei Jahren nach Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses, auf das dieses Bundesgesetz Anwendung findet, bei der Urlaubskasse geltend gemacht wird. Bei rechtzeitiger Geltendmachung des Anspruches auf Abfindung verjährt der Anspruch auf die Leistung nach einem Zeitraum von dreißig Jahren.

Pfändungsschutz

§ 12. (1) Das Urlaubsentgelt und die Abfindung sind der Exekution entzogen, soweit sie nicht Unterhaltsansprüche betrifft.

(2) Das von der Urlaubskasse dem Arbeitgeber gemäß § 8 Abs. 3 überwiesene Urlaubsentgelt ist der Exekution entzogen, soweit sie nicht den Rückzahlungsanspruch der Urlaubskasse auf dieses Urlaubsentgelt (§ 8 Abs. 5) betrifft. Eine ungeachtet dieser Bestimmung vorgenommene Pfändung ist vom Arbeitgeber unverzüglich, spätestens aber innerhalb von drei Tagen der Urlaubskasse mitzuteilen.

(3) Die in Abs. 2 genannten Urlaubsentgelte genießen im Ausgleichsverfahren ein Vorrecht (§ 23 der Ausgleichsordnung, RGBl. Nr. 337/1914) und bilden im Konkursverfahren eine Sondermasse. Aus dieser Sondermasse ist der Rückzahlungsanspruch der Urlaubskasse auf diese Urlaubsentgelte zu berichtigen.

Unabdingbarkeit

§ 13. Die dem Arbeitnehmer durch dieses Bundesgesetz zustehenden Ansprüche können durch Arbeitsvertrag, Arbeits(Dienst)ordnung, Betriebsvereinbarung und — soweit dieses Bundesgesetz nichts anderes bestimmt — durch Kollektivvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

ABSCHNITT III
ORGANISATION DER BAUARBEITER-
URLAUBSKASSE

Zweck und Wirkungsbereich;
Mitglieder der Verwaltungsorgane

§ 14. (1) Die Einhebung der Mittel für die Befriedigung der Ansprüche nach diesem Bundesgesetz und die Durchführung der damit zusammenhängenden Aufgaben obliegt der Bauarbeiter-Urlaubskasse (Urlaubskasse). Sie kann diese Aufgaben mittels einer elektronischen Datenverarbeitungsanlage erfüllen.

(2) Die Urlaubskasse ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts mit dem Sitz in Wien. Ihr Wirkungsbereich erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet.

(3) Für den Bereich jedes Landes ist mit der Durchführung der in diesem Bundesgesetz angeführten Aufgaben eine Kassennebenstelle betraut.

(4) Die Urlaubskasse wird gemeinsam von Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer verwaltet, die von den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen in die Verwaltungsorgane (§ 15) entsendet und, soweit es erforderlich ist, abberufen werden. Entsendet können nur österreichische Staatsangehörige werden, die das 24. Lebensjahr vollendet haben, eigenberechtigt sind und nicht nach dem Geschwornen- und Schöffenlistengesetz, BGBl. Nr. 135/1946, in der jeweils geltenden Fassung, wegen einer strafgerichtlichen Verurteilung zum Amte eines Geschwornen oder Schöffen unfähig sind. Treten Hinderungsgründe erst nach der Entsendung ein, so hat die entsprechende Körperschaft diesen Vertreter abzuberaufen.

(5) Die Mitglieder der Verwaltungsorgane üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Sie haben jedoch Anspruch auf Ersatz der ihnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenen Barauslagen. Dem Obmann (Stellvertreter) und den Mitgliedern des Vorstandes, dem Vorsitzenden (Stellvertreter) des Aufsichtsrates sowie den Obmännern (Stellvertretern) der Beiräte kann eine ihrer Funktion und dem Umfang ihrer Aufgaben angemessene Funktionsgebühr zuerkannt werden, deren Höhe vom Ausschuss festgesetzt wird.

Zusammensetzung der Verwaltungsorgane

§ 15. (1) Die Verwaltungsorgane der Urlaubskasse sind der Ausschuss, der Vorstand, der Aufsichtsrat und für den Bereich einer Kassennebenstelle der Beirat.

(2) Der Ausschuss besteht aus zwölf Vertretern der Arbeitgeber (Gruppe der Arbeitgeber), die von der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, und aus zwölf Vertretern der Arbeit-

nehmer (Gruppe der Arbeitnehmer), die vom Österreichischen Arbeiterkammertag entsendet werden. Der Ausschuss wählt aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen Vorsitzenden, der gleichzeitig Obmann des Vorstandes ist, und aus der Gruppe, der der Vorsitzende nicht angehört, dessen Stellvertreter, der gleichzeitig Stellvertreter des Obmannes des Vorstandes ist.

(3) Der Vorstand besteht außer dem Obmann und dessen Stellvertreter aus je zwei weiteren Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die jeweils von der Gruppe der Arbeitgeber bzw. von der Gruppe der Arbeitnehmer des Ausschusses aus ihrer Mitte entsendet werden.

(4) Der Aufsichtsrat besteht aus zwei Vertretern der Arbeitgeber, die von der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, und aus zwei Vertretern der Arbeitnehmer, die vom Österreichischen Arbeiterkammertag entsendet werden. Der Aufsichtsrat wählt aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen den Vorsitzenden und aus der Gruppe, der der Vorsitzende nicht angehört, dessen Stellvertreter. Der Vorsitzende ist aus jener Gruppe zu wählen, der der Obmann des Vorstandes nicht angehört. Die Mitglieder des Aufsichtsrates dürfen keinem anderen Verwaltungsorgan der Urlaubskasse angehören.

(5) Der Beirat einer Nebenstelle der Urlaubskasse besteht aus drei Vertretern der Arbeitgeber, die von der örtlich zuständigen Kammer der gewerblichen Wirtschaft, und aus drei Vertretern der Arbeitnehmer, die von der örtlich zuständigen Kammer für Arbeiter und Angestellte entsendet werden. Der Beirat wählt aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen Obmann und aus der Gruppe, der der Obmann nicht angehört, dessen Stellvertreter. Die Mitglieder des Beirates dürfen nicht dem Vorstand angehören.

(6) Die Mitglieder der Verwaltungsorgane werden für eine Amtsdauer von fünf Jahren entsendet. Das Amt von Mitgliedern, die innerhalb der allgemeinen fünfjährigen Amtsdauer entsendet werden, endet mit deren Ablauf. Die Mitglieder des Vorstandes haben über die allgemeine Amtsdauer hinaus ihre Aufgaben bis zur Konstituierung des neuen Vorstandes durchzuführen.

(7) Die Verwaltungsorgane fassen ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der Stimmen. Der Vorsitzende gibt seine Stimme zuletzt ab. Bei Stimmengleichheit ist jene Meinung angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat. Die Geschäftsordnung (§ 18) hat festzulegen, in welchen Angelegenheiten des Ausschusses bei der Beschlussfassung die Anwesenheit von mindestens

zwei Dritteln der Mitglieder des Ausschusses und eine Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmberechtigten erforderlich ist.

Aufgabe der Verwaltungsorgane

§ 16. (1) Dem Ausschuss vorbehalten sind die Beschlußfassung des Jahresvoranschlages und des Rechnungsabschlusses sowie die Aufteilung und Verwendung des Gebarungüberschusses (§ 20), ferner die Beschlußfassung der Geschäftsordnung der Verwaltungsorgane und der Dienst- und Besoldungsordnung der Bediensteten der Urlaubskasse sowie die Bestellung der Direktoren. Von grundsätzlichen Angelegenheiten der Geschäftsführung ist der Ausschuss vom Vorstand in Kenntnis zu setzen.

(2) Dem Vorstand obliegt die Geschäftsführung der Urlaubskasse. Zur gesetzlichen Vertretung der Urlaubskasse ist der Obmann des Vorstandes und sein Stellvertreter berufen. Die näheren Bestimmungen über deren Stellvertretung hat die Geschäftsordnung zu regeln.

(3) Den Jahresvoranschlag und den Rechnungsabschluß sowie die Dienst- und Besoldungsordnung der Bediensteten der Urlaubskasse hat der Vorstand im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat dem Ausschuss zur Beschlußfassung vorzulegen. Kommt dieses Einvernehmen nicht zustande, so ist in einer gemeinsamen Sitzung des Vorstandes mit dem Aufsichtsrat über die Vorlage zu beschließen. Für die Gültigkeit dieses Beschlusses ist die Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen erforderlich.

(4) Der Aufsichtsrat überwacht die Gebarung der Urlaubskasse. Ihm sind auf Verlangen alle zur Ausübung seines Aufsichtsrechtes erforderlichen Geschäfts- und Rechnungsunterlagen vorzulegen und die notwendigen Mitteilungen zu machen. Er kann beim Bundesministerium für soziale Verwaltung die Durchführung einer amtlichen Überprüfung der Gebarung der Urlaubskasse beantragen.

(5) Dem Beirat obliegt die Mitwirkung bei der Geschäftsführung der Nebenstelle.

Bedienstete

§ 17. (1) Die Geschäfte der Urlaubskasse werden unter der Leitung der Direktion von Bediensteten besorgt, die dem Vorstand in dienstrechtlicher Hinsicht unterstehen. Die Direktoren werden auf Vorschlag des Vorstandes nach Anhörung des Aufsichtsrates durch den Ausschuss bestellt.

(2) Die Rechte und Pflichten der Bediensteten und ihre Ansprüche auf Besoldung werden in einer Dienst- und Besoldungsordnung bestimmt, die vom Ausschuss zu beschließen ist. Sie bedarf

zu ihrer Gültigkeit der Genehmigung durch den Bundesminister für soziale Verwaltung.

Geschäftsordnung

§ 18. Die näheren Bestimmungen über die Einrichtung und Geschäftsführung der Urlaubskasse und ihrer Verwaltungsorgane werden durch eine Geschäftsordnung geregelt, die vom Ausschuss zu beschließen und vom Bundesminister für soziale Verwaltung zu genehmigen ist.

Jahresvoranschlag und Rechnungsabschluß

§ 19. (1) Der Ausschuss hat auf Grund eines Entwurfes des Vorstandes jährlich für das kommende Jahr einen Voranschlag über die finanziellen Erfordernisse und deren Bedeckung zu beschließen.

(2) Der Rechnungsabschluß über die Gebarung des abgelaufenen Geschäftsjahres ist vom Ausschuss jährlich zu beschließen. Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

(3) Der Jahresvoranschlag und der Rechnungsabschluß sind dem Bundesminister für soziale Verwaltung vorzulegen.

(4) Die zur Anlage verfügbaren Vermögensbestände der Urlaubskasse sind in einer den Vorschriften über die Anlegung von Mündelgeld entsprechenden Art und Weise fruchtbringend anzulegen.

Gebarungüberschuß

§ 20. (1) Ergibt sich in einem Geschäftsjahr ein bilanzmäßiger Gebarungüberschuß, so kann von diesem zunächst durch den Ausschuss für die Arbeitnehmer ein Zuschuß zum Urlaubsentgelt festgesetzt werden, wenn und soweit während der Anwartschaftsperiode eine kollektivvertragliche Lohnerhöhung vorgenommen wurde (Härteausgleich).

(2) Wird der Gebarungüberschuß nicht oder nur teilweise nach Abs. 1 in Anspruch genommen, so hat der Ausschuss über

a) dessen Verwendung zur Förderung von sozialen Einrichtungen oder solchen Einrichtungen, die der Aus- und Weiterbildung der diesem Bundesgesetz unterliegenden Personen dienen;

b) eine quotenmäßige Aufteilung auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber

zu beschließen.

(3) Der Beschluß nach § 2 hat auf Grund von Vorschlägen der Gruppen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Ausschuss zu erfolgen, wobei das Vorschlagsrecht jeder Gruppe für die Hälfte des für eine Beschlußfassung nach Abs. 2 zur Verfügung stehenden Gebarungüberschusses zusteht. Die Gruppen können die Verwendungs-

möglichkeiten des Abs. 2 im Rahmen des ihnen zustehenden Anteiles am Gebarungüberschuß auch wahlweise oder gemeinsam in Anspruch nehmen. Über die Vorschläge der Gruppen ist ein gemeinsamer Beschluß zu fassen.

Deckung des Aufwandes; Zuschlag zum Lohn

§ 21. (1) Der Aufwand der Urlaubskasse an Urlaubsentgelten einschließlich der Leistungen gemäß Abs. 7, an Abfindungen, an Entgelten gemäß § 9, an Nebenleistungen gemäß § 26 sowie an Verwaltungskosten wird durch die Entrichtung eines Zuschlages zum Lohn bestritten. Die Höhe dieses Zuschlages ist auf gemeinsamen Antrag der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung so festzusetzen, daß aus der Summe der Eingänge an Zuschlägen dieser Aufwand der Urlaubskasse gedeckt werden kann. Erfordert es die Gebarung der Urlaubskasse, so ist durch Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung die entsprechende Änderung der Höhe des Zuschlages vorzunehmen.

(2) Der Arbeitgeber hat für jeden Arbeitnehmer die auf die einzelnen Anwartschaftswochen entfallenden Zuschläge, ausgenommen für Zeiten des gesetzlichenurlaubes (§ 4), zu entrichten. Der Zuschlag für die Zeiten desurlaubes wird von der Urlaubskasse selbst geleistet.

(3) Der Berechnung des für den einzelnen Arbeitnehmer zu leistenden Zuschlages ist der um 20 v. H. erhöhte kollektivvertragliche Stundenlohn zugrunde zu legen, der sich für den einzelnen Arbeitnehmer auf Grund der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit für die Arbeitsstunde ergibt. Besteht keine kollektivvertragliche Regelung des Stundenlohnes, gilt der vereinbarte Stundenlohn als Berechnungsbasis.

(4) Ist vertraglich eine kürzere wöchentliche Arbeitszeit als 32 Stunden vereinbart, so ist der um 20 v. H. erhöhte kollektivvertragliche Stundenlohn mit der Anzahl der für den Arbeitnehmer auf Grund der Vereinbarung geltenden wöchentlichen Arbeitsstunden zu multiplizieren und das Produkt durch die Anzahl der für die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden zu dividieren.

(5) War der Arbeitnehmer in einer Anwartschaftswoche mehr als die Hälfte der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Akkord oder Leistungslohn (§ 14 Abs. 2 Z. 2 des Betriebsrätegesetzes, BGBl. Nr. 97/1947) beschäftigt, so ist der Berechnung des Zuschlages, sofern durch Kollektivvertrag nichts anderes

bestimmt wird, die Bestimmung des Abs. 3 zugrunde zu legen.

(6) Der Zuschlag nach Abs. 5 ist auch für die Dauer des Krankenstandes eines Arbeitnehmers zu entrichten (§ 5 lit. c), sofern der Arbeitnehmer in der dem Krankenstand vorausgehenden Anwartschaftswoche mehr als die Hälfte der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Akkord beschäftigt war.

(7) Die Berechnung des Zuschlages, den die Urlaubskasse für Zeiten einesurlaubes selbst zu leisten hat, richtet sich nach dem Zuschlag, der in der letzten Anwartschaftswoche vor Urlaubsantritt vom Arbeitgeber zu entrichten war.

(8) Die für den einzelnen Arbeitnehmer pro Anwartschaftswoche zu berechnende Zuschlagsleistung ist auf volle Schillingbeträge auf- bzw. abzurunden.

ABSCHNITT IV

VERFAHRENSVORSCHRIFTEN

Meldepflicht; Vorschreibung der Zuschlagsleistung

§ 22. (1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 1 beschäftigt, hat diese bei Aufnahme einer Tätigkeit nach den §§ 1 bis 3 unter Bekanntgabe aller für die Berechnung des Zuschlages (§ 21) maßgebenden Lohnangaben der Urlaubskasse binnen zwei Wochen zu melden.

(2) In der Folge hat der Arbeitgeber für jeden Zuschlagszeitraum von jedem beschäftigten Arbeitnehmer alle für die Berechnung des Zuschlages maßgebenden Lohnangaben und deren Veränderungen einschließlich des allfälligen Beginns und Endes des Arbeitsverhältnisses der Urlaubskasse zwischen dem 1. und 15. des dem Zuschlagszeitraum folgenden Monats mittels der ihm von der Urlaubskasse übermittelten Vordrucke zu melden.

(3) Beschäftigt der Arbeitgeber keine Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 1 mehr, so hat er diesen Umstand der Urlaubskasse bekanntzugeben. Werden nur saisonbedingt vorübergehend keine Arbeitnehmer mehr beschäftigt, so besteht die Verpflichtung zur Meldung gemäß Abs. 2 in Form einer Leermeldung bis zur Dauer von vier Zuschlagszeiträumen weiter.

(4) Der Zuschlagszeitraum umfaßt die Kalenderwoche, in die der Erste eines Monats fällt, und die folgenden vollen Kalenderwochen des Monats. Der Umfang des Zuschlagszeitraumes kann durch Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung anders festgesetzt werden, wenn die überwiegende Zahl der diesem Bundesgesetz unterliegenden Betriebe (Unternehmungen) einen anderen Zeitraum der Lohnverrechnung zugrunde legt.

(5) Die Urlaubskasse hat für den Zuschlagszeitraum die Zuschlagsleistung auf Grund der Meldung des Arbeitgebers zu errechnen. Bei Nichteinhaltung der Meldepflicht kann die Urlaubskasse die Zuschlagsleistung des Arbeitgebers unter Zugrundelegung der letzten erstatteten Meldung oder auf Grund eigener Ermittlungen errechnen.

(6) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, anlässlich der auf die Zusendung der Vorschreibung über die Zuschlagsleistung folgenden Lohnauszahlung dem Arbeitnehmer den für ihn bestimmten Abschnitt der Vorschreibung auszufolgen. Diese Verpflichtung gilt bei einem Arbeitgeber, der sich bei der Lohnverrechnung einer Datenverarbeitungsanlage bedient, als erfüllt, wenn die in diesem Abschnitt vorgesehenen Daten dem Arbeitnehmer auf andere geeignete Weise laufend zur Kenntnis gebracht werden. Scheidet der Arbeitnehmer vor der Zusendung der Vorschreibung an den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat der Arbeitgeber diesen Abschnitt drei Monate vom Zusendungstermin an aufzubewahren und auf Verlangen des Arbeitnehmers diesem auszufolgen.

Lohnaufzeichnungen

§ 23. Dem Arbeitnehmer, dem Betriebsrat (Vertrauensmännern), der Urlaubskasse und der Aufsichtsbehörde sind auf Verlangen Einsicht in die für die Berechnung des Zuschlages maßgebenden Lohnaufzeichnungen (Lohnkontoblätter, Lohnlisten, Lohnsteuerkarten, An- und Abmeldungen zur Krankenversicherung, Urlaubskarten, Melde- und Zuschlagsverrechnungslisten und dergleichen) zu gewähren.

Urlaubskarte

§ 24. (1) Die Urlaubskasse hat für jeden Arbeitnehmer eine Urlaubskarte auszustellen. Diese hat außer dem Namen und Geburtsdatum insbesondere das für jeden Arbeitnehmer vorbehaltene Kennzeichen und das Ausstellungsdatum zu enthalten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei der Erstattung der Meldung gemäß § 22 Abs. 2 sich dieser Angaben zu bedienen.

(2) Die Urlaubskarte ist für die Dauer des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zu verwahren. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Urlaubskarte nach Eintragung der Dauer des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer gegen Bestätigung mit den Arbeitspapieren auszufolgen. Der Arbeitnehmer hat die Urlaubskarte dem neuen Arbeitgeber zu übergeben.

Entrichtung der Zuschlagsleistung

§ 25. (1) Die Urlaubskasse schreibt dem Arbeitgeber auf Grund seiner Meldung oder auf Grund der Errechnung nach § 22 Abs. 5 den Betrag

vor, der als Summe der Zuschläge für die in einem Zuschlagszeitraum beschäftigten Arbeitnehmer zu leisten ist. Dieser Betrag ist acht Wochen nach Ende dieses Zuschlagszeitraumes fällig. Erfolgt die Vorschreibung aus Gründen, die nicht beim Arbeitgeber liegen, später als sechs Wochen nach Ende des Zuschlagszeitraumes, so wird der auf diesen Zeitraum entfallende Betrag der Zuschläge erst vier Wochen nach dieser Vorschreibung fällig.

(2) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung zur Zahlung des Betrages gemäß Abs. 1 nicht fristgerecht oder nicht in der vorgeschriebenen Höhe nach, so hat die Urlaubskasse den Arbeitgeber aufzufordern, den Rückstand binnen zwei Wochen zu bezahlen. Ab dem Zeitpunkt der Fälligkeit sind Verzugszinsen in Höhe von 7% p. a. vorzuschreiben. Die Urlaubskasse kann aus rücksichtswürdigen Gründen die Verzugszinsen herabsetzen oder erlassen.

(3) Leistet der Arbeitgeber dieser Aufforderung nicht oder nur teilweise Folge, so hat die Urlaubskasse bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde den Antrag zu stellen, einen Bescheid des Inhalts zu erlassen, daß der Arbeitgeber den Rückstand binnen zwei Wochen an die Urlaubskasse zu entrichten hat. Die Bezirksverwaltungsbehörde hat den Bescheid ehestens, spätestens aber einen Monat nach Einlangen des Antrages, zu erlassen.

(4) Über Berufungen gegen einen Bescheid nach Abs. 3 entscheidet der Landeshauptmann. Gegen die Entscheidung des Landeshauptmannes ist eine weitere Berufung unzulässig. Bildet Gegenstand des Verfahrens die Frage, ob für das in Betracht kommende Arbeitsverhältnis dieses Bundesgesetz Anwendung findet, so endet der Rechtsmittelzug beim Bundesministerium für soziale Verwaltung; dieses hat, wenn gleichzeitig die Höhe des Rückstandes bestritten wird, auch darüber zu entscheiden.

(5) Ein in Rechtskraft erwachsener Bescheid ist ein Exekutionstitel im Sinne des § 1 der Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896.

(6) Der Betriebsnachfolger haftet für Zuschläge, die sein Vorgänger nicht entrichtet hat, unbeschadet der fortdauernden Haftung des Betriebsvorgängers und unbeschadet der Haftung des Betriebsnachfolgers nach dem § 1409 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches für die Zeit von höchstens zwölf Monaten, vom Tage des Erwerbes zurückgerechnet, im Falle einer Anfrage bei der Urlaubskasse jedoch nur mit dem Betrag, der ihm als Rückstand ausgewiesen worden ist.

Nebenleistungen

§ 26. (1) Dem Arbeitgeber steht als Vergütung für die im Zusammenhang mit der

Urlaubsgewährung zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge und gesetzlichen Abgaben (Nebenleistungen) von der Urlaubskasse ein Pauschbetrag von 17 v. H. des überwiesenen Urlaubsentgeltes zu. Die Auszahlung dieses Pauschbetrages, der bei gleichzeitiger Überweisung mit dem Urlaubsentgelt getrennt auszuweisen ist, hat zur Voraussetzung, daß der Arbeitgeber alle fälligen Zuschläge entrichtet hat.

(2) Im Falle der Rückzahlung eines Urlaubsentgeltes gemäß § 8 Abs. 5 hat der Arbeitgeber gleichzeitig auch die darauf entfallenden und von der Urlaubskasse erhaltenen Nebenleistungen rückzuerstatten.

Berichtigung der Zuschlagsvorschreibung

§ 27. (1) Beruht die Vorschreibung der Zuschlagsleistung auf einer fehlerhaften Meldung des Arbeitgebers oder erfolgte die Vorschreibung gemäß § 22 Abs. 5, so kann der Arbeitgeber bei der Urlaubskasse die Berichtigung der Vorschreibung zu seinen Gunsten beantragen. Diese Berichtigung ist von der Urlaubskasse nur unter der Voraussetzung vorzunehmen, daß sie die Richtigkeit der Einwendungen festgestellt hat und die zu berichtigende Zuschlagsleistung noch nicht einer Berechnung des Urlaubsentgeltes oder der Abfindung zugrunde gelegt wurde.

(2) Der Differenzbetrag im Falle einer Berichtigung wird auf die Zuschlagsvorschreibung angerechnet, die zum Zeitpunkt der Durchführung der Berichtigung von der Urlaubskasse berechnet wird.

(3) Im Falle einer Ablehnung der Berichtigung kann der Arbeitgeber bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die bescheidmäßige Erledigung seines Antrages begehren. Auf dieses Verfahren finden die Bestimmungen des § 25 Abs. 3 und 4 sinngemäß Anwendung.

Bevorrechtung

§ 28. (1) Die Zuschläge gemäß § 21 gelten als andere öffentliche Abgaben und gehören im Konkursverfahren in die 2. Klasse gemäß § 52 der Konkursordnung, RGBl. Nr. 337/1914, und genießen im Ausgleichsverfahren ein Vorrecht gemäß § 23 Z. 1 zweiter Halbsatz der Ausgleichsordnung, RGBl. Nr. 337/1914.

(2) Im Verkehr der Urlaubskasse mit Geldinstituten unterliegen Urlaubsentgelte keinen die Auszahlung an den Arbeitgeber des anspruchsberechtigten Arbeitnehmers oder die Rückzahlung an die Urlaubskasse einschränkenden Bestimmungen.

Verjährung

§ 29. (1) Das Recht der Urlaubskasse

- a) auf Feststellung der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entrichtung der Zuschläge

verjährt binnen zwei Jahren, gerechnet vom Ende des Zuschlagszeitraumes;

- b) auf Einforderung festgestellter und vom Arbeitgeber nicht entrichteter Zuschläge verjährt binnen zwei Jahren, gerechnet vom Zeitpunkt der Vorschreibung.

(2) Hat der Arbeitgeber keine Meldung gemäß § 22 Abs. 1 erstattet, so verjährt das Recht der Urlaubskasse binnen sieben Jahren, gerechnet vom Ende des Zuschlagszeitraumes.

(3) Die Verjährung wird durch jede zum Zwecke der Feststellung oder Hereinbringung der Zuschläge getroffene Maßnahme in dem Zeitpunkt unterbrochen, in dem der Arbeitgeber hievon in Kenntnis gesetzt wird.

ABSCHNITT V

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Rechts- und Verwaltungshilfe

§ 30. (1) Alle Behörden und Ämter, die Träger der Sozialversicherung und die Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, den im Vollzug dieses Bundesgesetzes an sie ergehenden Ersuchen der Urlaubskasse im Rahmen ihrer sachlichen und örtlichen Zuständigkeit zu entsprechen. Zu dem gleichen Verhalten gegenüber den vorgenannten Behörden und Körperschaften ist die Urlaubskasse verpflichtet.

(2) Barauslagen, die der ersuchten Stelle aus der Hilfeleistung erwachsen, mit Ausnahme von Portokosten, sind von der ersuchenden Stelle zu erstatten.

Gerichtsstand

§ 31. (1) Für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten über Ansprüche nach diesem Bundesgesetz zwischen der Urlaubskasse einerseits und Arbeitgebern oder Arbeitnehmern andererseits sind, mit Ausnahme des im § 25 geregelten Verfahrens, die Arbeitsgerichte zuständig. Klagen gegen die Urlaubskasse können entweder bei dem nach dem Sitz der Urlaubskasse zuständigen Arbeitsgericht oder bei dem Arbeitsgericht erhoben werden, in dessen Sprengel der Kläger seinen ordentlichen Wohnsitz oder seinen Aufenthalt hat. Auf solche Rechtsstreitigkeiten sind die Verfahrensvorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes, BGBl. Nr. 170/1946, in der jeweils geltenden Fassung, anzuwenden.

(2) Die Urlaubskasse kann in 1. und 2. Instanz durch ihre Bediensteten vertreten werden.

Strafbestimmungen

§ 32. (1) Übertretungen der Vorschriften dieses Bundesgesetzes werden, wenn die Handlung nicht nach anderer Bestimmung einer strengeren Strafe

unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis 3000 S, im Falle der Uneinbringlichkeit mit Arrest bis zu zwei Wochen bestraft.

(2) Die Urlaubskasse nimmt im Verwaltungsstrafverfahren Parteistellung ein.

Aufsicht

§ 33. (1) Die Urlaubskasse unterliegt der Aufsicht des Bundesministers für soziale Verwaltung. Mit der Ausübung dieser Aufsicht können bestimmte Bedienstete des Bundesministeriums betraut werden. Diesen können Aufwandsentschädigungen gewährt werden, deren angemessene Höhe das Bundesministerium für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Finanzen festzusetzen hat.

(2) Die Aufsicht erstreckt sich auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der Geschäftsordnung, ferner auf die Gebarung und wichtige Fragen der Geschäftsführung. Die mit der Aufsicht betrauten Bediensteten sind berechtigt, an den Sitzungen der Verwaltungsorgane mit beratender Stimme teilzunehmen. Sie können in alle für die Gebarung maßgebenden Unterlagen Einsicht nehmen.

(3) Zur Deckung der durch die Aufsicht nach Abs. 1 erwachsenden Kosten hat die Urlaubskasse durch Entrichtung einer Aufsichtsgebühr beizutragen. Deren Höhe hat der Bundesminister für soziale Verwaltung nach Anhörung der Urlaubskasse zu bestimmen.

ABSCHNITT VI ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Anrechnung von Beschäftigungszeiten

§ 34. (1) Bei Ermittlung der für die Urlaubsdauer gemäß § 4 maßgebenden Beschäftigungszeiten sind alle Beschäftigungszeiten nach dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957, BGBl. Nr. 128, einschließlich solcher Zeiten, die gemäß § 4 Abs. 3 des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes 1957 bereits angerechnet wurden, zu berücksichtigen.

(2) Für Arbeitnehmer in Betrieben (Unternehmungen), auf die vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes das Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957 keine Anwendung fand, zählen als Beschäftigungszeiten im Sinne des § 4 alle Beschäftigungszeiten, die sie in gleichartigen Betrieben (Unternehmungen) seit dem 26. Mai 1946 verbracht hatten. Die gleiche Regelung gilt auch für Arbeitnehmer in Betrieben (Unternehmungen), die auf Grund einer Verordnung gemäß § 2 Abs. 3 erstmalig in den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes einbezogen werden.

(3) Für Arbeitnehmer, auf die dieses Bundesgesetz nur infolge ihrer Tätigkeit in Mischbetrieben gemäß § 3 Anwendung findet, zählen als Beschäftigungszeiten im Sinne des § 4 jene Zeiten, die sie ununterbrochen in diesem Betrieb verbracht hatten. Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses, die kürzer als 60 Tage sind, bleiben hiebei außer Betracht. Die gleiche Regelung findet auch Anwendung auf Arbeitnehmer, die auf Grund einer Verordnung gemäß § 3 Abs. 4 erstmalig in den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes einbezogen werden.

Ansprüche nach dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957

§ 35. (1) Für Anwartschaftsperioden, die vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes endeten, gelten hinsichtlich des Urlaubes und der Ansprüche auf Urlaubsentgelt und Abfindung die Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes 1957.

(2) Für Anwartschaftsperioden, deren Anwartschaftswochen teils vor, teils nach dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes liegen, gilt folgende Regelung:

- a) Das Urlaubsausmaß für solche Anwartschaftsperioden richtet sich, sofern vor diesem Zeitpunkt bereits 24 oder mehr Anwartschaftswochen zurückgelegt wurden, nach dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957, sofern nach diesem Zeitpunkt 23 oder mehr Anwartschaftswochen zurückgelegt wurden, nach diesem Bundesgesetz;
- b) Ansprüche auf Urlaubsentgelt und Abfindung sind bezüglich jener Teile der Anwartschaftsperioden, die vor diesem Zeitpunkt liegen, nach dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957 und bezüglich der restlichen Teile der Anwartschaftsperioden nach diesem Bundesgesetz zu erfüllen.

Weitergeltung von Vereinbarungen

§ 36. Den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes unterliegen auch Arbeitnehmer in Betrieben (Unternehmungen), auf die vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes das Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957 auf Grund von Vereinbarungen angewendet wurde, obwohl der Betrieb (Unternehmung) der Art nach nicht unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fällt.

Amts-dauer der Mitglieder der Verwaltungsorgane der Urlaubskasse

§ 37. Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes laufende Amtsdauer der Mitglieder der Verwaltungsorgane der Urlaubskasse endet mit 31. Dezember 1974.

Verwaltungsverfahren

§ 38. Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes anhängigen Verfahren gemäß § 12 des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes 1957 sind nach dessen Bestimmungen zu entscheiden.

Aufhebung der Vorschriften

§ 39. (1) Alle mit den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in Widerspruch stehenden Vorschriften werden außer Kraft gesetzt.

(2) Gemäß Abs. 1 treten insbesondere außer Kraft:

1. Das Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957, BGBl. Nr. 128, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 108/1958, 270/1961, 311/1964, 68/1966, 408/1968 und 317/1971.
2. Die Durchführungsverordnung zum Bauarbeiter-Urlaubsgesetz vom 26. Mai 1946, BGBl. Nr. 114, in der Fassung der Verordnungen BGBl. Nr. 192/1946, 260/1956 und 445/1971.

Wirksamkeitsbeginn

§ 40. (1) Dieses Bundesgesetz tritt am 1. Jänner 1973 in Kraft.

(2) Verordnungen zu diesem Bundesgesetz können vor dem im Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt erlassen werden; sie treten frühestens gleichzeitig mit diesem Bundesgesetz in Kraft.

Vollziehung

§ 41. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

- a) hinsichtlich der Bestimmungen der §§ 2 Abs. 3 und 3 Abs. 4 der Bundesminister für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie;
- b) hinsichtlich der Bestimmungen der §§ 12, 28 Abs. 1 und 31 der Bundesminister für Justiz;
- c) hinsichtlich aller übrigen Bestimmungen der Bundesminister für soziale Verwaltung.

Erläuterungen

Das am 20. März 1946 vom Nationalrat beschlossene Bundesgesetz über den Urlaub von Arbeitern in Baugewerben und Baunebengewerben, BGBl. Nr. 81, war aus der Notwendigkeit heraus entstanden, für Bauarbeiter, die in der Regel die für einen Urlaubsanspruch nach dem Arbeiterurlaubsgesetz erforderliche ununterbrochene Beschäftigungszeit nicht erreichten, die Möglichkeit zu schaffen, ebenfalls einen Urlaub in natura nehmen zu können. Weiters sollte den Arbeitern, die eine längere Zugehörigkeit zur Bauwirtschaft nachweisen können, der Anspruch auf einen längeren Urlaub gewährleistet werden. Nach diesem Gesetz hatte der Dienstgeber für jeden Arbeiter, der innerhalb einer Kalenderwoche eine bestimmte Arbeitszeit aufweist, durch Kauf von Wertmarken (Urlaubsmarken) einen Zuschlag zum Lohn an eine Ausgleichskasse (Bauarbeiter-Urlaubskasse) entrichtet. Diese kommt für das jedem Arbeiter entsprechend seiner Gesamtbeschäftigungszeit in der Bauwirtschaft zustehende Urlaubsentgelt auf. Dieser vom Gesetz eingeschlagene Weg hat sich als zielführend erwiesen.

Mehrfache Novellierungen des Gesetzes hatten daher unter Beibehaltung der Grundkonzeption im wesentlichen entweder Anpassungen an die allgemeine Entwicklung des Urlaubsrechtes oder Änderungen verfahrensrechtlicher bzw. finanzieller Bestimmungen zum Gegenstand. Eine bedeutende Änderung des im Jahre 1957 als Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957 wiederverlautbarten Gesetzes ergab sich hingegen durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 68/1966. Hiemit wurden für die Urlaubskasse die Grundlagen geschaffen, die mit der Zuschlagsvorschrift und der Berechnung der Urlaubsentgelte zusammenhängende Aufgaben unter Verwendung einer elektronischen Datenverarbeitungsanlage durchzuführen. Dafür hatten sich die Verwaltungsorgane der Urlaubskasse deshalb entschieden, weil sich immer stärker die Notwendigkeit ergeben hatte, an Stelle des sowohl für die Dienstgeber und deren Lohnbüros als auch für die Urlaubskasse verwaltungsaufwendigen Systems der Urlaubsmarkenklebung (das überdies keine genaue Feststellung des jeweiligen Standes der finanziellen Forderungen

und Verpflichtungen der Urlaubskasse gestattete) ein rationelleres System der Zuschlagsentrichtung zu finden.

Die Erfahrungen, die mit diesem neuen System gemacht wurden, rechtfertigen einerseits den Entschluß der Verwaltungsorgane der Urlaubskasse, waren aber andererseits mit ein Grund für Verhandlungen zwischen den Kollektivvertragspartnern in der Bauwirtschaft über eine Neuregelung des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes. Die Verhandlungen befaßten sich auch mit dem Zurückbleiben des Urlaubsentgeltes gegenüber den Arbeitsverdiensten infolge der Berechnung des Urlaubsentgeltes auf der Basis der kollektivvertraglichen Stundenlöhne.

Nach langen Verhandlungen legten die Kollektivvertragspartner in der Bauwirtschaft dem Bundesministerium für soziale Verwaltung den Vorschlag über einen Entwurf eines neuen Urlaubsgesetzes vor, in dem vor allem sowohl verschiedene Leistungsverbesserungen als auch ein modernen Anforderungen entsprechendes Verfahren über Vorschreibung und Entrichtung der Zuschläge sowie Berechnung und Auszahlung der Urlaubsentgelte verankert ist.

Das Bundesministerium hat nach eingehender Bearbeitung dieses Vorschlages, die sich vor allem auf die verfassungsrechtlichen und rechtssystematischen Probleme erstreckte, den nachstehenden Geestentwurf erstellt. Zu den einzelnen Bestimmungen ist folgendes zu bemerken:

Zu Abschnitt I (§§ 1 bis 3):

Die Bestimmungen über den Geltungsbereich werden gegenüber dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957 in mehrfacher Hinsicht geändert.

Das Gesetz geht zunächst, den Entwicklungstendenzen des Arbeitsrechtes Rechnung tragend, vom Begriff des Arbeiters ab und verwendet — auch im Zusammenhang mit dem Titel des Gesetzes — den Begriff Arbeitnehmer. Ausgenommen sind weiterhin jene Personen, die vorwiegend Angestelltentätigkeit im Sinne des Angestelltengesetzes verrichten, sowie Personen, die zu Ausbildungszwecken beschäftigt werden, wo-

bei hiefür eine Höchstdauer von drei Monaten vorgesehen ist. Ferner sind Personen ausgenommen, die dem Vertragsbedienstetengesetz 1948 sowie dem Landarbeitsgesetz unterliegen.

Das Gesetz legt in § 1 Abs. 3 eindeutig fest, daß die von öffentlich-rechtlichen Körperschaften sowie den von diesen verwalteten Anstalten, Stiftungen und Fonds durchgeführten Arbeiten ebenfalls Grundlage für die Einbeziehung der dabei beschäftigten Arbeitnehmer in dieses Gesetz sind, sofern diese Arbeiten ihrer Art nach in die Aufzählung des § 2 fallen. Hiebei ist der Rechtstitel, unter dem diese Arbeiten durchgeführt werden, belanglos. Damit ist die Diskrepanz, die bisher zwischen dem Gesetzestext (§ 1 lit. b des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes 1957) und den Erläuternden Bemerkungen (61 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates, V. GP) bestand, beseitigt. Werden bei diesen Arbeiten jedoch Personen beschäftigt, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen oder dem Vertragsbedienstetengesetz unterliegen, so fallen diese gemäß § 1 Abs. 2 nicht unter das Gesetz. Dies gilt auch für jene Arbeitsverhältnisse, für die dem Bund keine Regelungskompetenz zukommt.

Der räumliche Geltungsbereich des Gesetzes erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet. Daher findet es auch Anwendung auf im Inland gelegene Betriebsstätten ausländischer Unternehmungen. Eine Ausnahme stellt die Bestimmung des § 1 Abs. 4 dar, derzufolge auch die ins Ausland entsendeten Arbeitnehmer vom Gesetz erfaßt werden.

Die wesentlichste Änderung betrifft die Nomenklatur der Betriebe, auf deren Arbeitnehmer dieses Bundesgesetz Anwendung finden soll. Die taxative Aufzählung der Baugewerbe und bestimmter Baunebengewerbe im Stammgesetz des Jahres 1946 als Kriterium der Abgrenzung gegenüber dem Arbeiterurlaubsgesetz hat sich aus folgenden Gründen als unzuverlässig erwiesen. Die aufgezählten Gewerbe stammen durchwegs aus einer der österreichischen Gewerbeordnung fremden Terminologie, sodaß nach einem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes bei ihrer Auslegung weiterhin von dem bis zur Gewerberechtsnovelle 1952 geltenden Deutschen Handwerksrecht auszugehen ist. Dies ergibt selbstverständlich große Schwierigkeiten bei Zuordnung neuer Fertigkeiten und Spezialtechniken, die sich infolge der raschen Entwicklung auf den Gebieten der Technik und der Wirtschaft immer wieder aus den traditionellen Gewerbebereichen abspalten. Allerdings wären solche Schwierigkeiten auch bei der Verwendung der Terminologie der geltenden Gewerbeordnung nicht vollkommen ausgeschlossen, da die von den Gewerbebehörden für derartige Spezialgewerbe, die meist nur einen Teilbereich eines der bestehenden Bau- oder Bauneben-

gewerbe umfassen, gewählten Gewerbeberechtigungen dem Wortlaut nach nicht in der taxativen Aufzählung des Gesetzes aufscheinen. Damit würden unter Umständen die in solchen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer, die die gleiche Arbeit wie früher verrichten, lediglich durch die Änderung des Wortlautes der Gewerbeberechtigung nicht mehr dem Gesetz unterliegen. Die nunmehr in § 2 enthaltene Aufzählung ist daher auf Betriebsarten abgestellt, wobei den Vorstellungen der Kollektivvertragspartner in der Bauwirtschaft Rechnung tragend zur Vermeidung von Irrtümern auch einige gewerberechtliche Bezeichnungen in die Aufzählung mit aufgenommen wurden. Auf Betriebe, die sich auf einen bestimmten Teilbereich einer der in der Aufzählung genannten Betriebsart spezialisieren, soll daher das Gesetz weiterhin anzuwenden sein. Mehrere Betriebsarten, und zwar die Baueisenbieger- und -verlegerbetriebe, die Kaminausschleiferbetriebe, die Deichgräber- und Erdbewegungsbetriebe, die Verleiher von Baumaschinen mit Bedienungspersonal werden nur zur Klarstellung erwähnt. Ihre Zugehörigkeit zum Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957 war, wenn gleich nicht immer unbestritten, auf Grund der Auslegung schon bisher gegeben, da diese Tätigkeiten in den Berechtigungsumfang eines der im § 2 leg. cit. aufgezählten Gewerbe fallen. Unter Baueisenbieger- und -verlegerbetrieben sind jene Betriebe zu verstehen, die sich mit dem Vorbiegen bzw. der Montage der für Bauten notwendigen Baueisen befassen.

Da die Zugehörigkeit zum Gesetz durch die Art der Tätigkeit des Betriebes bestimmt wird, ist es ohne Belang, ob der Betrieb als Gewerbe oder Industriebetrieb geführt wird. Da die Betriebe der meisten im § 2 genannten Betriebsarten im Rahmen der Kammerorganisation der Sektion Gewerbe angehören, erscheint die in § 2 Abs. 2 vorgenommene Klarstellung zweckmäßig.

Die in § 2 Abs. 3 vorgesehene Verordnungsermächtigung gibt die Möglichkeit, Betriebsarten, die nicht in der Aufzählung enthalten sind, in den Geltungsbereich einzubeziehen, wenn die in dieser Bestimmung normierten Voraussetzungen vorliegen.

Nach dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957 ergaben sich in Einzelfällen immer wieder Schwierigkeiten bei der Beurteilung, welche gesetzlichen Bestimmungen auf Arbeitnehmer in Mischbetrieben anzuwenden sind. In Mischbetrieben ohne organisatorische Trennung war das Prinzip der überwiegenden Betriebsausübung, bei solchen mit einer Trennung in Betriebsabteilungen die Zuordnung der jeweiligen Abteilungen maßgebend. Aber auch im letzteren Fall entstanden Schwierigkeiten bei jenen Arbeitnehmern, die häufig zwischen solchen Abteilungen fluktuieren. In

einigen Fällen war dieser Umstand die Veranlassung für eine freiwillige Unterstellung von Arbeitnehmern unter das Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957. Für die häufigsten Gruppen von Fällen, die Schwierigkeiten bei der Zuordnung bereiteten, wird durch die Bestimmungen des § 3 eine Regelung getroffen.

Für Fälle, in denen das Nebeneinanderbestehen verschiedener Urlaubsrechte sowohl eine Belastung für den Betrieb durch Verwaltungsmehrarbeit als auch für einzelne Arbeitnehmer Härten mit sich bringt, enthält das Gesetz eine Verordnungsermächtigung zur Schaffung einer einheitlichen Urlaubsregelung durch Einbeziehung der Arbeitnehmer des gesamten Mischbetriebes in die Regelung dieses Bundesgesetzes. Wie im Falle des § 2 Abs. 3 ist ein gemeinsamer Antrag der zuständigen Interessenvertretungen erforderlich.

Zu Abschnitt II:

Dieser Abschnitt regelt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaub (gegenüber dem Arbeitgeber) und auf Urlaubsentgelt (gegenüber der Urlaubskasse).

Zu § 4:

In dieser Bestimmung sind sowohl die Ansprüche des Arbeitnehmers auf den Urlaub als auch die Anwartschaften auf das Urlaubsentgelt, beide gestaffelt nach der Dauer der Gesamtbeschäftigungszeit, in den dem Gesetz unterliegenden Arbeitsverhältnissen geregelt. Sie entsprechen der durch Art. II des Bundesgesetzes vom 13. Juli 1971, BGBl. Nr. 317, mit dem Urlaubsvorschriften geändert werden, geschaffenen Rechtslage.

Im Abs. 5 sind jene Zeiten zusammengefaßt, die keine Beschäftigungszeiten gemäß § 5 darstellen, jedoch für die Bemessung der Urlaubsdauer heranzuziehen sind. Die gemäß § 4 Abs. 3 des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes 1957 für die Urlaubsdauer heranzuziehenden vor dem 26. Mai 1946 gelegenen Beschäftigungszeiten werden, da infolge der Begrenzung auf zehn Jahre keine neuen Berechnungen mehr erfolgen können, nur in den Übergangsbestimmungen geregelt.

Zeiten des Verbotes der Beschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz gelten hingegen als Beschäftigungszeit im Sinne des § 5 lit. a, wenn vom Arbeitgeber Entgelt zu leisten war.

Zu § 5:

In dieser Bestimmung werden jene Zeiten angeführt, bei deren Vorliegen in einem gemäß § 6 bestimmten Ausmaß innerhalb einer Kalenderwoche diese als Anwartschaftswoche gilt. In diesem Fall hat der Arbeitgeber den entsprechenden Zuschlag zum Lohn (§ 21) zu entrichten.

Die unter den lit. a bis f aufgezählten Zeiten decken sich im wesentlichen mit der Aufzählung in § 7 Abs. 1 des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes 1957. Den unter lit. a angeführten Zeiten einer Beschäftigung sind auch die auf einen gesetzlichen Feiertag entfallenden arbeitsfreien Stunden gleichzuhalten. In lit. c wird klargestellt, daß bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses während eines Krankenstandes die Zeit, in der noch ein Anspruch auf Krankentgelt besteht, weiterhin als Beschäftigungszeit gilt. Die Aufzählung der Zeiten, die innerhalb einer Kalenderwoche im Mindestausmaß von 32 Stunden vorliegen müssen, um als Anwartschaftswoche zu gelten, wird in lit. f noch um die Zeiten einer ausdrücklich genehmigten zeitlich begrenzten Betriebsabwesenheit vermehrt.

Zu § 6:

Die Festsetzung der Mindestbeschäftigungszeit mit 32 Stunden entspricht der übereinstimmenden Auffassung der Kollektivvertragspartner.

Infolge der Erhöhung der Mindestbeschäftigungszeit ist es notwendig, für jene Fälle Vor-sorge zu treffen, in denen ein betrieblicher Arbeitszeitrhythmus über eine Kalenderwoche hinaus besteht, durch den in einer Kalenderwoche zwar die Mindestbeschäftigungszeit nicht erreicht wird, dieses Manko aber durch eine größere Stundenanzahl in einer anderen von diesem Arbeitszeitrhythmus erfaßten Kalenderwoche ausgeglichen wird (durchrechenbare Arbeitszeit).

Zu § 7:

Im § 4 Abs. 1 des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes 1957 ist der Anspruch auf einen ununterbrochenen Urlaub festgelegt. Da eine Bestimmung über die Teilung desurlaubes fehlt, ist eine solche bisher unzulässig. Dennoch kommt es in der Praxis immer wieder zum Verbrauch eines Teilurlaubes. Auf Grund dieser Bestimmungen kann die Urlaubskasse bei der Einreichung um das Urlaubsentgelt durch den Arbeitgeber diesem nur das gesamte Urlaubsentgelt überweisen. Dies hat zur Folge, daß der Arbeitgeber entweder bereits bei Inanspruchnahme eines Teiles des Urlaubsanspruches dem Arbeiter das gesamte Urlaubsentgelt auszahlt (so daß dieser beim Verbrauch des Resturlaubes kein entsprechendes Entgelt mehr erhalten kann) oder das Urlaubsentgelt für den Resturlaub noch behält, bis der Arbeiter diesen konsumiert. Besondere Schwierigkeiten ergeben sich daher, wenn der Arbeiter vor dem Verbrauch des Resturlaubes aus den Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Um diese teils gesetzwidrigen und auf jeden Fall unerwünschten Auswirkungen zu beseitigen, wird daher wie in anderen Urlaubsvorschriften eine Teilungsmöglichkeit vorgesehen.

Die Regelungen in den Abs. 3 bis 5 entsprechen im wesentlichen der Rechtslage nach dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957. Die bisherige Frist von drei Monaten zum Antritt eines nicht einvernehmlich bestimmten Urlaubes wird herabgesetzt. Sie ist auch einzuhalten, wenn dadurch die Urlaubsperiode überschritten wird. Inwieweit in solchen Fällen die Bestimmung des Abs. 5 zweiter und dritter Satz zur Anwendung gelangt, wird im Einzelfall zu prüfen sein.

Zu § 8:

Da das Gesetz die Möglichkeit eines geteilten Urlaubes zuläßt, wobei ein Teil mindestens sechs Tage oder ein Vielfaches hievon betragen muß, ist der Anforderung des Arbeitgebers entsprechend nicht immer das gesamte Urlaubsentgelt, sondern bei einem solchen Teilurlaub nur das auf diesen entfallende Urlaubsentgelt zu überweisen bzw. auszuzahlen.

Wie andere Arbeitnehmer erhalten auch die Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft nicht nur ein Urlaubsentgelt, das dem Entgelt für die Zeit des Urlaubes entspricht, sondern auch einen Urlaubszuschuß. Die Konstruktion des Gesetzes macht es erforderlich, diesen Urlaubszuschuß, der auf einer Vereinbarung zwischen den Kollektivvertragspartnern beruht, zugleich mit dem eigentlichen Urlaubsentgelt als einheitliche Leistung auszuzahlen. Im Gesetz wird unter dem Begriff „Urlaubsentgelt“ immer diese gemeinsame Leistung verstanden.

Von dem vorgenannten Urlaubszuschuß ist der Zuschuß zu unterscheiden, der auf Grund eines Gebarungüberschusses gemäß § 20 ausbezahlt werden kann.

Die Verwendung einer elektronischen Datenverarbeitungsanlage macht es erforderlich, im Gesetz die Bestimmungen über die vom Arbeitgeber vorzunehmende Einreichung für die Überweisung des Urlaubsentgeltes durch die Urlaubskasse, ferner über dessen Berechnung und Überweisung sowie die Auszahlung zum Teil neu zu fassen.

Der Arbeitgeber hat auf Grund des mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Termins über den Urlaubsantritt zeitgerecht um Überweisung des Urlaubsentgeltes einzureichen. Die Einreichung darf aber nicht früher als einen Monat vor dem vereinbarten Urlaubsantritt vorgenommen werden. Damit soll eine Hortung von Urlaubsentgelten beim Arbeitgeber vermieden werden, die unter anderem auch zur Folge hat, daß im Falle des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis vor Antritt des Urlaubes das Urlaubsentgelt wieder an die Urlaubskasse rücküberwiesen werden muß.

Der Arbeitgeber hat die Verpflichtung, vor der Einreichung zu überprüfen, ob der Arbeit-

nehmer bereits einen Urlaubsanspruch erworben hat oder zumindest im Zeitpunkt des vereinbarten Urlaubsantrittes unter der Annahme einer fortlaufenden Beschäftigung erworben haben wird. Diese Überprüfung kann an Hand der von der Urlaubskasse mit jeder Zuschlagsvorschrift übermittelten Zuschlagsverrechnungsliste vorgenommen werden. Bei neu eingetretenen Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber durch Einsichtnahme in den Verrechnungstreifen, den jeder Arbeitnehmer bei der Lohnauszahlung erhält (§ 22 Abs. 6), diese Verpflichtung erfüllen.

Die Urlaubskasse berechnet für den Arbeitnehmer die Höhe des zustehenden Urlaubsentgeltes unter Zugrundelegung der von ihm erworbenen Anwartschaften auf die Zuschläge, die in den 46 Anwartschaftswochen von seinen Arbeitgebern zu leisten waren. Ist der Urlaubsantritt unmittelbar nach Vollendung der 46. Anwartschaftswoche vorgesehen, muß sowohl die Einreichung als auch die Berechnung und Überweisung des Urlaubsentgeltes bereits zu einer Zeit erfolgen, zu der die Urlaubskasse noch keine Kenntnis über die für die letzten Wochen der Anwartschaftsperiode zu leistenden Zuschläge hat. Die Höhe dieser Zuschläge hängt vor allem davon ab, ob der Arbeitnehmer in diesen letzten Wochen im Zeitlohn oder im Akkordlohn beschäftigt wird. Die Urlaubskasse hat in diesen Fällen die Höhe des Urlaubsentgeltes nach dem Durchschnitt der in der Anwartschaftsperiode bisher erworbenen Anwartschaften vorzuberechnen. Die endgültige Berechnung kann erst auf Grund der später einlangenden Meldungen des Arbeitgebers erfolgen. Ein allfälliger Unterschiedsbetrag wird bei der nächsten Urlaubsentgeltberechnung ausgeglichen.

Das von der Urlaubskasse dem Arbeitgeber überwiesene Brutto-Urlaubsentgelt hat dieser am letzten Arbeitstag vor Urlaubsantritt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Lohnabzüge dem Arbeitnehmer auszuzahlen. Kann der Arbeitgeber den genauen Betrag des Netto-Urlaubsentgeltes noch nicht berechnen, so hat er das Urlaubsentgelt im Sinne der kollektivvertraglichen Bestimmungen zu bevorschussen. Um dem Arbeitnehmer die Möglichkeit einer Kontrolle über die Auszahlung des ihm nach den Berechnungen der Urlaubskasse zustehenden Urlaubsentgeltes zu geben, hat der Arbeitgeber den von der Urlaubskasse ausgestellten Abrechnungsnachweis dem Arbeitnehmer auszufolgen.

Der Arbeitnehmer hat den Empfang des Urlaubsentgeltes dem Arbeitgeber zu bestätigen. Damit sollen Beweisnotstände über die erfolgte Auszahlung, die zu einer zweifachen Zahlung des Urlaubsentgeltes durch die Urlaubskasse führen könnten, vermieden werden.

Weiters ist eine Rückzahlung des überwiesenen Urlaubsentgeltes durch den Arbeitgeber vorgesehen, wenn der Urlaub während des Arbeitsverhältnisses nicht verbraucht wurde. Dies gilt auch bei einem nur teilweisen Verbrauch des ursprünglich vereinbartenurlaubes; hiebei werden im Hinblick auf die Bestimmung des § 7 Abs. 1 in der Regel nur Urlaubsentgelte rückzahlen sein, die einem Urlaubsanspruch von sechs Werktagen oder einem Vielfachen entsprechen.

Die Bestimmung in Abs. 6 eröffnet der Urlaubskasse die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen das Urlaubsentgelt unmittelbar an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Hiedurch soll eine nicht widmungsgemäße Verwendung überwiesener Urlaubsentgelte hintangehalten werden. Dieser Tatbestand wird als erfüllt anzusehen sein, wenn der Arbeitgeber wiederholt oder bei mehreren Arbeitern seiner Verpflichtung nicht nachkommt.

Zu § 9:

Nach der herrschenden Auffassung hat der Arbeitnehmer eines Betriebes, in dem die Fünftageweche eingeführt ist, für Feiertage, die auf einen Samstag fallen, keinen Anspruch auf ein Feiertagsentgelt. An dieser Rechtslage ändert sich nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes (Urteil vom 7. September 1965, 4 Ob 73/65, Arb. Slg. Nr. 8112) auch nichts, wenn der Feiertag von Urlaubstagen umgeben ist. Der Arbeitnehmer kann zwar den auf den Feiertag fallenden Urlaubstag an einem nachfolgenden Werktag verbrauchen, erhält jedoch für diesen kein weiteres Urlaubsentgelt, da er bereits das gesamte Urlaubsentgelt erhalten hat. Diese Härte soll durch die Bestimmung des § 9 des Entwurfes beseitigt werden.

Zu § 10:

Die Bestimmungen über die Abfindung des Urlaubsentgeltes werden gegenüber der bisherigen Rechtslage vereinfacht. Eine Abfindung ist nur vorgesehen, wenn der Arbeitnehmer entweder eine Pension nach dem ASVG zuerkannt erhalten hat oder wenn er mindestens sechs Monate nicht mehr in einem dem Gesetz unterliegenden Arbeitsverhältnis beschäftigt war. Beiden Tatbeständen liegt die Annahme zugrunde, daß der Arbeitnehmer mit großer Wahrscheinlichkeit aus der Bauwirtschaft ausgeschieden ist.

Zu § 11:

Grundsätzlich wird an der Einrichtung des Verfalls von Ansprüchen auf Urlaubsentgelt und auf Abfindung festgehalten. Der Verfall des Anspruches auf Urlaubsentgelt ist eine unmittelbare Folge des Verfalls des Anspruches auf Naturalurlaub.

Bei der Abfindung unterscheidet das Gesetz zwischen dem Verfall des Anspruches auf Abfindung und der Verjährung des Leistungsanspruches. Sofern der Abfindungsanspruch vom Arbeitnehmer selbst oder einem Bevollmächtigten innerhalb der Frist bereits geltend gemacht wurde, verjährt der Anspruch auf Auszahlung der Abfindung erst nach 30 Jahren.

Zu § 12:

In Abs. 1 wird der Pfändungsschutz geregelt, soweit er Exekutionen betrifft, die sich gegen den Arbeitnehmer als Anspruchsberechtigten auf das Urlaubsentgelt bzw. die Abfindung richten.

Das Urlaubsentgelt, das im Regelfall durch den Arbeitgeber ausbezahlt wird, befindet sich als Treuhandgeld geraume Zeit in dessen Besitz. Da keine Verpflichtung zur Führung eigener Treuhandkonten vorgesehen ist, könnte sich eine gegen den Arbeitgeber gerichtete Exekution auch auf diese Geldbeträge erstrecken. Die Urlaubskasse, gegen die sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf Auszahlung des Urlaubsentgeltes richtet, wäre daher gezwungen, diesen Betrag nochmals bereitzustellen, ohne vielfach die Möglichkeit zu haben, sich bei einem in Zahlungsschwierigkeiten befindlichen oder gar insolventen Arbeitgeber schadlos halten zu können. Die Regelung in Abs. 2 soll die Urlaubskasse vor diesen Schäden im Falle einer Pfändung und die Regelung des Abs. 3 im Falle eines Insolvenzverfahrens schützen.

Zu Abschnitt III:

Die Vorschriften über die Errichtung und Organisation der Urlaubskasse sind im § 19 des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes 1957 und in einer auf Grund dieser Bestimmung erlassenen Durchführungsverordnung, BGBl. Nr. 114/1946, enthalten. Es bestehen jedoch verschiedene Zweifel, ob § 19 als ausreichende gesetzliche Grundlage im Sinne des Art. 18 B-VG für die in dieser Durchführungsverordnung getroffenen Regelungen angesehen werden kann. Der vorliegende Entwurf trifft nun eine Klarstellung in dieser Frage dadurch, daß alle wesentlichen Organisationsvorschriften im Gesetz selbst geregelt werden. Hierzu gehören vor allem die Entsendung der Mitglieder der Verwaltungsorgane sowie die Zusammensetzung und der Aufgabenbereich dieser Verwaltungsorgane, ferner die mit der Gebarung zusammenhängenden Angelegenheiten. Hiebei wird im allgemeinen die bisherige Rechtslage beibehalten.

Zu § 14:

Schon nach der bisherigen Rechtslage trafen auf die Urlaubskasse die wesentlichen Kriterien einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft, wie

Zwangsmitgliedschaft eines gesetzlichen bestimmten Personenkreises, Entscheidung von Streitigkeiten aus der Verbandszugehörigkeit im Verwaltungsweg, Durchführung eines bestimmten, gesetzlich abgegrenzten Aufgabenbereiches, zu.

Mit der Feststellung, daß die Urlaubskasse eine Körperschaft öffentlichen Rechts ist, werden allenfalls noch bestehende Zweifel über die Rechtsnatur der Urlaubskasse beseitigt.

Eine Klarstellung darüber, daß die Körperschaften, die die Vertreter in die Verwaltungskörper der Urlaubskasse entsenden, auch das Recht haben, diese vor Ablauf der Amtsdauer abzurufen, erscheint zweckmäßig. Dies gilt auch für den Hinweis, daß in bestimmten Fällen für diese Körperschaften auch eine Verpflichtung zur Abberufung besteht.

Zu §§ 15 und 16:

Die Bestimmungen über die Zusammensetzung und die Aufgaben der Verwaltungsorgane der Urlaubskasse sind bisher nur in der Durchführungsverordnung zum Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957 enthalten und werden nunmehr im Gesetz festgelegt. Eine Neuerung ist zur Sicherung einer kontinuierlichen Geschäftsführung hinsichtlich des Vorstandes in § 15 Abs. 6 vorgesehen. Beim Zusammenwirken zwischen Vorstand und Aufsichtsrat in § 16 erscheint es zweckmäßig, eine im Bereich der Sozialversicherung vorgesehene Einrichtung, nämlich die gemeinsame Sitzung von Vorstand und Überwachungsausschuß, im beschränkten Maße zu übernehmen.

Zu § 17:

Diese Bestimmungen legen ebenfalls die bisherige Praxis gesetzlich fest.

Zu § 18:

Dem Ausschuß als oberstem Verwaltungsorgan ist die Möglichkeit gegeben, in näherer Ausführung der gesetzlichen Bestimmungen eine Geschäftsordnung für die Verwaltungsorgane festzulegen.

Zu § 19:

Da die Aufgaben der Urlaubskasse in erster Linie finanzieller Natur sind, kommt der Erstellung eines Jahresvoranschlags und eines Rechnungsabschlusses besondere Bedeutung zu. Die Vorlage an den Bundesminister für soziale Verwaltung entspricht der bisherigen Praxis.

Zu § 20:

Diese Bestimmung entspricht im wesentlichen dem § 10 des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes 1957. Ein Gebarungüberschuß kann zunächst für den Ausgleich des bei einer kollektivvertraglichen

Lohnerhöhung entstehenden Härtefalles verwendet werden. Diese Härte ergibt sich deshalb, weil der Berechnung der Anwartschaften die Zuschlagsleistung für Arbeitswochen zugrunde gelegt wird, die vor der Lohnerhöhung liegen. Das Urlaubsentgelt entspricht demnach nicht mehr dem Lohnanspruch während der Urlaubszeit. Soweit der Gebarungüberschuß nicht für einen solchen Härteausgleich verwendet wird, ist er entweder zur Förderung sozialer Einrichtungen oder für die Aus- und Weiterbildung der diesem Bundesgesetz unterliegenden Arbeitnehmer zu verwenden oder quotenmäßig auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufzuteilen. Die Gruppen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer können hinsichtlich dieser Verwendungsmöglichkeiten je zur Hälfte wahlweise Vorschläge erstatten.

Zu § 21:

Bei diesen Bestimmungen wird das bisherige Prinzip des Riskenausgleiches hinsichtlich der Belastung des einzelnen Arbeitgebers beibehalten. Daher ist die Höhe des Zuschlages, der die für jeden Arbeitnehmer pro Anwartschaftswoche zu erbringende Zuschlagsleistungen bestimmt, vom Urlaubsausmaß des einzelnen Arbeitnehmers unabhängig.

Die Leistungen, die die Arbeitgeber auf Grund des festgesetzten Zuschlages zu erbringen haben, dienen zur Deckung der gesetzlich festgelegten Leistungsverpflichtungen der Urlaubskasse. Davon stellen den Hauptanteil die Urlaubsentgelte dar, die bei einem Anspruch von 24 Werktagen fast die gesamte Zuschlagsleistung und bei einem Anspruch von 30 Werktagen sogar mehr als diese Zuschlagsleistung betragen. Dieser Mehraufwand und die sonstigen Leistungen der Urlaubskasse müssen daher fast zur Gänze in dem Unterschiedsbetrag zwischen der einheitlichen Zuschlagsleistung und den Urlaubsentgelten für Urlaubsansprüche von 18 Werktagen, die ungefähr zwei Drittel der Zuschlagsleistungen beanspruchen, Deckung finden. Jede Verschiebung innerhalb des Verhältnisses dieser Staffelung der Urlaubsansprüche hat daher wesentliche Auswirkungen auf die Gebarung der Urlaubskasse, die sich in den Rechnungsabschlüssen widerspiegeln. Ein entsprechendes Regulativ zur Gewährleistung einer ausgeglichenen Gebarung bildet vor allem die Festlegung des hierfür notwendigen Zuschlages im Wege einer Verordnung.

Die Notwendigkeit einer neuen Zuschlagsfestsetzung ergibt sich ferner, wenn die Kollektivvertragspartner das Ausmaß des Urlaubszuschusses, der in dem Urlaubsentgelt enthalten ist, ändern.

Die Bestimmungen der Abs. 3 und 5 stellen insofern eine Änderung gegenüber der bisherigen Rechtslage nach dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz

1957 dar, als nunmehr die Basis für die Berechnung der Zuschlagsleistung der um 20 v. H. erhöhte kollektivvertragliche Stundenlohn sein soll. Diese Anhebung soll die für viele Bauarbeiter eine Härte darstellende Diskrepanz zwischen dem Arbeitslohn auf der Ist-Lohnbasis und dem Urlaubsentgelt auf der Kollektivvertragslohnbasis, die anderen Urlaubsvorschriften fremd ist, weitgehend mildern. Keine Änderung stellt hingegen die nunmehrige Verwendung des Begriffes „Stundenlohn“ gegenüber dem früheren Begriff „Lohn ohne Zulagen“ dar.

Das Gesetz trifft weiters Klarstellungen, von welcher Basis bei der Zuschlagsberechnung in Spezialfällen auszugehen ist.

Zu Abschnitt IV:

In diesem Abschnitt sind jene Bestimmungen zusammengefaßt, die das Verhältnis zwischen der Urlaubskasse und den Arbeitgebern im Zusammenhang mit deren Verpflichtung zur Entrichtung der Zuschlagsleistungen behandeln. Mit der Umstellung der Zuschlagsentrichtung vom System der Klebung von Urlaubsmarken auf das derzeitige System der Zuschlagsvorschreibung und -einzahlung unter Verwendung einer elektronischen Datenverarbeitungsanlage erwies sich die Änderung der zahlreichen Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes 1957 als notwendig. Die Voraussetzungen hiefür wurden bereits durch die Novelle BGBl. Nr. 68/1966 geschaffen. Die Erfahrungen, die mit dem neuen System seither gemacht wurden, erfordern die Anpassung verschiedener Bestimmungen an die Praxis. Diesem Zweck dienen die Bestimmungen der §§ 22 bis 29.

Zu § 22:

Im Abs. 1 wird die Verpflichtung eines jeden unter das Gesetz fallenden Arbeitgebers zur erstmaligen Meldung der beschäftigten Arbeitnehmer festgelegt. Auf Grund dieser Meldung erhält der Arbeitgeber eine Vorschreibung zur Entrichtung der Zuschlagsleistung. Diese dient gleichzeitig als Grundlage für die Veränderungsmeldung, die für den folgenden Zuschlagszeitraum zu erstatten ist.

Auf Arbeitgeber, die zwar zufolge der ausgeübten Tätigkeit unter die Bestimmungen des § 2 fallen würden, jedoch keine Arbeitnehmer beschäftigen, findet das Gesetz keine Anwendung. Für Arbeitgeber, die keine Arbeitnehmer mehr beschäftigen, bestünde demnach keine Verpflichtung zur Erstattung einer Meldung. Um Zweifel auszuschalten, ob die Unterlassung einer Meldung auf diesen Umstand oder auf eine Säumnis zurückzuführen ist, erscheint es zweckmäßig, für einen begrenzten Zeitraum die Fortdauer der Meldepflicht festzulegen. Bei solchen Leermeldun-

gen kann das Meldeformular hiefür benützt werden, sodaß dem Arbeitgeber keine wesentliche Mehrbelastung entsteht.

Der Zuschlagszeitraum muß bei einer durchgängigen maschinellen Bearbeitung für alle Betriebe einheitlich sein. Eine Änderung des derzeit vorgesehenen Zuschlagszeitraumes (vier bzw. fünf Kalenderwochen) durch Verordnung kann daher nur für alle Betriebe gleichzeitig vorgenommen werden, wenn die überwiegende Zahl dieser Betriebe den neuen Zeitraum der Lohnverrechnung zugrunde legt.

Im Abs. 5 wird der Urlaubskasse die Berechtigung eingeräumt, bei Nichteinhaltung der Meldepflicht die Berechnung der Zuschlagsleistung unter Heranziehung anderer Unterlagen vorzunehmen. Diese Bestimmung ist für die Kontinuität der Aufzeichnungen über die Anwartschaften des einzelnen Arbeitnehmers notwendig. Hiedurch wird der Arbeitnehmer in die Lage versetzt, rechtzeitig seinen Urlaubsanspruch geltend zu machen.

Nach dem Wegfall des früheren Urlaubsbuches und der durch die Novelle BGBl. Nr. 68/1966 geschaffenen Urlaubskarte (die nunmehr in § 24 vorgesehene Urlaubskarte hat eine andere Funktion) besteht die Notwendigkeit, den Arbeitnehmer laufend über die für seinen Urlaubsanspruch maßgebenden Zuschlagsleistungen in Kenntnis zu setzen. Dies geschieht gemäß Abs. 6 durch die Ausfolgung des den Arbeitnehmer betreffenden Teiles der Zuschlagsvorschreibung (Zuschlagsverrechnungstreifen). Die Ausfolgung dieses Streifens ist bei der auf die Zusendung dieser Vorschreibung durch die Urlaubskasse folgenden Lohnauszahlung vorzunehmen.

Zu § 23:

Diese Bestimmung entspricht der bisherigen Rechtslage nach dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957 (§ 11 Abs. 2).

Zu § 24:

Die neue Urlaubskarte hat lediglich den Charakter eines Identitätsnachweises. So ermöglicht bei Arbeitsplatzwechsel die Anführung des Kennzeichens des Arbeitnehmers in der ersten Meldung des neuen Arbeitgebers die leichtere und raschere Zuordnung der neuen Daten zu den in der EDV-Anlage gespeicherten bisherigen Daten.

Zu § 25:

Diese Bestimmungen entsprechen im wesentlichen der Rechtslage nach dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957 (§ 12). Hinsichtlich der Fälligkeit der Zuschlagsleistungen tritt jedoch an Stelle der individuellen 14tägigen Frist nach Zustellung der Vorschreibung eine allgemeine Frist von acht Wochen nach Ende des Zuschlagszeitraumes. Diese

Frist geht von der auf Erfahrungswerten beruhenden Annahme aus, daß bei zeitgerechter Meldung des Arbeitgebers und bei normalem Arbeitsablauf die Vorschreibung spätestens sechs Wochen nach Ende des Zuschlagszeitraumes zugestellt ist. Im Falle einer verspäteten Zustellung der Vorschreibung aus Gründen, die nicht beim Arbeitgeber liegen, ist die Erstreckung des Fälligkeitstermines vorgesehen.

Die Festsetzung von Verzugszinsen wird in das Gesetz aufgenommen, um eine Verzögerung bei der Entrichtung von Zuschlagsleistungen gegenüber der Leistung anderer Abgaben und Beiträge hintanzuhalten.

Im Abs. 6 ist die Haftung des Betriebsnachfolgers für Zuschlagsrückstände analog den Bestimmungen im ASVG vorgesehen.

Zu § 26:

Die Pauschalierung der Vergütung aller dem Arbeitgeber durch die Auszahlung des Urlaubsentgeltes entstehenden Kosten, wie Sozialversicherungsbeiträge und sonstige gesetzliche Abgaben, dient der Vereinfachung und erweist sich insbesondere bei Rückzahlung nicht ausbezahlter Teile des Urlaubsentgeltes als zweckmäßig. Die Festlegung der gesonderten Ausweisung erfolgt im Hinblick darauf, daß es sich bei den Vergütungen der Nebenleistungen um keine Treuhändergelder handelt.

Zu § 27:

Diese Bestimmung ermöglicht es zunächst dem Arbeitgeber unter gewissen Voraussetzungen, die Berichtigung einer Vorschreibung in einem formlosen Verfahren zu seinen Gunsten zu beantragen. Lehnt die Urlaubskasse die Berichtigung ab, so kann der Arbeitgeber bei der Bezirksverwaltungsbehörde den Antrag auf bescheidmäßige Erledigung seines Begehrens stellen. Für das Rechtsmittelverfahren sind die Bestimmungen des § 25 Abs. 4 anzuwenden.

Zu § 28:

Abs. 1 entspricht der Regelung des § 8 Abs. 3 des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes 1957.

Werden Urlaubsentgelte auf das Konto des Arbeitgebers bei einem Geldinstitut überwiesen, so ist eine Beschränkung der Auszahlung unzulässig. Dies ist eine Konsequenz, die sich aus der Treuhandfunktion des Arbeitgebers ergibt.

Zu § 29:

Diese in Angleichung an das ASVG geschaffene Bestimmung ist erforderlich, da auf die Zuschläge weder die Verjährungsbestimmungen des ABGB noch die der Bundesabgabenordnung Anwendung finden.

Zu Abschnitt V:

Die Bestimmungen über die Rechts- und Verwaltungshilfe entsprechen analogen gesetzlichen Regelungen bei anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere bei den Sozialversicherungsträgern. Dies trifft ebenfalls auf die Bestimmungen über die Aufsicht in § 33 zu.

Hinsichtlich der Bestimmungen über den Gerichtsstand wurde die bisherige Rechtslage übernommen, während bei den Strafbestimmungen die Verweisung auf die Gewerbeordnung fallengelassen und ein eigener Strafraum geschaffen wurde. Von der Schaffung besonderer Straftatbestände wurde Abstand genommen in Hinblick auf das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 17. März 1966, Slg. Nr. 5250, in dem ausgesprochen wurde, daß die von der Blankettstrafnorm zu erfassenden Tatbestände durch das Gesetz mit genügender Klarheit als Verbotsnormen und damit als strafbare Tatbestände gekennzeichnet sind.

Zu Abschnitt VI:

Zu § 34:

Die Bestimmung des Abs. 1 stellt hinsichtlich der Anrechnung der Beschäftigungszeiten für die Urlaubsdauer die Kontinuität mit dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957 her.

In den Abs. 2 und 3 werden Anrechnungsbestimmungen für jene Arbeitnehmer festgesetzt, die erstmalig in den Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen werden. Die Einbeziehung ist entgegen der früheren Praxis an keine finanziellen Vorleistungen der Arbeitgeber geknüpft.

Zu § 35:

Da dieses Bundesgesetz an die Stelle des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes 1957 tritt, ist zur Aufrechterhaltung der Kontinuität diese Übergangsvorschrift erforderlich. Sie entspricht der Regelung bei früheren Novellierungen des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes 1957.

Zu § 36:

Die Schwierigkeiten bei der Anwendung verschiedener Urlaubsvorschriften in Mischbetrieben haben in der Vergangenheit dazu geführt, daß einige Betriebe sich freiwillig dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957 unterwarfen. Auf Grund der Bestimmungen des § 3 kann für solche Fälle in Zukunft eine gesetzliche Regelung getroffen werden. Um allenfalls Härten zu vermeiden, werden hiemit die vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes getroffenen Vereinbarungen über solche freiwillige Anwendungen gesetzlich saniert.

Zu § 37:

Auch hinsichtlich der laufenden Funktionsperiode der Mitglieder der Verwaltungsorgane soll durch den Wechsel der gesetzlichen Grundlage keine Unterbrechung eintreten.