



Bundesministerium für Arbeit, Soziales und  
Konsumentenschutz  
Per E-Mail an  
[VII8@bmask.gv.at](mailto:VII8@bmask.gv.at)

Unser Zeichen 1967/09/CH

Sachbearbeiter Dr. Haut

Telefon +43 | 1 | 811 73-266

eMail [haut@kwt.or.at](mailto:haut@kwt.or.at)

Datum 27. Mai 2009

**Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz geändert werden**  
(GZ: BMASK-462.205/0017-III/8/2009)

Referenten:  
KR Hannes Mitterer  
Mag. Johann Mlcoch  
Ing. Mag. Ernst Patka

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Kammer der Wirtschaftstrehänder dankt für die Einladung zur Stellungnahme.

Der Fachsenat Arbeits- und Sozialrecht teilt zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz geändert werden, wie folgt mit:

**§ 23 Abs 2 BUAG**

Das Einsichtsrecht der BUAK in die „Geschäftsunterlagen“ des Arbeitgebers ist ausdrücklich abzulehnen und in Hinsicht auf die Nachverfolgung der Berechnung der Zuschlagsleistung jedenfalls zu weit gefasst. Der Begriff Geschäftsunterlagen könnte eine weite Verwendung finden allenfalls auch Materialaufzeichnungen oder Rechnungen erfassen. Die Auslegung des Begriffs „Geschäftsunterlagen“ würde weiters zu komplizierten Abgrenzungsfragen führen. Ferner würde die Regelung zu einem weiteren Verwaltungsaufwand führen und am Zweck der Bestimmung vorbeiführen und ist auch aus diesem Grund abzulehnen.

## § 23a BUAG

Die neu hinzu gekommene Baustellenkontrolle ist ausdrücklich abzulehnen. Die Baustellenkontrolle kommt der KIAB-Kontrolle gleich; eine zweite Kontrollinstanz neben der KIAB-Kontrolle fehlt jegliche sachliche Rechtfertigung und würde zu einem weiteren kostenverursachenden Verwaltungsaufwand führen. Für den Fall, dass Bedarf an weiterer Kontrolle gesehen wird, könnte allenfalls überlegt werden, die KIAB-Kontrolle entsprechend anzupassen. Die Aufnahme einer weiteren Kontrollinstanz neben der KIAB würde eine weitere unverhältnismäßige Belastung der Arbeitgeber darstellen und ist daher abzulehnen.

## § 25 Abs 2 BUAG

Ein vermuteter Nachweis der Zustellung der Zahlungsaufforderung ist zwar auch in anderen Rechtsbereichen geregelt, ist allerdings aufgrund der Tatsache, dass diesem der Rückstandsausweis folgt, welcher einen Exekutionstitel darstellt, ein massiver Rechtseingriff und einem Rechtsstaat nicht würdig. Um das Rechtsschutzinteresse zu wahren, sollte hier die Vorgangsweise generell geändert werden und der Nachweis der Zustellung verlangt werden, bei Zustellung eines Exekutionstitels ist eine Zustellung mittels „Einschreiben“ wohl zumutbar. Weiters erscheint die Nachweisführung über eine „Nichtzustellung“ nicht dem Rechtsschutzinteresse zu entsprechen. Das missbräuchliche Abstreiten von Zustellungen einiger „schwarzer Schafe“ soll nicht zur Belastung einer gesamten Branche werden.

## § 7 BUAG

Da aufgrund der geplanten Gesetzesänderung klar zutage tritt, dass die BUAK die Verfallsregelungen des § 7 Abs. 6 BUAG (siehe dazu auch § 7 Abs. 2 BUAG) nicht zur Anwendung bringt (so wird z. B. in § 4a BUAG von "acht vollen Zuschlagszeiträumen" gesprochen), wird angeregt, dieses tote Recht aus dem Gesetz zu entfernen, das offiziell einen nicht konsumierten Urlaub, der aus der drittvorangegangenen Urlaubsperiode stammt, dem Verfall preisgibt.

Ebenso erscheint es sinnvoll, bei dieser Gelegenheit über eine Neuregelung der Bestimmungen des § 7 Abs. 4 und 5 BUAG nachzudenken, die eng mit der strengen Verfallsregelung des § 7 Abs. 6 BUAG, die aber in der Praxis nicht exekutiert wird, in Verbindung steht.

Weiters wäre es dringend geboten, eine gesetzlich nachvollziehbare Regelung im BUAG bezüglich Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen zu treffen, die ihre MitarbeiterInnen abwechselnd in BUAG-Betriebe und NICHT-BUAG-Betriebe überlassen. Die derzeitige Auslegung der BUAK, der Überlasser müsse dies im Zuge der Einstellung des Arbeitnehmers "einschätzen" (also zum Zeitpunkt des Eintrittes), ob er überwiegend in BUAG-Betriebe oder NICHT-BUAG-Betriebe überlassen wird, führt zu Verunsicherung bzw. Rechtsunsicherheit und lässt sich dem BUAG in dieser Form auch nicht entnehmen bzw. führt natürlich auch zu missbräuchlichen Auflösungen von Dienstverhältnissen (z. B. einvernehmlichen Auflösungen am Ende einer BUAG-Überlassung - kurze Unterbrechung - und anschließend Neueintritt beim Überlasser und Überlassung in Nicht-BUAG-Betrieb). Angesichts der Ausdehnung der Haftung nach § 14 Abs. 1 AÜG auf BUAG-Beträge wäre eine derartige Regelung zu begrüßen.

Abschließend sollte noch einmal festgestellt werden, dass trotz der Neuaufnahme des § 4a welcher impliziert, dass der Arbeitnehmer – bei sonstiger Sanktionierung - Ansprüche rechtzeitig geltend zu machen hat oder einer Meldeverpflichtung nachkommt, dennoch im BUAK keine Bestimmungen zum Ablauf eines Feststellungsverfahrens, insbesondere hinsichtlich des Parteiengehörs, vorhanden sind.

Diese Stellungnahme wird von der Kammer der Wirtschaftstrehänder dem Präsidium des Nationalrates elektronisch an [begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at) übermittelt.

Wir ersuchen höflich, unsere Stellungnahme zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

KR Johann Mitterer e.h.  
(Vorsitzender des Fachsenates  
für Arbeits- und Sozialrecht)

Dr. Gerald Klement e.h.  
(Kammerdirektor)