



BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT,  
SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ  
BMASK – VII/8  
zHd Frau Mag.a Dr.in iur. Anna Ritzberger-  
Moser  
Stubenring 1  
1010 Wien

Unser Zeichen 1544/14

Sachbearbeiter Mag.Goldhahn/CS

Telefon +43 | 1 | 811 73-250

eMail goldhahn@kwt.or.at

Datum 22. Mai 2014

**Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz geändert werden (BUAG)**

**(GZ:BMASK-462.205/0006-VII/B/8/2014)**

Sehr geehrte Frau Dr Ritzberger-Moser,

die Kammer der Wirtschaftstreuhänder dankt für die Einladung zur Abgabe einer Stellungnahme zum Entwurf des BUAG.

**Stellungnahme**

**Zu Art. I Z 5:**

Nach § 8 Abs. 7 BUAG soll im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein bereits von der BUAK überwiesenes Urlaubsentgelt im Ausmaß des vom Arbeitnehmer nicht verbrauchten Urlaubes nicht mehr "binnen zwei Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses", sondern nunmehr "unverzüglich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses" der BUAK zurückgezahlt werden.

Diese Regelung wird als überschießend abgelehnt. Es ist kein Grund ersichtlich, der es rechtfertigen würde, die mit zwei Wochen ohnehin kurz bemessene Handlungsfrist des Arbeitgebers gänzlich zu streichen.

Lösen z.B. mehrere Arbeitnehmer gleichzeitig oder in kurzen Abständen ihre Arbeitsverhältnisse auf (etwa unmittelbar vor, zwischen oder nach Feiertagen oder z.B. in der für das Verwaltungspersonal üblichen Urlaubszeit), so kann dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden, sämtliche damit verbundenen Arbeiten (Kontrolle und Abwicklung der Urlaubsverwaltung, Abgleich und Abrechnung der Urlaubsentgelte sowie Durchführung der Rücküberweisung) "unverzüglich" im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses durchzuführen. Dabei darf auch nicht übersehen werden, dass das Baugewerbe in der Regel keine Kündigungsfristen kennt, sondern Arbeitsverhältnisse bis zu 5

Jahren (dieser Tatbestand wird in der Praxis häufig verwirklicht sein) unter Einhaltung einer fünftägigen Verständigungsfrist zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche aufgelöst werden können. Insofern verbleibt dem Arbeitgeber für die administrative Abwicklung eines aufgelösten Arbeitsverhältnisses nur wenig Zeit, weshalb an der angemessenen Handlungsfrist von zwei Wochen festgehalten werden soll.

**Zu Art. I Z 17:**

Durch die Regelung des § 131 Abs. 7 BUAG ist während des Bezugs von Überbrückungsgeld keine Nebenbeschäftigung in der Baubranche zulässig, wobei diese Rechtsfolge nunmehr unabhängig von der Dauer der Beschäftigung in diesem Kalendermonat eintreten soll. Auch diese Verschärfung erscheint überschießend und alleine mit Vereinfachungsargumenten zu Lasten der Bezieher des Überbrückungsgeldes nicht rechtfertigbar.

**Zu Art. I. Z 22:**

Die Ergänzung der Zuschlagsregelung in § 13o BUAG dahin gehend, dass Arbeitgeber/innen für ihre teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen nur einen aliquoten Zuschlag zu entrichten haben, ist uneingeschränkt zu begrüßen.

Wir ersuchen höflich, unsere Vorschläge bzw. Anregungen zu berücksichtigen und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

MMag. Dr. Verena Trenkwalder LL.M. e.h  
(Vorsitzende des  
Fachsenats für Steuerrecht)

Dr. Gerald Klement  
(Kammerdirektor)



Referenten:

Dr. Werner Pilgermair  
MMag. Dr. Peter Pülzl LL.M.