

# BUNDESGESETZBLATT

## FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 1972

Ausgegeben am 23. November 1972

131. Stück

414. Bundesgesetz: Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1972 — BArbUG 1972

415. Verordnung: Aufhebung der Verordnung über die Bezeichnung der örtlichen Herkunft von Mitteln zur Körper- und Schönheitspflege

416. Verordnung: Bestimmung des Straßenverlaufes der A 12 Inntal Autobahn und A 13 Brenner Autobahn im Bereich der Stadt Innsbruck

### 414. Bundesgesetz vom 25. Oktober 1972 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 Landarbeitsgesetz, 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 Lawinerverbauungsbetriebe, 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, Steinholtzlegerbetriebe, 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 Ver-

ordnung 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 oder von dessen Bevollmächtigten ausdrücklich genehmigten Betriebsabwesenheit zur Teilnahme an Ausbildungs-, Fortbildungs- und Schulungskursen;

e) Zeiten einer erweiterten Bildungsfreistellung gemäß § 16 b des Betriebsrätegesetzes, BGBl. Nr. 97/1947.

(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, für die Schlechtwetterentschädigung gebührt, sowie Zeiten eines Arbeitsausfalles wegen Schlechtwetters, für die ein Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung wegen Überschreitung der Höchstzahl entschädigungsfähiger Schlechtwetterstunden nicht besteht;
- f) Zeiten einer vom Arbeitgeber bzw. von dessen Bevollmächtigten ausdrücklich genehmigten Betriebsabwesenheit bis zum Höchstmaß eines Arbeitstages;
- g) Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß § 16 a des Betriebsrätegesetzes, BGBl. Nr. 97/1947, bzw. gemäß § 9 Abs. 3 des Jugendvertrauensrätegesetzes, BGBl. Nr. 287/1972.

**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 desurlaubes 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 desurlaubes ein Urlaubsentgelt, das den in der Anwartschaftsperiode erworbenen Anwartschaften (§ 4 Abs. 3 und 4) und der Dauer desurlaubes 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 verbrauchten Urlaubes 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 des Urlaubes 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 auszuführen.

### 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 abzuberufen.

(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 Stimmgleichheit 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 Gebarungsüberschusses (§ 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 Anlage von Mündelgeld entsprechenden Art und Weise fruchtbringend anzulegen.

#### Gebarungsüberschuß

§ 20. (1) Ergibt sich in einem Geschäftsjahr ein bilanzmäßiger Gebarungsüberschuß, 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 Gebarungsüberschuß 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 Abs. 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 Gebarungsüberschusses zusteht. Die Gruppen können die Verwendungs-

möglichkeiten des Abs. 2 im Rahmen des ihnen zustehenden Anteiles am Gebarungsüberschuß 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 des Urlaubes 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 eines Urlaubes 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 (Neben-



leistungen) 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 vor Einlangen des Antrages bei der Urlaubskasse 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) Lehnt die Urlaubskasse den Antrag ab oder erledigt sie den Antrag nicht binnen sechs Wochen, so kann der Arbeitgeber binnen zwei Wochen 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 Aufwandschädigungen 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 desurlaubes 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 Amts-dauer der Mitglieder der Verwaltungsorgane der Urlaubskasse endet mit 31. Dezember 1974.





# BUNDESGESETZBLATT

## FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Der **Bezugspreis** des Bundesgesetzblattes für die Republik Österreich beträgt vorbehaltlich allfälliger Preiserhöhungen infolge unvorhergesehener Steigerung der Herstellungskosten bis zu einem Jahresumfang von 1800 Seiten S 228.— für Inlands- und S 288.— für Auslandsabonnements. Für den Fall, daß dieser Umfang überschritten wird, bleibt für den Mehrumfang eine entsprechende Neuberechnung vorbehalten. Der Bezugspreis kann auch in zwei gleichen Teilbeträgen zum 1. Jänner und 1. Juli entrichtet werden.

Einzelne Stücke des Bundesgesetzblattes sind erhältlich gegen Entrichtung des Verschleißpreises von 40 g für das Blatt = 2 Seiten, jedoch mindestens S 1.50 für das Stück, bei der Manz'schen Verlags- und Universitätsbuchhandlung in Wien I, Kohlmarkt 16 (Postleitzahl 1010), Telephon 63 17 85 Serie, sowie in der Österreichischen Staatsdruckerei — Wiener Zeitung, Wien III, Rennweg 12 a (Postleitzahl 1037), Tel. 72 61 51.

**Bezugsanmeldungen** werden von der Abonnementstelle der Österreichischen Staatsdruckerei — Wiener Zeitung in Wien III, Rennweg 12 a (Postleitzahl 1037), entgegengenommen.

Als Bezugsanmeldung gilt auch die Überweisung des Bezugspreises oder seines ersten Teilbetrages auf das Postscheckkonto Wien Nr. 178. Die Bezugsanmeldung gilt bis zu einem allfälligen schriftlichen Widerruf. Der Widerruf ist nur mit Wirkung für das Ende des Kalenderjahres möglich. Er muß, um wirksam zu sein, spätestens am 15. Dezember bei der Abonnementstelle der Österreichischen Staatsdruckerei — Wiener Zeitung, Rennweg 12 a, 1037 Wien, einlangen.

Die **Zustellung** des Bundesgesetzblattes erfolgt erst nach Entrichtung des Bezugspreises. Die Bezieher werden, um keine Verzögerung in der Zustellung eintreten zu lassen, eingeladen, den Bezugspreis umgehend zu überweisen.

Ersätze für abgängige oder mangelhaft zugekommene Stücke des Bundesgesetzblattes sind binnen drei Monaten nach dem Erscheinen unmittelbar bei der Abonnementstelle der Österreichischen Staatsdruckerei — Wiener Zeitung, Wien III, Rennweg 12 a (Postleitzahl 1037), anzufordern. Nach Ablauf dieses Zeitraumes werden Stücke des Bundesgesetzblattes ausnahmslos nur gegen Entrichtung des Verschleißpreises abgegeben.