

## Textgegenüberstellung

### Geltende Fassung

### Vorgeschlagene Fassung

#### Änderung des Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes

§ 3. (1) bis (3) ...

§ 3. (1) bis (3) ...

(3a) Lehrlinge, die gleichzeitig in den Lehrberufen Dachdecker/in und Spengler/in ausgebildet werden, unterliegen nicht den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes.

(4) bis (6) ...

(4) bis (6) ...

§ 4. (1) Nach Beschäftigungszeiten von jeweils 47 Anwartschaftswochen (Anwartschaftsperiode) gebührt dem Arbeitnehmer ein Urlaub von 30 Werktagen; er erhöht sich auf 36 Werktage, wenn Beschäftigungszeiten von mindestens 1 150 Anwartschaftswochen erreicht wurden.

§ 4. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Kalenderjahr (Urlaubsjahr) ein Urlaubsanspruch. Für Beschäftigungszeiten von 52 Anwartschaftswochen (Anwartschaftsperiode) in einem Kalenderjahr gebührt dem Arbeitnehmer ein Urlaub von 30 Werktagen. Der Urlaubsanspruch erhöht sich auf 36 Werktage, wenn Beschäftigungszeiten von mindestens 1 150 Anwartschaftswochen erreicht wurden.

(1a) Der Anspruch auf Urlaub entsteht nach 26 Anwartschaftswochen im halben Ausmaß. In weiterer Folge erhöht er sich im Verhältnis zu den in der Anwartschaftsperiode weiters zurückgelegten Beschäftigungswochen.

(1a) Der Anspruch auf Urlaub entsteht im Verhältnis zu den im Urlaubsjahr zurückgelegten Beschäftigungswochen bzw. Teilen von Beschäftigungswochen. Das am Ende des Urlaubsjahres bestehende Urlaubsausmaß ist auf ganze Tage kaufmännisch zu runden.

(2) bis (4) ...

(2) bis (4) ...

§ 6. (1) und (2) ...

§ 6. (1) und (2) ...

(3) Beschäftigungszeiten, die wegen des Beginns oder Endes des Arbeitsverhältnisses bzw. des Zeitraums nach § 5 lit. c während der Kalenderwoche oder wegen des Entfalls von einzelnen Arbeitstagen, an denen keine Entgeltspflicht des Arbeitgebers besteht, keine volle Kalenderwoche umfassen, werden mit anderen solchen Beschäftigungszeiten zusammengerechnet und daraus entstehende volle Anwartschaftswochen berücksichtigt.

(3) Beschäftigungszeiten, die wegen des Beginnes oder Endes des Arbeitsverhältnisses bzw. des Zeitraumes nach § 5 lit. c während der Kalenderwoche oder wegen des Entfalls von einzelnen Arbeitstagen, an denen keine Entgeltspflicht des Arbeitgebers besteht, keine volle Kalenderwoche umfassen, werden mit solchen anderen Beschäftigungszeiten innerhalb desselben Kalenderjahres zusammengerechnet und daraus entstehende volle Anwartschaftswochen berücksichtigt.

(4) Für Arbeitnehmer in Betrieben gemäß § 2 Abs. 2a, die im Kalenderjahr mehr als 47 Anwartschaftswochen (§ 6) erworben haben, gilt:

1. Die 52. Kalenderwoche ist keine Anwartschaftswoche für den Sachbereich der Urlaubsregelung, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist.

### Geltende Fassung

2. Fallen in die 52. Kalenderwoche Beschäftigungszeiten nach § 5 lit. b oder h, so ist die letzte vorangehende Beschäftigungswoche (§ 6 in Verbindung mit § 5 lit. a und lit. c bis g) keine Anwartschaftswoche für den Sachbereich der Urlaubsregelung.
3. Wird das Arbeitsverhältnis vor der 52. Kalenderwoche beendet, so ist die letzte der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorangehende Beschäftigungswoche (§ 6 in Verbindung mit § 5 lit. a und lit. c bis g) keine Anwartschaftswoche für den Sachbereich der Urlaubsregelung.

(5) Für Arbeitnehmer in Betrieben gemäß § 2 Abs. 2a, die in zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren mehr als 47 Anwartschaftswochen (§ 6) erworben haben gilt:

1. Die 52. Kalenderwoche im zweiten Kalenderjahr ist keine Anwartschaftswoche für den Sachbereich der Urlaubsregelung, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist.
2. Fallen in die 52. Kalenderwoche im zweiten Kalenderjahr Beschäftigungszeiten nach § 5 lit. b oder h, so ist die letzte vorangehende Beschäftigungswoche (§ 6 in Verbindung mit § 5 lit. a und lit. c bis g) keine Anwartschaftswoche für den Sachbereich der Urlaubsregelung.
3. Wird das Arbeitsverhältnis vor der 52. Kalenderwoche im zweiten Kalenderjahr beendet, so ist die letzte der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorangehende Beschäftigungswoche (§ 6 in Verbindung mit § 5 lit. a und lit. c bis g) keine Anwartschaftswoche für den Sachbereich der Urlaubsregelung.

§ 7. (1) Der Urlaub kann nur während des Bestandes eines Arbeitsverhältnisses verbraucht werden. Er kann in Teilen verbraucht werden, wobei ein Teil mindestens sechs Werktage oder ein Vielfaches davon betragen muss.

(2) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes 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 im Ausmaß des entstandenen Anspruchs ab der 27. Anwartschaftswoche, jedenfalls aber innerhalb der auf die Anwartschaftsperiode (§ 4 Abs. 1) folgenden weiteren 47 Anwartschaftswochen (Urlaubsperiode) verbraucht werden kann.

### Vorgeschlagene Fassung

§ 7. (1) Der Urlaub kann nur während des Bestandes eines Arbeitsverhältnisses verbraucht werden. Er kann in Teilen verbraucht werden, wobei ein Teil mindestens sechs Werktage oder ein Vielfaches davon betragen muss. Der Urlaub kann nur in ganzen Tagen verbraucht werden.

(2) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes 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 des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist, jedenfalls aber innerhalb des darauffolgenden Kalenderjahres, verbraucht werden kann.

## Geltende Fassung

(3) bis (5a) ...

(6) 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.

(7) ...

**§ 8.** (1) ...

(2) Der Arbeitgeber hat bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse 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 hierbei vorerst auf Grund der vorhandenen Unterlagen zu überzeugen, dass der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bereits den Urlaubsanspruch erworben hat.

(3) ...

(4) Muss der Arbeitgeber auf Grund des vereinbarten Urlaubsantrittes bereits vor Vollendung der den Urlaubsanspruch begründenden Anwartschaftswochen um Überweisung des Urlaubsentgelts einreichen, so hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse 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 Urlaubsentgelts oder bei einer Abfindung auszugleichen.

(5) bis (7) ...

(8) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse kann das Urlaubsentgelt dem

## Vorgeschlagene Fassung

(2a) Die Urlaubsvereinbarung kann sich nur auf einen Urlaubsanspruch beziehen, der sich auf Anwartschaftswochen bereits nach § 25 verrechneter Zuschlagszeiträume gründet.

(3) bis (5a) ...

(6) Der Urlaubsanspruch verfällt, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub innerhalb des auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres 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.

(7) ...

**§ 8.** (1) ...

(2) Der Arbeitgeber hat bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse 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 hierbei vorerst auf Grund der vorhandenen Unterlagen zu überzeugen, dass der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bereits den Urlaubsanspruch erworben hat. Für einen Urlaubsanspruch, der sich auf Anwartschaftswochen aus noch nicht nach § 25 verrechneten Zuschlagszeiträumen gründet, kann kein Urlaubsentgelt angefordert werden.

(3) ...

(4) Der Arbeitgeber kann nach Aufnahme einer Tätigkeit nach den §§ 1 bis 3 ein besonderes Konto für Urlaubsentgelte frühestens nach Ablauf von sechs Zuschlagszeiträumen und der Entrichtung der dafür vorgeschriebenen Zuschläge einrichten.

(5) bis (7) ...

(8) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse kann das Urlaubsentgelt dem

**Geltende Fassung**

Arbeitnehmer direkt auszahlen, wenn der Arbeitgeber die in Abs. 5 und 7 vorgesehenen Bestimmungen nicht erfüllt hat, mit der Entrichtung fälliger Zuschläge für mehr als zwei Zuschlagszeiträume im Rückstand ist oder kein besonderes Konto für Urlaubsentgelte (Abs. 3) eingerichtet hat. Dabei hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse dem Arbeitnehmer das Netto-Urlaubsentgelt auszuführen und die auf das Urlaubsentgelt entfallende Lohnsteuer an das für die Urlaubs- und Abfertigungskasse zuständige Finanzamt sowie die Dienstnehmerbeiträge und die Dienstgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und sonstige für andere Rechtsträger vom Krankenversicherungsträger einzuhebende Beiträge an die für das Beschäftigungsverhältnis zuständige Gebietskrankenkasse abzuführen. Soweit es sich um Dienstgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und vom Dienstgeber zu leistende sonstige Beiträge handelt, erfolgt die Abfuhr jedoch nur in dem Ausmaß, als damit der Pauschbetrag nach § 26 nicht überschritten wird. Im Übrigen hat der Arbeitgeber die auf das Urlaubsentgelt entfallenden lohnabhängigen gesetzlichen Abgaben und Beiträge abzuführen.

**§ 9.** (1) Fällt während desurlaubes ein Feiertag gemäß § 7 Abs. 2 des Arbeitsruhegesetzes auf einen arbeitsfreien Samstag, so verlängert sich der Urlaub um diesen Tag.

(2) Der Arbeitnehmer erhält hierfür von der Urlaubs- und Abfertigungskasse 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.

**§ 13j.** (1) ...

(2) Der ersatzweise Anspruch auf Winterfeiertagsvergütung ist von der Urlaubs- und Abfertigungskasse auf Grund der Meldungen nach § 22 festzustellen und an den Arbeitnehmer auf dessen Antrag, jedenfalls aber mit dem nach den Winterfeiertagen nächstfolgenden Urlaubsentgelt bzw. -abfindung auszuführen. Bei Auszahlung mit dem Urlaubsentgelt gebührt dem Arbeitgeber auch für die Winterfeiertagsvergütung der Pauschbetrag nach § 13i Abs. 4 zweiter Satz.

(3) ...

**§ 13k.** (1) bis (3) ...

(4) Der Zuschlag gemäß Abs. 1 ist jährlich auf Antrag der zuständigen

**Vorgeschlagene Fassung**

Arbeitnehmer direkt auszahlen, wenn der Arbeitgeber die in Abs. 5 und 7 vorgesehenen Bestimmungen nicht erfüllt hat, mit der Entrichtung fälliger Zuschläge für mehr als zwei Zuschlagszeiträume im Rückstand ist oder kein besonderes Konto für Urlaubsentgelte (Abs. 3 und 4) eingerichtet hat. Dabei hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse dem Arbeitnehmer das Netto-Urlaubsentgelt auszuführen und die auf das Urlaubsentgelt entfallende Lohnsteuer an das für die Urlaubs- und Abfertigungskasse zuständige Finanzamt sowie die Dienstnehmerbeiträge und die Dienstgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und sonstige für andere Rechtsträger vom Krankenversicherungsträger einzuhebende Beiträge an die für das Beschäftigungsverhältnis zuständige Gebietskrankenkasse abzuführen. Soweit es sich um Dienstgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und vom Arbeitgeber zu leistende sonstige lohnabhängige gesetzliche Abgaben und Beiträge handelt, erfolgt die Abfuhr in dem Ausmaß, als damit der durch Verordnung nach § 26 festgesetzte Gesamtbetrag an Nebenleistungen nicht überschritten wird.

**§ 13j.** (1) ...

(2) Der ersatzweise Anspruch auf Winterfeiertagsvergütung ist von der Urlaubs- und Abfertigungskasse auf Grund der Meldungen nach § 22 festzustellen und an den Arbeitnehmer auszuzahlen.

(3) ...

**§ 13k.** (1) bis (3) ...

(4) Der Zuschlag gemäß Abs. 1 ist auf Antrag der zuständigen

**Geltende Fassung**

kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales unter Berücksichtigung des Betriebsergebnisses des vorjährigen Rechnungsabschlusses für den Rechnungskreis der Winterfeiertagsvergütung, des voraussichtlichen Leistungsaufwandes des laufenden Jahres und des Folgejahres festzusetzen, wobei eine Durchschnittsbetrachtung hinsichtlich der zeitlichen Lage der Winterfeiertage anzustellen ist. Dabei sind auch administrative Kosten (Sach- und Personalkosten) in Höhe von 2% des Gesamtaufwandes an administrativen Kosten zu berücksichtigen.

(5) ...

**§ 21.** (1) Der Aufwand der Urlaubs- und Abfertigungskasse an Urlaubsentgelten einschließlich der Leistungen gemäß § 21a Abs. 7, an Abfindungen gemäß § 10, an Entgelten gemäß § 9, an Nebenleistungen gemäß § 26, ferner der Aufwand der Urlaubs- und Abfertigungskasse an Abfertigungsbeiträgen an die Betriebliche Vorsorgekasse gemäß § 33b und an Abfertigungen gemäß Abschnitt III sowie der Aufwand an Verwaltungskosten wird durch die Entrichtung von Zuschlägen zum Lohn bestritten. Die Höhe dieser Zuschläge ist auf Antrag der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales festzusetzen.

(2) bis (4) ...

**§ 26.** (1) Dem Arbeitgeber steht als Vergütung für die im Zusammenhang mit der Urlaubsgewährung zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge und gesetzlichen Abgaben (Nebenleistungen) von der Urlaubs- und Abfertigungskasse ein Pauschbetrag von 17 vH des überwiesenen Urlaubsentgeltes zu. Die Auszahlung dieses Pauschbetrages, der bei gleichzeitiger Überweisung mit dem Urlaubsentgelt getrennt auszuweisen ist, hat

**Vorgeschlagene Fassung**

kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz so festzulegen, dass aus der Summe der Eingänge an Zuschlägen der Aufwand der Urlaubs- und Abfertigungskasse für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung einschließlich des Verwaltungsaufwands gedeckt werden kann. Der Verwaltungsaufwand ist mit 2% des gesamten Verwaltungsaufwands der Urlaubs- und Abfertigungskasse zu berücksichtigen. Hinsichtlich der zeitlichen Lage der Winterfeiertage und des daraus resultierenden Aufwands kann eine mehrjährige Durchschnittsbetrachtung angestellt werden. Erfordert es die Gebarung, so ist durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz die Höhe des Zuschlages für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung entsprechend zu ändern.

(5) ...

**§ 21.** (1) Der Aufwand der Urlaubs- und Abfertigungskasse an Urlaubsentgelten einschließlich der Leistungen gemäß § 21a Abs. 7, an Abfindungen gemäß § 10, an Nebenleistungen gemäß § 26, ferner der Aufwand der Urlaubs- und Abfertigungskasse an Abfertigungsbeiträgen an die Betriebliche Vorsorgekasse gemäß § 33b und an Abfertigungen gemäß Abschnitt III sowie der Aufwand an Verwaltungskosten wird durch die Entrichtung von Zuschlägen zum Lohn bestritten. Die Höhe dieser Zuschläge ist auf Antrag der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales festzusetzen.

(2) bis (4) ...

**Auskunftspflicht**

**§ 23b.** Arbeitgeber im Sinne § 8 Abs. 8 erster Satz haben der Urlaubs- und Abfertigungskasse auf deren Verlangen bekannt zu geben, auf welchen Baustellen welche Arbeitnehmer für welche Dauer beschäftigt sind.

**§ 26.** (1) Dem Arbeitgeber sind von der Urlaubs- und Abfertigungskasse die im Zusammenhang mit der Urlaubsgewährung auf das Urlaubsentgelt entfallenden Sozialversicherungsbeiträge und lohnabhängigen gesetzlichen Abgaben und Beiträge (Nebenleistungen) zu vergüten. Die Auszahlung dieser Nebenleistungen, die bei gleichzeitiger Überweisung mit dem Urlaubsentgelt getrennt auszuweisen sind, hat zur Voraussetzung, dass der Arbeitgeber alle

**Geltende Fassung**

zur Voraussetzung, daß der Arbeitgeber alle fälligen Zuschläge entrichtet hat.

(2) ...

**§ 32. (1) Wer**

1. als Arbeitgeber den ihm gemäß § 22 obliegenden Meldeverpflichtungen gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht oder nicht rechtzeitig nachkommt oder wissentlich unwahre Angaben macht,
2. als Arbeitgeber den ihm gemäß § 23 obliegenden Verpflichtungen zur Gewährung der Einsicht in die Lohnaufzeichnungen und sonstigen Unterlagen gemäß § 23 gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht nachkommt,
3. als Arbeitgeber oder als in § 23a Abs. 3 bezeichneter Bevollmächtigter den ihm gemäß § 23a obliegenden Auskunftspflichten oder Verpflichtungen zur Gewährung der Einsicht in die erforderlichen Unterlagen gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht nachkommt oder wissentlich unwahre Angaben macht,
4. als Arbeitgeber oder als in § 33g Abs. 1 Z 3 bezeichneter Beauftragter den ihm gemäß § 33g obliegenden Meldeverpflichtungen nicht oder nicht rechtzeitig nachkommt oder wissentlich unwahre Angaben macht,
5. als Arbeitgeber oder als Vertreter im Sinne des § 25a Abs. 7 der ihm zukommenden Verpflichtung zur Abfuhr der Zuschläge nach § 21a nicht nachkommt,

begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung, und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 500 Euro bis 2 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis 3 500 Euro zu bestrafen.

(2) bis (4) ...

**§ 40. (1) bis (11) ...****Vorgeschlagene Fassung**

fälligen Zuschläge entrichtet hat. Der Gesamtbetrag der zu vergütenden Nebenleistungen ist auf Antrag der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz festzusetzen.

(2) ...

**§ 32. (1) Wer**

1. als Arbeitgeber den ihm gemäß § 22 obliegenden Meldeverpflichtungen gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht oder nicht rechtzeitig nachkommt oder wissentlich unwahre Angaben macht,
2. als Arbeitgeber den ihm gemäß § 23 obliegenden Verpflichtungen zur Gewährung der Einsicht in die Lohnaufzeichnungen und sonstigen Unterlagen gemäß § 23 gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht nachkommt,
3. als Arbeitgeber oder als in § 23a Abs. 3 bezeichneter Bevollmächtigter den ihm gemäß § 23a obliegenden Auskunftspflichten oder Verpflichtungen zur Gewährung der Einsicht in die erforderlichen Unterlagen gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht nachkommt oder wissentlich unwahre Angaben macht,
- 3a. als Arbeitgeber den ihm gemäß § 23b obliegenden Auskunftspflichten gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht nachkommt oder wissentlich unwahre Angaben macht,
4. als Arbeitgeber oder als in § 33g Abs. 1 Z 3 bezeichneter Beauftragter den ihm gemäß § 33g obliegenden Meldeverpflichtungen nicht oder nicht rechtzeitig nachkommt oder wissentlich unwahre Angaben macht,
5. als Arbeitgeber oder als Vertreter im Sinne des § 25a Abs. 7 der ihm zukommenden Verpflichtung zur Abfuhr der Zuschläge nach § 21a nicht nachkommt,

begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung, und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 500 Euro bis 2 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis 3 500 Euro zu bestrafen.

(2) bis (4) ...

**§ 40. (1) bis (11) ...**

(12) § 3 Abs. 3a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2010

## **Geltende Fassung**

## **Vorgeschlagene Fassung**

tritt mit 1. August 2010 in Kraft. § 4 Abs. 1 und 1a, § 6 Abs. 3, § 7 Abs. 1, 2, 2a und 6 erster Satz, § 8 Abs. 2, 4 und 8, § 13j Abs. 2, § 13k Abs. 4, § 21 Abs. 1, § 23b, § 26 Abs. 1 und § 32 Abs. 1 Z 3a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2010 treten mit 1. Jänner 2011 in Kraft. § 6 Abs. 4 und 5 und § 9 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2010 außer Kraft.

(13) Soweit Doppellehrverhältnisse nach § 3 Abs. 3a von den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes ausgenommen sind, gilt diese Ausnahme für zum 1. August 2010 aufrecht bestehende Lehrverhältnisse auf Antrag des Arbeitgebers auch hinsichtlich der vor dem 1. August 2010 liegenden Zeiten des Lehrverhältnisses.

(14) Die Verordnung auf Grund von § 21 Abs. 1 und § 26 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2010 darf mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung erlassen werden; sie darf jedoch frühestens mit dem 1. Jänner 2011 in Kraft treten.

(15) § 8 Abs. 8 und § 26 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2010 gelten für Urlaubsentgelte, die sich auf Urlaube beziehen, soweit diese nach dem 31. Dezember 2010 liegen. Urlaubsansprüche und Anwartschaften, die sich aus den bis 31. Dezember 2010 geltenden Bestimmungen ergeben, sind zum 31. Dezember 2010 festzustellen und können ab 1. Jänner 2011 in Anspruch genommen werden, wobei eine Rundung auf volle Tage zu erfolgen hat.