

## **Antrag**

**der Abgeordneten Muchitsch, Wöginger**

**Kolleginnen und Kollegen**

**betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, und das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957 geändert werden**

Der Nationalrat wolle beschließen:

**Bundesgesetz, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957 geändert werden**

Der Nationalrat hat beschlossen:

### **Artikel 1**

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

Das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG, BGBl. Nr. 414/1972, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 32/2017 wird wie folgt geändert:

*1. Nach § 3b wird folgender § 3c samt Überschrift eingefügt:*

#### **„Todesfall**

**§ 3c.** Im Todesfall des Arbeitnehmers gebühren

1. die Abfindung im Ausmaß der Anwartschaften, wobei die Voraussetzungen des § 10 Abs. 1 lit a) bis c) nicht erfüllt sein müssen,
2. die Abfertigung bei Erfüllung der Voraussetzungen der §§ 13b und 13c,
3. der ersatzweise Anspruch auf Abgeltung der Winterfeiertage bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 13j Abs. 1 und Abs. 2 zweiter Satz, sofern der Todesfall nach Erwerb des Anspruchs und vor der Auszahlung eingetreten ist, sowie
4. die Überbrückungsabgeltung im Ausmaß des § 13m Abs. 1 erster Satz, wobei § 13n Abs. 4 sinngemäß gilt,

dem Ehegatten oder dem eingetragenen Partner sowie den Kindern (Wahl-, Pflege- und Stiefkinder) des Arbeitnehmers zu gleichen Teilen. Die anspruchsberechtigten Personen haben den Auszahlungsanspruch innerhalb von drei Monaten ab dem Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse schriftlich geltend zu machen. Wird innerhalb dieser Frist kein entsprechender Antrag gestellt, fallen die Ansprüche in die Verlassenschaft im Sinne des § 531 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, JGS Nr. 946/1811. § 29a gilt sinngemäß.“

2. In § 8 Abs. 6 wird die Wortfolge „10 v.H. p.a.“ durch die Wortfolge „4 % p.a. zuzüglich des nach Art. I § 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes, mit dem im Zivilrecht begleitende Maßnahmen für die Einführung des Euro getroffen werden, BGBl. I Nr. 125/1998 am 31. Oktober des vorangegangenen Kalenderjahres geltenden Basiszinssatzes“ ersetzt.

3. In § 9 Abs. 3 wird das Wort „fünf“ durch das Wort „sechs“ ersetzt.

4. In § 10 Abs. 1 wird der Punkt am Ende der lit. b durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende lit. c angefügt:

„c) er Überbrückungsgeld nach § 13l zuerkannt erhalten hat.“

5. § 10 Abs. 2 entfällt. § 10 Abs. 3 erhält die Absatzbezeichnung „(2)“.

6. § 13a Abs. 5 entfällt. § 13a Abs. 4a erhält die Absatzbezeichnung „(5)“.

7. In § 13f entfällt die Wortfolge „vom Arbeitnehmer oder den Erben“.

8. In § 13m Abs. 1 entfallen der dritte und vierte Satz.

9. Nach § 13o Abs. 1 vorletzter Satz und nach § 21a Abs. 4 letzter Satz wird jeweils folgender Satz angefügt:  
„Sofern im Zuschlagszeitraum die Anzahl der tatsächlich geleisteten Stunden das vereinbarte Stundenausmaß übersteigt, sind diese der Zuschlagsberechnung zu Grunde zu legen.“

10. Dem § 19 werden folgende Abs. 7 bis 9 angefügt:

„(7) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse kann aus dem Unterstützungsfonds Förderungen an Arbeitgeber vergeben, die mit Arbeitnehmern eine Leistung nach den Bestimmungen des Abs. 8 vereinbaren. Die Förderung dient der Abgeltung des dem Arbeitgeber aus der Baualtersteilzeitvereinbarung resultierenden zusätzlichen Aufwands, höchstens aber 90 vH dieses Aufwandes. Der Ausschuss hat Richtlinien für die Vergabe dieser Förderungen mit qualifizierter Mehrheit zu beschließen; über die Förderungsvergabe im Einzelfall entscheidet der Vorstand.

(8) Förderungen sind nur für Vereinbarungen mit Arbeitnehmern möglich, die Beschäftigungszeiten im Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes in einem in den Richtlinien festzulegenden Ausmaß aufweisen, wobei die Vereinbarungen beinhalten müssen

1. die Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf 50 bis 80 vH in einem Durchrechnungszeitraum von einem Jahr, wobei die Richtlinien die Verteilung der Arbeitszeit zwischen Freizeit- und Arbeitsphase sowie den Urlaubsverbrauch näher zu regeln haben, und
2. einen Lohnausgleich in der Höhe von mindestens 50 vH des für das Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit fiktiv gebührenden Entgelts und
3. die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Sozialversicherungsbeiträge (Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu leisten, und
4. die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Zuschlag zum Lohn für den Sachbereich der Urlaubsregelung nach § 21a Abs. 4 zuzüglich 50 vH des für das Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit fiktiv gebührenden Zuschlags zu entrichten.

(9) Bei Vorliegen einer Vereinbarung nach Abs. 8 ist für die Berechnung der Abfertigung nach § 13d die Normalarbeitszeit vor der Herabsetzung heranzuziehen. Die Überbrückungsabgeltung nach § 13m Abs. 1 und 2 ist um jenes Ausmaß zu reduzieren, das dem Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entspricht.“

11. In § 21a wird nach Abs. 4 folgender Abs. 4a eingefügt:

„(4a) Bei Personen, die in unregelmäßiger Folge tageweise beim selben Arbeitgeber beschäftigt werden, wobei die Beschäftigung für eine kürzere Zeit als eine Woche vereinbart ist (fallweise Beschäftigte), ist für jeden Beschäftigungstag ein Fünftel des Wochenzuschlags zu leisten.“

12. § 22 Abs. 1a entfällt.

13. § 22 Abs. 2a erhält die Absatzbezeichnung „(2b)“.

14. In § 22 wird nach Abs. 2 folgender Abs. 2a (neu) eingefügt:

„(2a) Beschäftigt der Arbeitgeber Arbeitnehmer in Teilzeit oder in fallweiser Beschäftigung, hat er diese abweichend von Abs. 1 spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit der Urlaubs- und Abfertigungskasse

zu melden. Die Meldung hat das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit sowie den Einsatzort des Arbeitnehmers zu enthalten. Abweichend von Abs. 2 ist der Urlaubs- und Abfertigungskasse jede Änderung vom gemeldeten Ausmaß und der gemeldeten Lage der Arbeitszeit sowie des Einsatzortes des Arbeitnehmers vor der jeweiligen Änderung zu melden.“

15. § 22 Abs. 5 wird folgender Abs. 5a angefügt:

„(5a) Verletzt der Arbeitgeber die Meldeverpflichtung nach Abs. 2a, so sind die zu entrichtenden Zuschläge auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung für den Zuschlagszeitraum, in dem die Urlaubs- und Abfertigungskasse durch eigene Erhebungen vom Meldeverstoß Kenntnis erlangt, und für die zwei vorangegangenen Zuschlagszeiträume zu berechnen und nachzufordern. Weist der Arbeitgeber der Urlaubs- und Abfertigungskasse binnen vier Wochen ab Zustellung der Zuschlagsvorschreibung durch Vorlage entsprechender Unterlagen das Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach, so ist die Nachforderung zu stornieren. Die Zustellung der Zuschlagsvorschreibung gilt als am dritten Tag nach der Übergabe an das Zustellorgan bewirkt.“

16. In § 25 Abs. 2 entfällt der Ausdruck „in Höhe von 7% p.a.“ und es wird folgender vorletzter Satz eingefügt:

„Die Verzugszinsen berechnen sich jeweils für ein Kalenderjahr aus dem zum 31. Oktober des Vorjahres geltenden Basiszinssatz gemäß Art. I § 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes, mit dem im Zivilrecht begleitende Maßnahmen für die Einführung des Euro getroffen werden, BGBl. I Nr. 125/1998, zuzüglich 4 %.“

17. In § 31 Abs. 4 werden im Klammerausdruck nach dem Wort „Beschäftigungsort“ ein Beistrich und die Wortfolge „Urlaubsansprüche und geleistetes Urlaubsentgelt“ eingefügt.

18. § 40 wird folgender Abs. 34 angefügt:

„(34) § 3c, § 9 Abs. 3, § 10, § 13a, § 13f, § 13m Abs. 1 und § 31 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2017 treten mit 1. August 2017 in Kraft. § 8 Abs. 6, § 13o Abs. 1, § 19 Abs. 7 bis 9, § 21a Abs. 4 und 4a, § 22 Abs. 2a, 2b und 5a und § 25 Abs. 2 treten mit 1. Jänner 2018 in Kraft. § 22 Abs. 1a tritt mit 31. Dezember 2017 außer Kraft. § 3c ist auf Todesfälle anzuwenden, die nach dem 31. Juli 2017 eintreten. § 22 Abs. 5a gilt für Meldeverstöße, die sich auf Zuschlagszeiträume nach dem 31. Dezember 2017 beziehen.“

## Artikel 2

### Änderung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957

Das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz – BSchEG, BGBl. Nr. 129/1957, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 32/2017 wird wie folgt geändert:

19. In § 2 wird der Punkt am Ende der lit. g durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende lit. h angefügt:

„h) die gleichzeitig in zwei Lehrberufen ausgebildet und nicht nur in einem Betrieb nach § 1 beschäftigt werden.“

20. § 19 wird folgender Abs. 13 angefügt:

„(13) § 2 lit. h in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2017 tritt mit 1. August 2017 in Kraft.“

Veronika Hörisberger  
Johann Frey  
Johann Sell

Zuweisungsvorschlag: Ausschuss für Arbeit und Soziales

## Begründung

Von rund 130.000 dem BUAG unterliegenden Beschäftigten stehen knapp 10.000 in Teilzeitbeschäftigung. Auffällig ist, dass es Unternehmen gibt, die einen beträchtlichen Anteil ihrer Arbeitnehmer/innen – zumeist sind das ausländische Arbeitnehmer/innen – als Teilzeitkräfte oft auch mit einem geringen Stundenausmaß beschäftigen. Um Sozialbetrug und Unterentlohnung sowie die damit verbundenen Wettbewerbsverzerrungen in der Baubranche weiter einzudämmen, soll die Wirksamkeit der Baustellenkontrollen in Bezug auf Teilzeitbeschäftigung bzw. fallweiser Beschäftigung verstärkt werden. Dazu sollen Erstmeldungen bei Teilzeitbeschäftigung und fallweiser Beschäftigung spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit zu erstatten sein und jegliche Änderungen vorher gemeldet werden müssen. Bei Verletzung dieser Meldevorschriften soll von der widerlegbaren Vermutung einer Vollzeitbeschäftigung für den Zuschlagszeitraum, indem die Kontrolle stattfindet, und für die zwei vorherigen Zuschlagszeiträume ausgegangen werden. Zudem soll Mehrarbeit in Hinkunft zuschlagspflichtig sein.

Schließlich sollen die derzeit bestehenden Regelungen betreffend Arbeitnehmer/innenansprüche im Todesfall vereinheitlicht und vereinfacht sowie die Verzugszinsen gesenkt werden.

### **Zu Artikel 1 (Änderung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes):**

#### **Zu Z 1 (§ 3c), Z 5 (§ 10), Z 6 (§ 13a), Z 7 (§ 13f) und Z 8 (§ 13m):**

Sinn und Zweck des § 3c ist die Vereinheitlichung und Vereinfachung der derzeit bestehenden Regelungen betreffend Arbeitnehmer/innenansprüche im Todesfall. Die derzeitige Rechtslage bewirkt nicht nur einen hohen Verwaltungsaufwand für die Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK), sondern auch lange Wartezeiten für die Anspruchsberechtigten. Mit der Neuregelung soll dem Versorgungsgedanken entsprochen und die Effizienz gesteigert werden. Die Formulierung orientiert sich an § 14 Abs. 5 Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002 in der derzeit geltenden Fassung.

Bei fristgerechter Antragstellung eines/einer oder mehrerer der anspruchsberechtigten Erb/in/n/en soll die BUAK in Hinkunft die Anwartschaft auszahlen, ohne dass das Ergebnis des Verlassenschaftsverfahrens abgewartet werden muss. Zur Wahrung der Frist reicht die rechtzeitige Postaufgabe aus. Es bedarf weder eines Einantwortungsbeschlusses, noch eines Ausfolgebefehles oder der inländischen Vollstreckbarkeitsklärung eines entsprechenden ausländischen Beschlusses, noch eines Europäischen Nachlasszeugnisses. Weiters kann die Ermittlung des Lebensmittelpunktes des/der Verstorbenen bzw. der Rechtsordnung des Staates, zu dem eine in Relation zum Staat des letzten gewöhnlichen Aufenthaltes noch engere Beziehung insbesondere in familiärer und sozialer Hinsicht bestanden hat, unterbleiben.

Stellt keiner/keine der anspruchsberechtigten Erb/inn/en binnen einer Frist von drei Monaten ab dem Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin einen Antrag auf Auszahlung, sollen die Ansprüche in die Verlassenschaft fallen. Stellt beispielsweise nur eine/einer fristgerecht einen Antrag auf Auszahlung, hat die BUAK dieser Person den Anspruch auszuzahlen. Die Ansprüche der anderen anspruchsberechtigten Erb/inn/en sind im Innenverhältnis auszugleichen.

Stirbt der/die Arbeitnehmer/in nach Antragstellung, jedoch bevor die Auszahlung der Ansprüche durch die BUAK erfolgt, soll der Anspruch in die Verlassenschaft fallen.

Gibt es weder einen Ehepakt, ein gültiges Testament noch eine/n gesetzliche/n Erben/Erbin, kommt nach § 748 ABGB i.d.F. BGBl. I 87/2015 das außerordentliche Erbrecht der Lebensgefährt/inn/en zur Anwendung.

Der Verweis auf § 13n Abs. 4 BUAG soll dem/der Arbeitgeber/in die Antragstellung bei der Überbrückungsabgeltung ermöglichen.

#### **Zu Z 2 und 16 (§§ 8 Abs. 6 und 25 Abs. 2):**

Bisher sah das BUAG gemäß § 8 Abs. 6 Verzugszinsen in Höhe von 10 % p.a. bei Nichtrücküberweisung des nicht verbrauchten Urlaubsentgeltes und gemäß § 25 BUAG 7 % p.a. bei Nichtentrichtung der Zuschläge vor. Mit der Neuregelung sollen die Verzugszinsen wie im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (siehe § 59 ASVG) reduziert und an den Basiszinssatz (nach Art. I § 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes, mit dem im Zivilrecht begleitende Maßnahmen für die Einführung des Euro getroffen werden, BGBl. I Nr. 125/1998) zum Stichtag des 31. Oktober des Vorjahres gebunden werden. Die Höhe der Verzugszinsen soll für jeweils ein Kalenderjahr 4 % zuzüglich des am 31. Oktober des Vorjahres geltenden Basiszinssatzes betragen.

**Zu Z 3 (§ 9 Abs. 3):**

§ 9 Abs. 3 regelt die automatische Auszahlung einer Urlaubersatzleistung für Ansprüche, die vom Verfall bedroht sind. Ohne dass es einer Antragstellung bedarf, waren bisher Ansprüche, die fünf Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen würden, auszuzahlen. Zweck der Regelung ist es, auch Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis vor den Wintermonaten beendet wird und die nicht rechtzeitig vor Ende März des Folgejahres ein neues Arbeitsverhältnis eingehen, die Urlaubersatzleistung gewähren zu können. Aus den praktischen Erfahrungen mit dieser Regelung ergibt sich die Notwendigkeit, die Frist auf sechs Monate auszudehnen und somit für Beendigungen ab Oktober eine automatische Auszahlung der Urlaubersatzleistung für jene Ansprüche, die mit 31. März des Folgejahres verfallen würden, anzuordnen.

**Zu Z 4 (§ 10 Abs. 1 lit c):**

Nach der Grundregel des § 10 steht die Abfindung sechs Monate nach Beendigung des letzten BUAG-pflichtigen Arbeitsverhältnisses oder bei Zuerkennung einer Pension zu und soll damit Personen, die aus der Baubranche ausscheiden, zukommen. Mit dem Bezug von Überbrückungsgeld als Vorruhestandsleistung geht üblicherweise ein Ausscheiden aus der Baubranche einher. Mit der neuen lit c soll daher auch die Zuerkennung von Überbrückungsgeld den Anspruch auf Auszahlung der Abfindung begründen.

**Zu Z 10 (§ 10 Abs. 7 bis 9)**

Das Modell des Altersteilzeitgeldes gemäß § 27 AIVG hat sich als Instrument zur Erhöhung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen grundsätzlich bewährt. In der Bauwirtschaft sind hingegen sehr wenig Anwendungsfälle zu verzeichnen. Die Gründe dafür liegen in den spezifischen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung in der Baubranche. Um ein Abwandern der 50 bis 60 Jährigen zu verhindern, bedarf es daher eines an die Bedürfnisse der Bauwirtschaft angepassten Modells der Altersteilzeit, das Anreize für alle Beteiligten zu einem längeren Verbleib in der Bauwirtschaft enthält.

Die BUAK soll daher die Möglichkeit erhalten, für bauspezifische Altersteilzeitvereinbarungen Förderungen an Arbeitgeber zu vergeben.

**Zu Z 9 (§ 13o Abs. 1 und 21a Abs. 4):**

Bei Arbeitnehmer/innen in Teilzeitbeschäftigung wurde der Zuschlag bisher auf Basis des vereinbarten Arbeitszeitausmaßes berechnet. Mehrarbeitsstunden waren daher zuschlagsfrei, was eine Besserstellung gegenüber Arbeitgeber/innen von Vollzeitbeschäftigten bedeutete. Durch die geplanten Änderungen bei der Meldeverpflichtung in § 22 Abs. 2a in der Fassung des Entwurfs soll die BUAK Kenntnis über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit erlangen. Überschreitet die Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden innerhalb eines Zuschlagszeitraumes das vereinbarte Stundenausmaß, so sollen künftig auch Mehrstunden bei der Zuschlagsberechnung berücksichtigt werden. Kollektivvertraglich festgelegte Modelle zur flexiblen Arbeitszeit sind bei der Zuschlagsberechnung durch die BUAK entsprechend zu berücksichtigen.

**Zu Z 11 (§ 21a Abs. 4a):**

Mit dieser Bestimmung soll der Begriff der fallweisen Beschäftigung in Anlehnung an § 471b Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der derzeit geltenden Fassung definiert werden: Fallweise Beschäftigte sind Personen, die in unregelmäßiger Folge tageweise beim selben/bei derselben Arbeitgeber/in beschäftigt werden, wobei die Beschäftigung für eine kürzere Zeit als eine Woche vereinbart ist. Weiters soll klargestellt werden, dass fallweise Beschäftigung bei der Zuschlagsberechnung wie Vollzeitbeschäftigung zu behandeln ist, also für jeden Beschäftigungstag ein Fünftel des Wochenzuschlags zu leisten ist.

**Zu Z 12 bis 15 (§ 22):**

Statistischen Erhebungen durch die BUAK zufolge gibt es in der Baubranche Unternehmen mit einem beträchtlichen Anteil an Teilzeitbeschäftigten. Des Weiteren ist auffällig, dass davon viele ausländische Arbeitnehmer/innen betroffen sind. Es besteht der Verdacht, dass in solchen Fällen nur ein Teil der Arbeitsleistung offiziell abgegolten wird und die Unternehmen sich Entgelt/Zuschläge und sonstige Abgaben ersparen. Dies bringt neben Nachteilen für die Arbeitnehmer/innen Wettbewerbsverzerrungen in der Branche mit sich. Nach geltender Rechtslage sind der BUAK bei Teilzeitbeschäftigung zwar Lage und Ausmaß der Arbeitszeit und Änderungen zu melden, in der Praxis kann aber nicht kontrolliert werden, ob die Arbeitnehmer/innen ihre Arbeitsleistungen tatsächlich im Ausmaß der bekannt gegebenen Stunden leisten. Ähnlich ist es bei fallweise Beschäftigten: Durch die Meldung im Nachhinein kann nicht überprüft werden, in welchem Ausmaß tatsächlich gearbeitet wurde.

Um Sozialbetrug und Unterentlohnung sowie die damit verbundenen Wettbewerbsverzerrungen in der Baubranche weiter einzudämmen, soll die Wirksamkeit der Kontrolle auch in Bezug auf

Teilzeitbeschäftigung bzw. fallweiser Beschäftigung verstärkt werden. Dazu sollen die Meldevorschriften abgeändert werden (§ 22 Abs. 2a): Bei Teilzeitbeschäftigten und fallweise Beschäftigten sind künftig die Erstmeldungen spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit zu erstatten. Die Erstmeldung hat das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit sowie den Einsatzort des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu enthalten. Alle Änderungen gegenüber dem gemeldeten Ausmaß oder der gemeldeten Lage der Arbeitszeit – etwa auf Grund von Mehrstunden – sind der BUAK unmittelbar vor dem Einsatz des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu melden. Gleiches gilt für Änderungen des Einsatzortes.

Bereits nach der geltenden Rechtslage hat die BUAK Zuschläge auf Grund eigener Erhebungen festzulegen, wenn diese etwas anderes als die Meldung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin ergeben. Nach § 22 Abs. 5a soll die BUAK nunmehr bei Meldeverstößen im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung oder fallweiser Beschäftigung von der widerlegbaren Vermutung einer Vollzeitbeschäftigung für den Zuschlagszeitraum, in dem die Kontrolle stattfindet, sowie für die zwei vorherigen Zuschlagszeiträume ausgehen und die Zuschläge in diesem Zeitraum auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung vorschreiben. Der/Die Arbeitgeber/in hat die Möglichkeit, diese Vermutung binnen vier Wochen ab Zustellung der Zuschlagsvorschreibung durch die Vorlage entsprechender Nachweise über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu entkräften. Da der konkrete Zeitpunkt der Zustellung in der Praxis schwer feststellbar ist, soll dieser analog zu § 26 Abs. 2 ZustG mit dem dritten Werktag nach der Aufgabe zur Post festgelegt werden.

**Zu Z 17 (§ 31 Abs. 4):**

Die geltenden Einsichts- und Abfrageberechtigungen der Finanzstraf- und Abgabenbehörden, der IEF Service GmbH, der Träger der Krankenversicherung und des Arbeitsmarktservices sollen um Informationen über Urlaubsansprüche und geleistetes Urlaubsentgelt ergänzt werden.

**Zu Artikel 2 (Änderung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957):**

**Zu Z 1 (§ 2 lit h):**

Zur Klarstellung soll eine Regelung aufgenommen werden, wonach Doppellehrlinge vom Geltungsbereich des BSchEG ausgenommen sind.

