

Vorblatt

Problem:

Nach geltender Rechtslage erwirbt ein Arbeitnehmer – in Abweichung von den Regelungen des allgemeinen Urlaubsrechtes - nach einer Beschäftigung von 47 Anwartschaftswochen einen Urlaubsanspruch von 30 Werktagen. Nach 26 Anwartschaftswochen entsteht ein Anspruch auf Urlaub im halben Ausmaß, der sich in weiterer Folge im Ausmaß der zurückgelegten Beschäftigungswochen aliquot erhöht. Die Urlaubsperiode umfasst einen Zeitraum von 47 Anwartschaftswochen. Kalenderjahr und Referenzperiode für den Urlaubsanspruch klaffen auseinander. Fällt während desurlaubes ein Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag, so verlängert sich der Urlaub um diesen Tag. Die Judikatur zum allgemeinen Urlaubsrecht vertritt jedoch die Ansicht, dass bei der Umstellung der Berechnung desurlaubes von Werktagen auf Arbeitstage ein in diese Urlaubszeit fallender Samstag ohne Einfluss auf die Urlaubsdauer bleibt. Die derzeitigen Informationspflichten im Rahmen der Baustellenkontrolle weisen Lücken bei der Hintanhaltung sozialbetrügerischen Verhaltens, vor allem von neu gegründeten Unternehmen, auf. Bisher wurden dem Arbeitgeber die auf das Urlaubsentgelt entfallenden Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung und gesetzlichen Abgaben mit einem Pauschalsatz von 17% ersetzt, d.h. der Arbeitgeber hatte jedenfalls einen zusätzlichen Aufwand zu tragen. Die Auszahlung des ersatzweisen Anspruchs auf Winterfeiertagsvergütung erfolgt derzeit nur auf Antrag des Arbeitnehmers an diesen, obwohl der BUAK alle zur Auszahlung nötigen Daten bekannt sind. Dies führt in der Praxis dazu, dass nicht alle Ansprüche geltend gemacht werden. Derzeit erfolgt die Festlegung der Zuschläge für den Bereich der Winterfeiertagsvergütung jährlich durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz auf Antrag der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Höhe des Zuschlags blieb in den letzten Jahren jedoch ziemlich konstant. Schließlich ist die Frage, ob Lehrlinge in der Doppellehre Dachdecker/in und Spengler/in dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) unterliegen oder nicht, strittig.

Ziele:

- Annäherung an das allgemeine Urlaubsrecht
- Maßnahmen zur Bekämpfung von Sozialbetrug
- Ersatz der Nebenleistungen in voller Höhe
- Lösung der Problematik Doppellehre Dachdecker/in und Spengler/in

Inhalt:

- Angleichung an das allgemeine Urlaubsrecht durch Anhebung der für einen vollen Urlaubsanspruch notwendigen Anwartschaftswochen von derzeit 47 auf 52 und Aliquotierung des Urlaubsanspruchs ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses,
- generelle Festlegung des Kalenderjahres als Urlaubsjahr,
- Entfall der Samstagsregelung (bisher gebührte ein zusätzlicher Urlaubstag, wenn in einen Urlaub ein Samstagsfeiertag fiel),
- Erweiterung der Informationspflichten von Arbeitgebern gegenüber der BUAK,
- Anhebung der Nebenleistungen auf das tatsächliche Ausmaß,
- Auszahlung des ersatzweisen Winterfeiertagsvergütung an den Arbeitnehmer auch ohne Antrag,
- unbefristete Festsetzung des Zuschlagsfaktors für den Bereich der Winterfeiertagsvergütung,
- Ausnahme der Doppellehrlinge Spengler/in und Dachdecker/in aus dem Geltungsbereich des BUAG.

Alternativen:

Beibehaltung der vom allgemeinen Urlaubsrecht abweichenden Regelungen betreffend Urlaubsperiode und Aufrechterhaltung der sozialpolitisch nicht wünschenswerten Möglichkeiten zum Lohn- und Sozialdumping.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Die Novelle hat positive Auswirkungen, da die Maßnahmen zur Verhinderung von Sozialbetrug im Ergebnis eine Angleichung der Wettbewerbssituation zwischen allen Anbietern im Bausektor zur Folge haben. Durch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit können alle auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Ressourcen optimal genutzt werden. Mittelfristig kann daher mit einem höheren Beschäftigungsniveau gerechnet werden. Auch die Refundierung der Nebenleistungen an die Arbeitgeber in voller Höhe kann

zu einer vermehrten Beschäftigung von Arbeitskräften führen, weil dadurch eine Entlastung des Arbeitgebers, bei dem der Urlaub gehalten wird, erfolgt..

Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Bürger/innen und für Unternehmen:

Durch den vorliegenden Entwurf wird auf Grund der Erweiterung der Informationspflichten im Rahmen der Baustellenkontrolle eine zusätzliche Informationsverpflichtung für Unternehmen geschaffen. Die daraus entstehenden Verwaltungskosten liegen unter der Bagatellgrenze gemäß § 5 Abs. 2 Standardkostenmodell-Richtlinien.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Keine.

Auswirkungen in konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Keine

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Keine.

Finanzielle Auswirkungen:

Siehe dazu die Ausführungen zum Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Entwurf steht im Einklang mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Die Novelle sieht eine Angleichung des Urlaubssystems des BUAG an das allgemeine Urlaubsrecht vor. Dazu soll eine generelle Festlegung des Kalenderjahres als Urlaubsjahr erfolgen. Der volle Urlaubsanspruch soll nicht mehr nach 47 sondern nach 52 Anwartschaftswochen entstehen. Die bisherige Regelung, wonach ein zusätzlicher Urlaubstag dann gebührt, wenn in den Urlaub ein Samstagfeiertag fällt, soll entfallen, da sie nicht dem allgemeinen Urlaubsrecht entspricht.

Arbeitgeber, bei denen die BUAK eine Direktauszahlung des Urlaubsentgeltes an die Arbeitnehmer durchführt bzw. die erstmals in der Baubranche tätig werden und daher mit den Pflichten aus dem BUAG noch nicht vertraut sind, soll eine erweiterte Informationspflicht treffen.

Der Arbeitgeber soll nunmehr die auf das Urlaubsentgelt entfallenden Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung und gesetzlichen Abgaben (Nebenleistungen) zur Gänze von der BUAK ersetzt bekommen und nicht wie bisher einen Pauschalbetrag von 17%.

Der Entwurf sieht weiters die Auszahlung des ersatzweisen Winterfeiertagsvergütungsanspruchs an den Arbeitnehmer vor, ohne dass dieser vorher einen Antrag stellen muss.

Der Zuschlag für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung soll nicht mehr jährlich festgesetzt werden, sondern grundsätzlich unbefristet, mit der Verpflichtung zur Änderung, wenn dies die Gebarung erfordert.

Die strittige Frage, ob Lehrlinge in der Doppellehre Dachdecker/in und Spengler/in dem BUAG unterliegen oder nicht, soll dahingehend bereinigt werden, dass nunmehr eine ausdrückliche Ausnahme vom Geltungsbereich vorgesehen werden soll.

Finanzielle Auswirkungen:

Durch die Verlängerung der Anwartschaftsperiode tritt eine Entlastung der Arbeitgeber ein, die auch bei der Berechnung des Zuschlags Niederschlag zu finden hat.

Durch den Ersatz der Nebenleistungen in voller Höhe - statt im Ausmaß von 17% - werden den Arbeitgebern nunmehr Kosten ersetzt, die sie bisher selbst zu tragen hatten.

Dies bedeutet einerseits eine Entlastung, andererseits bedingt die Novelle einen erhöhten Aufwand der BUAK. Bei der derzeitigen Rückstellung des Jahresabschlusses für „Verpflichtungen aus unverrechneten Zuschlägen“ sind 17% Nebenleistungen berücksichtigt. Wird der Ersatz der Nebenleistungen auf das wirtschaftlich korrekte Niveau angehoben, ist eine Erhöhung der Rückstellungen erforderlich. Eine Erhöhung der Nebenleistungen von 17% auf ca. 30% erfordert eine zusätzliche Dotierung dieser Rückstellung. Für künftige Anwartschaften sind die höheren Nebenleistungen ebenfalls mit ein zu kalkulieren.

Die Ausweitung der Anwartschaftswochen hat eine Absenkung des Zuschlags im Sachbereich der Urlaubsregelung, der durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz festgelegt wird, zur Folge, die aber teilweise wieder kompensiert wird durch den erhöhten Aufwand bei den Nebenleistungen. Dies macht eine Neuregelung des Zuschlags im Sachbereich der Urlaubsregelung erforderlich.

Durch den Wegfall eines zusätzlichen Urlaubstages, wenn während des Urlaubes ein Feiertag auf einen Samstag fällt, vermindert sich das zu leistende Urlaubsentgelt und damit die finanzielle Belastung des Arbeitgebers bzw. der BUAK.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Artikel 10 Abs. 1 Z 11 („Arbeitsrecht“).

II. Besonderer Teil

Zu Z 1 und 19 (§ 3 Abs. 3a, § 40 Abs. 12 und 13):

Übt ein Betrieb sowohl Tätigkeiten aus, die in den Geltungsbereich des BUAG fallen, als auch solche, für die dies nicht zutrifft, so ist dieser Betrieb gemäß § 3 Abs. 1 BUAG als Mischbetrieb zu qualifizieren. In Mischbetrieben ohne organisatorische Trennung in Betriebsabteilungen unterliegen jene Arbeitnehmer dem BUAG, die überwiegend Tätigkeiten verrichten, für die das BUAG zur Anwendung kommt.

Gemäß § 2 Abs. 1 lit. c und Abs. 2 lit. c BUAG sind Dachdeckerbetriebe vom Geltungsbereich des BUAG umfasst. Spenglerbetriebe hingegen fallen nicht unter das BUAG. Im Falle der Doppellehre Dachdecker/in und Spengler/in werden demnach sowohl Tätigkeiten ausgeübt, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach § 2 BUAG fallen, als auch Tätigkeiten, die ihrer Art nach nicht in den Geltungsbereich des BUAG fallen.

Gemäß § 5 Abs. 6 Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. I Nr. 5/2006, ist die Ausbildung eines Lehrlings – abgesehen von den in Abs. 5 und 7 genannten Ausnahmen – in zwei Lehrberufen zulässig. Der Oberste Gerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 15. Juli 1986, OGH 4 Ob 93/85, ausgesprochen, dass bei einer Doppellehre, die auf einem einheitlichen Lehrvertrag beruht, die Ausbildung in beiden Lehrberufen während der gesamten Lehrzeit gemeinsam durchzuführen ist. Eine Zerlegung des Vertragsverhältnisses in jene Zeiträume, in denen der Lehrling nur in dem einen oder nur in dem anderen Bereich ausgebildet wird, ist ausgeschlossen. Das Lehrverhältnis bleibt auch dann, wenn der Lehrling für kürzere oder längere Zeit ausschließlich in einem der beiden Lehrberufe eingesetzt wird, ein einheitliches Rechtsverhältnis, das auf die gleichzeitige Ausbildung in zwei Lehrberufen gerichtet ist. In diesem einheitlichen Rechtsverhältnis kann keinem Lehrberuf ein Überwiegen gegenüber dem anderen zukommen

Im Falle der Doppellehre Dachdecker/in und Spengler/in kann das Lehrverhältnis daher entweder nur in seiner Gesamtheit dem BUAG unterliegen oder es fällt zur Gänze aus dem Geltungsbereich des BUAG heraus.

Definiert man das Doppellehrverhältnis als Mischstätigkeit gemäß § 3 Abs. 3, so kommen die Regelungen des BUAG nicht zur Anwendung, da jene Tätigkeiten, die dem BUAG unterliegen, nicht überwiegend ausgeübt werden können. Allerdings ist auch die gegenteilige Argumentationslinie anknüpfend an § 3 Abs. 4 möglich, die auf eine Aufnahme für eine Beschäftigung abstellt, die dem BUAG unterliegt. Der Lehrling wurde unter anderem für Dachdeckerarbeiten aufgenommen, die dem BUAG unterliegen. Folgt man dieser Argumentationslinie, so hat dies die Anwendung des BUAG auf das gesamte Doppellehrverhältnis zur Konsequenz.

Um diese Unklarheit zu beseitigen, soll in Abs. 3a klargestellt werden, dass das Doppellehrverhältnis Dachdecker/in und Spengler/in in seiner Gesamtheit nicht den Regelungen des BUAG unterliegt.

Das Abstellen auf die konkrete Doppellehre Dachdecker/in und Spengler/in ist deshalb zulässig, da diese Kombination die derzeit einzige Variante ist, bei der die oben angesprochene Problematik bekannt ist.

Die Regelung soll mit 1. August 2010 in Kraft treten. Ist das Lehrverhältnis zu diesem Zeitpunkt noch aufrecht, so soll diese Ausnahme vom Geltungsbereich des BUAG auf Antrag des Arbeitgebers auch für jene Zeiten des Lehrverhältnisses gelten, die vor dem 1. August 2010 gelegen sind.

Zu Z 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 und 19 (§ 4 Abs. 1 und 1a, § 6 Abs. 3, 4 und 5, § 7 Abs. 1, 2, 2a und 6, § 8 Abs. 2, § 40 Abs. 12 und 14):

Nach geltender Rechtslage erwirbt ein Arbeitnehmer nach einer Beschäftigung von 47 Anwartschaftswochen einen Urlaubsanspruch von 30 Werktagen. Nach 26 Anwartschaftswochen entsteht ein Anspruch auf Urlaub im halben Ausmaß, der sich in weiterer Folge im Ausmaß der zurückgelegten Beschäftigungswochen aliquot erhöht.

Durch die Neuregelung von § 4 Abs. 1 und 1a soll eine möglichst genaue Anpassung an das allgemeine Urlaubsrecht vorgenommen werden. Die Urlaubsperiode soll nunmehr dem Kalenderjahr entsprechen. Dieses Kalenderjahr entspricht 52 Anwartschaftswochen. Das System der Anwartschaftswochen bleibt erhalten.

Die Festsetzung von 1 150 Anwartschaftswochen zur Erreichung des Höheranspruchs von 36 Werktagen soll in der bisherigen Weise bestehen bleiben. Dies ist im Umstand begründet, dass der Großteil der Erwerbsbiographien im Baubereich keine durchgehende Beschäftigung aufweist. Bauarbeiter benötigen daher in der Regel länger, den Höheranspruch auf Urlaub zu erreichen, als Arbeitnehmer außerhalb dieser Branche.

Eine weitere Neuerung besteht darin, dass der Anspruch auf Urlaub bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses aliquot entsteht und dann anwächst und nicht erst mit einer Beschäftigung von 26 Anwartschaftswochen beginnt. Diese Regelung soll jedoch nicht – wie im allgemeinen Urlaubsrecht – nur im ersten Beschäftigungsjahr gelten, sondern während der gesamten Dauer der Beschäftigung im Rahmen des BUAG. Der Urlaubsanspruch ist für das Kalenderjahr kaufmännisch auf ganze Tage zu runden.

Wie schon nach geltender Rechtslage sollen gemäß § 6 Abs. 3 einzelne Tage durch Zusammenrechnung zu Wochen Berücksichtigung finden, um das Entstehen von Anwartschaften und sich daraus ergebender

Ansprüche zu ermöglichen. Die Periode, innerhalb der zusammenzurechnen ist, soll nunmehr das Kalenderjahr sein.

Durch die Umstellung auf das Kalenderjahr als Urlaubsperiode ist die Definition der 52. Kalenderwoche als zuschlagsfreie Woche im Sachbereich der Urlaubsregelung überflüssig. Die Regelung soll daher entfallen.

Wie im allgemeinen Urlaubsrecht soll der Urlaub nur in ganzen Tagen verbraucht werden können, um eine Aufsplitterung in allzu kleine Einheiten zu verhindern und so das Ziel des Urlaubes – die Erholung des Arbeitnehmers – zu konterkarieren.

Auch in § 7 Abs. 2 ist eine Anpassung an die neue Referenzperiode Kalenderjahr erforderlich. Der Urlaub soll innerhalb des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist, jedenfalls aber innerhalb des darauffolgenden Kalenderjahres verbraucht werden. Danach verfällt der Urlaub.

Durch das ab Beginn des Arbeitsverhältnisses aliquote Anwachsen des Urlaubsanspruchs ist vor allem beim Einstieg in die Baubranche das Entstehen eines Urlaubsanspruchs zu einem Zeitpunkt, zu dem die Beschäftigungszeiten der BUAK wegen der Verzögerung durch die Meldefristen noch nicht bekannt gegeben wurden, denkbar. Um eine missbräuchliche Ausnutzung dieser Regelung zu Lasten der BUAK zu vermeiden, soll gemäß § 7 Abs. 2a der Urlaubsverbrauch nur für jene Anwartschaften möglich sein, die der BUAK bereits gemeldet wurden. Eine Entrichtung der für diese Beschäftigungszeiten gebührenden Zuschläge ist jedoch nicht erforderlich. Für diese noch nicht gemeldeten Beschäftigungszeiten soll konsequenter Weise auch kein Urlaubsentgelt angefordert werden können.

§ 8 Abs. 4 regelte bisher die sogenannte „Voranmeldung“, d.h., die Einreichung des Arbeitgebers um Überweisung des Urlaubsentgeltes vor Vollendung der den Urlaubsanspruch begründenden Anwartschaftswochen. Durch die geplante Aliquotierungsregelung in § 4 Abs. 1a ist diese Bestimmung nicht mehr erforderlich. In dieser Bestimmung wird nunmehr die Errichtung des besonderen Kontos, auf das die Urlaubsentgelte überwiesen werden, geregelt.

Die Regelungen sollen mit 1. Jänner 2011 in Kraft treten. Ab diesem Stichtag soll das Kalenderjahr als Urlaubsperiode heranzuziehen sein. Mit 31. Dezember 2010 soll für jene Arbeitnehmer, die bereits unter den Geltungsbereich des BUAG fallen, die alte Urlaubsperiode enden. Die offenen Urlaubstage sollen zum Stichtag 31. Dezember 2010 aliquot berechnet und den Arbeitnehmern gutgeschrieben werden. Dieser Anspruch soll sofort fällig und konsumierbar sein. Ab 1. Jänner 2011 soll der Urlaubsanspruch dann aliquot anwachsen.

Die Ausweitung der Anwartschaftswochen von 47 auf 52 macht auch eine Neuregelung des Zuschlags im Sachbereich der Urlaubsregelung mit 1. Jänner 2011 erforderlich; für die Erlassung der Verordnung bereits vor dem 1. Jänner 2011 wird in § 40 Abs. 14 die notwendige Rechtsgrundlage geschaffen.

Zu Z 9, 16, und 18 (§ 8 Abs. 4, § 23b und § 32 Abs. 1 Z 3a):

§ 8 Abs. 4 regelt die Einrichtung eines besonderen Kontos, auf das die Urlaubsentgelte überwiesen werden. Die Verpflichtung zur Errichtung eines solchen Kontos trifft den Arbeitgeber.

Vernachlässigt ein Arbeitgeber seine Pflichten, weist er Rückstände bei der Entrichtung der Zuschläge auf oder existiert kein besonderes Konto für die Urlaubsentgelte, so werden diese direkt von der BUAK an die Arbeitnehmer ausgezahlt. Diese Unternehmen bewegen sich oft in der Nähe sozialbetrügerischen Verhaltens. In der Praxis werden oft gerade von neu gegründeten Unternehmen plötzlich viele Arbeitnehmer angemeldet. Diese Unternehmen vernachlässigen die ihnen durch das BUAG auferlegten Pflichten, indem z.B. Zuschläge nicht geleistet werden. Die Leistungen der BUAK werden jedoch in Anspruch genommen. In diesen Fällen ist oft nicht klar, ob die angemeldeten Arbeitnehmer überhaupt beschäftigt werden. Es besteht der Verdacht von sozialbetrügerischem Verhaltens durch Scheinanmeldungen.

Nunmehr soll die Errichtung des Kontos erst nach Ablauf von sechs Zuschlagszeiträumen möglich sein, wobei die entsprechenden Beschäftigungszeiten gemeldet und die dafür vorgeschriebenen Zuschläge entrichtet sein müssen. In diesem Zeitraum wird es notwendig sein, die Unternehmen über ihre Pflichten nach dem BUAG entsprechend zu informieren und ihre Einhaltung einzumahnen. Die Auszahlung der Urlaubsentgelte für diesen Zeitraum erfolgt seitens der BUAK direkt an die Arbeitnehmer.

Jene Unternehmen, die die Voraussetzungen für die Vornahme der Direktauszahlung erfüllen, sollen weiters verpflichtet werden, der BUAK über Aufforderung mitzuteilen, auf welchen Baustellen, welche Arbeitnehmer für welche Dauer beschäftigt worden sind bzw. werden. Dadurch kann die BUAK prüfen, ob die angemeldeten Arbeitnehmer auch tatsächlich beschäftigt werden. Diese Lücke soll nunmehr mit der geplanten Regelung geschlossen werden. Diese Informationsverpflichtung soll auch analog vergleichbaren Pflichten unter Verwaltungsstrafsanktion stehen.

Zu Z 12 und 15 und 19 (§ 9 und § 21 Abs. 1):

Fällt während desurlaubes ein Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag, so verlängert sich der Urlaub gemäß § 9 um diesen Tag. Die Judikatur zum allgemeinen Urlaubsrecht vertritt jedoch die Ansicht, dass bei der Umstellung der Berechnung desurlaubes von Werktagen auf Arbeitstage ein in diese Urlaubszeit fallender Samstag ohne Einfluss auf die Urlaubsdauer bleibt (Erkenntnis des Obersten Gerichtshofes vom 10. Dezember 1993, 9 Ob A 350/93). Das BUAG hat diese Verlängerung desurlaubes bisher weiterhin vorgesehen. Durch die Anpassung an das allgemeine Urlaubsrecht ist hier eine Übernahme der allgemeinen Regelung erforderlich. § 9 soll daher ersatzlos entfallen. Durch den Wegfall dieser Bestimmung ist auch die Bezugnahme darauf in § 21 Abs. 1, der die Deckung unter anderem auch dieses Aufwandes durch die Einhebung von Zuschlägen zum Lohn regelt, zu streichen.

Zu Z 13 (§ 13j Abs. 2):

§ 13j Abs. 2 regelt die Auszahlung des ersatzweisen Anspruchs auf Winterfeiertagsvergütung an den Arbeitnehmer. Die Auszahlung ist derzeit nur auf Antrag des Arbeitnehmers möglich. Dies führt in der Praxis dazu, dass nicht alle Ansprüche geltend gemacht werden. Die für die Auszahlung erforderlichen Daten sind der BUAK auf Grund der Meldung nach § 22 bekannt. Die Auszahlung soll daher durch BUAK erfolgen, ohne dass es eines Antrages bedarf.

Zu Z 14 (§ 13k Abs. 4):

Derzeit erfolgt die Festlegung der Zuschläge für den Bereich der Winterfeiertagsvergütung jährlich durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz auf Antrag der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Höhe des Zuschlags blieb in den letzten Jahren konstant.

In Anlehnung an die Festlegung der Zuschläge für den Bereich der Urlaubsregelung soll diese Festlegung nunmehr unbefristet erfolgen. Eine Neufestsetzung des Zuschlags soll erst dann vorgenommen werden, wenn es die wirtschaftliche Lage erfordert. Hinsichtlich der zeitlichen Lage der Winterfeiertage und des daraus resultierenden Aufwandes soll wie bisher eine mehrjährige Durchschnittsbetrachtung möglich sein.

Zu Z 11, 17 und 19 (§ 8 Abs. 8, § 26 Abs. 1 und § 40 Abs. 12):

Als Vergütung für die im Zusammenhang mit der Urlaubsgewährung zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge und gesetzlichen Abgaben (Nebenleistungen) erhalten die Arbeitgeber derzeit von der BUAK eine Pauschalvergütung in Höhe von 17% des überwiesenen Urlaubsentgeltes refundiert. Dies entspricht jedoch nicht der Höhe der tatsächlichen Aufwendungen. Den Arbeitgebern entstehen somit Kosten, die nicht rückvergütet werden. Dies trifft jeweils den Arbeitgeber, bei dem der Urlaub gehalten wird, auch wenn der Urlaub auf Beschäftigungszeiten beruht, die bei anderen Arbeitgebern zurückgelegt wurden. Durch die Neuregelung soll die BUAK nunmehr verpflichtet sein, die Nebenleistungen in voller Höhe rückzuzvergüten. Es sind dies die Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung, der Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds, die Kommunalsteuer und der Dienstgeberzuschlag. Dazu kommen noch die Wohnbauförderung und die Wiener U-Bahnsteuer. Daraus ergeben sich zu vergütende Nebenleistungen in Höhe von ca. 30,0%. Dieser sich aus diesen Komponenten ergebende Gesamtbetrag soll durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz festgesetzt und erforderlichenfalls angepasst werden, sodass er jeweils der geltenden Höhe entspricht. Damit wird gleichzeitig die maximale Höhe der Nebenleistungen bei der Direktauszahlung von Urlaubsentgelten nach § 33f festgelegt.

Im Bereich der Winterfeiertagsregelung bleibt die bisherige Refundierungsregelung, die eine Vergütung eines Pauschalbetrages von 17% vorsieht, bestehen. Dies deswegen, weil die Winterfeiertagsvergütung pauschal und nicht vom Ist-Lohn berechnet wird und daher ohnedies die Lohnverrechnung durch den Arbeitgeber zu erfolgen hat.

Die neue Berechnung der Nebenleistungen soll für jene Urlaube wirksam werden, die nach dem 31. Dezember 2010 liegen, auch wenn sich diese auf Beschäftigungszeiten vor dem 1. Jänner 2011 gründen.