

Antrag

der Abgeordneten August Wöginger, Josef Muchitsch, Mag. Markus Koza

und Kolleginnen und Kollegen

Bundesgesetz, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Familienlastenausgleichsgesetz 1967 und das Einkommensteuergesetz 1988 geändert werden

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Familienlastenausgleichsgesetz 1967 und das Einkommensteuergesetz 1988 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. 135/2020, wird wie folgt geändert:

1. In § 3c Z 3 entfällt das Wort „sowie“.

2. In § 3c Z 4 wird nach dem Zitat „§ 13m Abs. 1 erster Satz“ das Zitat „und Abs. 3“ und nach dem Zitat „§ 13n Abs. 4“ das Zitat „und 5“ eingefügt und nach der Wort- und Zeichenfolge „sinngemäß gilt,“ das Wort „sowie“ angefügt.

3. § 3c wird folgende Z 5 angefügt:

„5. das Überbrückungsgeld im Ausmaß des § 13l Abs. 1 bis 4,“

4. In § 10 Abs. 1 lit. b wird die Wortfolge „zuerkannt erhalten hat“ durch die Wortfolge „in Anspruch nimmt“ ersetzt.

5. Dem § 13c wird folgender Abs. 8 angefügt:

„(8) Bestreitet der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber der Urlaubs- und Abfertigungskasse bekannt gegebene Beendigungsart, so hat er dies binnen drei Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse geltend zu machen. Dasselbe gilt für einen Arbeitgeber, der die von ihm bekannt gegebene Beendigungsart bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse bestreitet. Die

gerichtliche Geltendmachung der unrichtigen Beendigungsart ist binnen vier Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig.“

6. In § 13l Abs. 1 wird nach dem Klammersausdruck „(Alters-, Korridor-, oder Schwerarbeitspension)“ folgender Wortlaut eingefügt:

„oder auf Sonderruhegeld nach Art. X des Nachtschwerarbeitsgesetzes – NSchG, BGBl. Nr. 354/1981“

7. In § 13l Abs. 1 wird der letzte Satz durch folgenden Satz ersetzt:

„Kein Anspruch auf Überbrückungsgeld besteht, wenn der Arbeitnehmer bis zur Erreichung des Anfallsalters für eine Alterspension eine Invaliditätspension nach § 254 ASVG oder nach § 254 ASVG in der am 31. Dezember 2013 geltenden Fassung bezieht.“

8. In § 13l Abs. 2 wird die Zahl „52“ durch die Zahl „260“ ersetzt.

9. In § 13l Abs. 2a wird die Zahl „52“ durch die Zahl „260“ ersetzt.

10. § 13l Abs. 5 entfällt.

11. Der bisherige § 13l Abs. 6 erhält die Absatzbezeichnung „5“.

12. Nach dem neuen § 13l Abs. 5 wird folgender Abs. 6 eingefügt:

„(6) Der Bezug des zuerkannten Überbrückungsgeldes kann einmal für die Dauer eines Kalendermonates oder eines Vielfachen unterbrochen werden, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis zu seinem letzten Arbeitgeber im Ausmaß seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vor Beginn des Überbrückungsgeldbezugs wieder aufnimmt.“

13. In § 13l Abs. 7 Z 1 wird nach dem Begriff „steht,“ die Wortfolge „außer im Falle des Abs. 6,“ eingefügt.

14. In § 13l Abs. 7 wird der Punkt am Ende der Z 3 durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 4 angefügt:

„4. während des Zeitraumes, für den eine befristet zuerkannte Invaliditätspension nach § 254 ASVG in der am 31. Dezember 2013 geltenden Fassung, Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG, Umschulungsgeld nach § 39b Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 – AIVG, BGBl. Nr. 609/1977, oder Übergangsgeld nach dem ASVG bezogen wird.“

15. Die Überschrift zu § 13m lautet:

„Überbrückungsabgeltung“

16. § 13m Abs. 1 lautet:

„(1) Einem Arbeitnehmer, der in einem Arbeitsverhältnis steht, das diesem Bundesgesetz unterliegt und trotz Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen des § 13l Abs. 1 Überbrückungsgeld nicht in Anspruch nimmt, gebührt für Zeiten, in denen er das Überbrückungsgeld nicht beansprucht oder er den Bezug des Überbrückungsgeldes unterbrochen hat (§ 13l Abs. 6), eine einmalige Überbrückungsabgeltung in der Höhe von 50 % des sonst zustehenden Überbrückungsgeldes. Die Überbrückungsabgeltung gebührt dem Arbeitnehmer bei Antritt der Alterspension, im Fall des Sonderruhegeldes mit Beginn des Sonderruhegeldbezugs.“

17. In § 13m Abs. 2 wird der Begriff „20 %“ durch „30 %“ ersetzt.

18. § 13m Abs. 3 und 4 lautet:

„(3) Einem Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen des § 13l Abs. 1 Z 1 erfüllt, vor Vollendung des 58. Lebensjahres berufsunfähig wird und dauerhaft Invaliditätspension bezieht, gebührt eine Abgeltung in der Höhe von 50 % des fiktiv zustehenden Überbrückungsgeldes für den Zeitraum des § 13l Abs. 3, wobei für die Berechnung des Stundenlohns § 13l Abs. 2 sinngemäß heranzuziehen ist.

(4) Abweichend von Abs. 1 bis 3 kann auf gemeinsamen Antrag der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit die Höhe der Überbrückungsabgeltung festgesetzt werden, sofern die finanzielle Deckung gewährleistet ist.“

19. Nach § 13n Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Eine Unterbrechung des Überbrückungsgeldbezugs gemäß § 13l Abs. 6 ist der Urlaubs- und Abfertigungskasse mindestens drei Arbeitstage vor Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber schriftlich bekannt zu geben; den neuerlichen Bezug von

Überbrückungsgeld hat der Arbeitnehmer der Urlaubs- und Abfertigungskasse zwei Wochen vor dem Ende der Unterbrechung schriftlich bekannt zu geben. Abs. 3 dritter Satz gilt sinngemäß.“

20. § 13n Abs. 4 und 5 lautet:

„(4) Der Antrag auf Gewährung einer Überbrückungsabgeltung bei Nichtinanspruchnahme von Überbrückungsgeld gemäß § 13m Abs. 1 kann vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber nur binnen zwölf Monaten nach Antritt der Alterspension (Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension) des Arbeitnehmers oder binnen zwölf Monaten nach Bezugsbeginn von Sonderruhegeld gestellt werden. Der Arbeitnehmer hat die Erfüllung der Voraussetzungen für dessen Bezug, der Arbeitgeber die Beschäftigung eines solchen Arbeitnehmers nachzuweisen. Stellt nur einer der beiden einen Antrag, so hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse dem jeweils anderen, den ihm gebührenden Anspruch auf Überbrückungsabgeltung unabhängig von einer Antragstellung zu gewähren.

(5) Der Antrag auf Gewährung einer Abgeltung nach § 13m Abs. 3 kann vom Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten nach Zuerkennung der Invaliditätspension gestellt werden, wobei der Arbeitnehmer die Voraussetzungen nachzuweisen hat.“

21. § 13o Abs. 2 entfällt; § 13o Abs. 3 erhält die Absatzbezeichnung „(2)“.

22. § 18a Abs. 2 entfällt; in § 18a Abs. 1 entfällt die Absatzbezeichnung „(1)“.

23. § 19 Abs. 4 lautet:

„(4) Die zur Veranlagung verfügbaren Vermögensbestände der Urlaubs- und Abfertigungskasse sind möglichst zinsenbringend sowie in einer den Vorschriften über die Veranlagung von Mündelgeld entsprechenden Art und Weise anzulegen, soweit Abs. 5 nicht anderes bestimmt. Liquiditätsaushilfen zwischen den Sachbereichen sind zulässig.“

24. In § 21 Abs. 3 erster Satz entfällt das Wort „jährlich“. Dem § 21 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:
„Erfordert es die Gebarung, so ist durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit die entsprechende Änderung der Höhe der Zuschläge für den Sachbereich der Abfertigungsregelung vorzunehmen.“

25. In § 23 Abs. 2 letzter Satz wird die Zitierung „§ 7d des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993“ durch „§ 22 LSD-BG“ ersetzt.

26. In § 23a Abs. 1 wird nach der Wortfolge „zu betreten“ die Wortfolge „und die Kontrollmaßnahmen zu Beweis Zwecken zu dokumentieren“ eingefügt.

27. § 23a Abs. 3 dritter Satz lautet:

„Der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter ist verpflichtet, den Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen, Einsicht in die erforderlichen Unterlagen zu gewähren und die Anfertigung von Ablichtungen dieser Unterlagen zu gestatten.“

28. In § 23a Abs. 3 vorletzter Satz wird die Zitierung „§ 7d AVRAG“ durch „§ 22 LSD-BG“ ersetzt.

29. In § 23b Abs. 2, 3 und 4 wird jeweils im letzten Satz folgende Wortfolge vor dem Punkt eingefügt:
„sowie die Anfertigung von Ablichtungen dieser Unterlagen zu gestatten“

30. In § 24 Z 3 wird die Zitierung „§ 7h Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993“ durch „§ 15 LSD-BG“ ersetzt.

31. In § 29 Abs. 1 lit. a wird nach dem Strichpunkt folgende Wortfolge angefügt:

„innerhalb dieser Frist kann mit Forderungen, die dem Haftenden gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse zustehen, unabhängig davon aufgerechnet werden, wann diese entstanden sind;“

32. In § 29 Abs. 1 lit. b wird der Ausdruck „zwei“ durch den Ausdruck „drei“ ersetzt.

33. In § 31 Abs. 1 wird die Wortfolge „der Feststellung der Zuschlagspflicht und der Einbringung von Zuschlägen“ durch die Wortfolge „der Feststellung der Zuschlagspflicht, der Einbringung von Zuschlägen und der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping“ ersetzt.

34. In § 31 Abs. 1a wird der Begriff „Hauptverbandes“ durch den Begriff „Dachverbandes“ sowie das Zitat „§ 31 Abs. 4 Z 3 lit. b“ durch das Zitat „§ 30c Abs. 1 Z 2 lit. b“ ersetzt und entfällt das Wort „österreichischen“.

35. § 31 Abs. 4 erster Satz lautet:

„Das Amt für Betrugsbekämpfung ist für Zwecke der Erhebungen nach § 6 SBBG sowie nach § 12 LSD-BG berechtigt, in die Arbeitnehmer- und Betriebsauskunft der Urlaubs- und Abfertigungskasse Einsicht zu nehmen und dabei folgende Daten abzufragen: Betriebsdaten (Firmenname und -adresse, Firmenbuchnummer, Teilzeitmeldungen sowie Name des bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse vorgeladenen bzw. vorsprechenden Arbeitnehmers, der aber noch keinem Betrieb zugeordnet ist) sowie die Daten der bei einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer über Beschäftigungsverhältnisse (Name, Geburtsdatum, Sozialversicherungsnummer, ausgeübte Tätigkeit, Entgelthöhe, Beschäftigungsdauer, Beschäftigungsort, Urlaubsansprüche und geleistetes Urlaubsentgelt, Status der Prüfung des Beschäftigungsverhältnisses, Zeitpunkt der Auskunftserteilung, die im Rahmen der Auskunftserteilung erteilten Angaben und vorgelegten Unterlagen, der von der Urlaubs- und Abfertigungskasse im Rahmen der Vorsprache erstellte Fragenkatalog, das Erhebungsprotokoll im Falle einer Baustellenkontrolle sowie die Information, ob ein vorgeladener Arbeitnehmer zur Auskunftserteilung bereit war) und die Entrichtung der Zuschläge nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz.“

36. § 31a Abs. 1 Z 2 lautet:

„2. die von Auftraggebern nach § 367 des Bundesvergabegesetzes 2018 – BVergG 2018, BGBl. I Nr. 65/2018, oder nach § 110 Bundesvergabegesetz Konzessionen 2018 (BVergGKonz 2018), BGBl. I Nr. 65/2018, zu Baustellen zu meldenden Daten;“

37. In § 31a Abs. 1 wird der Punkt am Ende der Z 3 durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 4 angefügt:

„4. folgende freiwillig von Auftraggebern gemeldete Daten

- a) Name, Anschrift, Befugnis(se) oder Unternehmensgegenstand des Auftragnehmers;
- b) Auftragssumme, Kurzbeschreibung des Auftragsgegenstandes, Ausführungsort und voraussichtlichen Ausführungsbeginn sowie voraussichtliche Ausführungsdauer des Bauauftrages;
- c) Name, Anschrift, Befugnis(se) oder Unternehmensgegenstand der bei der Ausführung des Auftrages (tatsächlich) eingesetzten Subunternehmer, Auftragssumme, Kurzbeschreibung des Auftragsgegenstandes, Ausführungsort, voraussichtlichen Ausführungsbeginn sowie voraussichtliche Ausführungsdauer des jeweiligen Auftragsteiles;
- d) Kennzahl des Auftrages.“

38. In § 31a Abs. 2 wird die Wortfolge „im Sinne des BVergG 2006“ gestrichen und das Zitat „Abs. 1 Z 2“ durch das Zitat „Abs. 1 Z 2 und 4“ zu ersetzt.

39. In § 31a Abs. 4 wird das Zitat „Abs. 1 Z 1 bis 3“ durch das Zitat „Abs. 1 Z 1 bis 4“ zu ersetzt.

40. In § 31a Abs. 5 wird das Zitat „Abs. 1 Z 1 und 2“ durch das Zitat „Abs. 1 Z 1, 2 und 4“ zu ersetzt.

41. In § 32 Abs. 4 wird die Zitierung „§ 7b Abs. 8 oder § 7i AVRAG“ durch die Zitierung „den §§ 26 bis 29 LSD-BG“ ersetzt.

42. Die Überschrift zu Abschnitt VIb lautet:

„Sonderbestimmungen für Entsendungen und für die Beschäftigung zu einem Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich“

43. § 33d Abs. 2 lautet:

„(2) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten auch für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Sinne des Abschnittes I mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, wenn die Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu einem Arbeitgeber mit Sitz außerhalb Österreichs erfolgt.“

44. § 33g Abs. 2 lautet:

„(2) Für die Pflicht zur Erstmeldung gemäß § 22 Abs. 1 eines Arbeitgebers mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft gilt bei einer Entsendung zur Erbringung einer Arbeitsleistung sowie im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung

§ 19 LSD-BG. Die Erstattung der Meldung gemäß § 19 LSD-BG gilt als Erstmeldung gemäß § 22 Abs. 1. In der Folge hat der Arbeitgeber Meldungen gemäß § 22 Abs. 2 bis 3 zu erstatten.“

45. In § 33g Abs. 3 Z 1 wird die Wortfolge „Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen“ durch die Wortfolge „Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz des Amtes für Betrugsbekämpfung“ ersetzt.

46. Die Überschrift zu § 33h lautet:

„Entrichtung der Urlaubszuschläge“

47. In § 33h Abs. 1 wird das Zitat „22 Abs. 4 bis 5“ durch das Zitat „22 Abs. 2a, 4 bis 6“ ersetzt.

48. In § 33h Abs. 2b wird folgender Satz angefügt:

„Behauptet der Arbeitgeber, dass diese Erhebungsergebnisse unrichtig sind, so obliegt ihm der Beweis dafür.“

49. Nach § 33i wird folgender § 33j samt Überschrift eingefügt:

„Langfristige Entsendungen

§ 33j. Überschreitet die tatsächliche Entsendung oder Überlassung eines Arbeitnehmers die Dauer von zwölf Monaten, finden auf solche Arbeitsverhältnisse ab diesem Zeitpunkt die durch Kollektivvertrag festgelegten Arbeitsrechtsnormen zur Gänze Anwendung, soweit diese Normen günstiger sind, als die entsprechenden Normen des Entsendestaates. Dabei ist jener Kollektivvertrag heranzuziehen, der am Arbeitsort für vergleichbare Arbeitnehmer von vergleichbaren Arbeitgebern gilt. Ausgenommen davon sind die Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrages einschließlich von Wettbewerbsverboten. Legt der Arbeitgeber eine mit einer Begründung versehene Mitteilung in deutscher oder englischer Sprache vor, verlängert sich der Zeitraum nach dem ersten Satz dieser Bestimmung auf 18 Monate. Bei der Berechnung der Entsendungsdauer ist die Dauer einer Entsendung eines ersetzten Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Die Mitteilung ist gegebenenfalls mit einer Meldung gemäß § 22 Abs. 2 bis 3 zu übermitteln.“

50. Nach § 33j wird folgender § 33k samt Überschrift eingefügt:

„Weitere Ansprüche bei gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich

§ 33k. (1) Für Arbeitsverhältnisse im Sinne des § 33d Abs. 2, sind die Abschnitte III, IIIa, IIIb und VIa anzuwenden.

(2) Arbeitgeber mit Sitz außerhalb Österreichs, die Arbeitnehmer im Sinne des § 33d Abs. 2 beschäftigten, haben Zuschläge für Winterfeiertage nach § 13k, für das Überbrückungsgeld nach § 13o sowie für die Abfertigung nach § 21 iVm § 21a zu entrichten. Für die Entrichtung der Zuschläge gilt jeweils § 33h Abs. 1 und 2 bis 3.

(3) Erweckt ein Arbeitgeber fälschlicherweise oder in betrügerischer Absicht den Eindruck, dass er einen Arbeitnehmer nach Österreich entsendet, so darf dieser Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden als in einem Entsendungsfall. Die sich aus der Rechtsordnung des Herkunftsstaates ergebenden Ansprüche stehen dem Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber zu.“

51. Dem § 39a wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Abweichend von § 7 Abs. 6 verfallen Urlaubsansprüche, die in den Jahren 2017 und 2018 erworben wurden, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht bis zum 31. Mai des drittfolgenden Jahres nach dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, verbraucht hat. Urlaubsansprüche, die in den Jahren 2019 und 2020 erworben werden, verfallen bis zum 30. April des drittfolgenden Jahres nach dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist.“

52. Dem § 40 wird folgender Abs. 46 angefügt:

„(46) § 39a Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2021 tritt rückwirkend mit 22. März 2020 in Kraft. Die §§ 3c, 10 Abs. 1 lit. b, 13c Abs. 8, 13l Abs. 1, 2, 2a, 5, 6 und 7, 13m samt Überschrift, 13n Abs. 3a, 4 und 5, 13o Abs. 2, 18a, 19 Abs. 4, 21 Abs. 3, 23 Abs. 2, 23a Abs. 1 und 3, 23b Abs. 2, 3, und 4, 24 Z 3, 29 Abs. 1 lit. a und b, 31 Abs. 1, 1a und 4, 31a Abs. 1, 2, 4 und 5, 32 Abs. 4, die Überschrift zu Abschnitt VIb, 33d Abs. 2, 33g Abs. 2 und 3, die Überschrift zu 33h, 33h Abs. 1 und 2b, 33j samt Überschrift und 33k samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2021 treten mit 1. April 2021 in Kraft. § 13o Abs. 2 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. xx/2021 tritt mit Ablauf des 31. März 2021 außer Kraft. § 13l Abs. 1, 2, 2a und 7 in der Fassung des Bundesgesetzes

BGBI. I Nr. xx/2021 ist auf Antragstellungen nach dem Ablauf des 31. März 2021 anzuwenden. § 33j in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. xx/2021 ist auf Entsendungen und Überlassungen anzuwenden, die nach dem 31. März 2021 begonnen haben. § 33k in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. xx/2021 ist hinsichtlich der Sachbereiche Winterfeiertagsvergütung und Abfertigung für Arbeitsverhältnisse, die bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bestehen, mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Verpflichtung zur Zuschlagsentrichtung mit 1. April 2021 beginnt. Die Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz betreffend die Überbrückungsabgeltung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG-Überbrückungsabgeltungsverordnung), BGBI. II Nr. 289/2019, tritt mit Ablauf des 31. März 2021 außer Kraft.“

Artikel 2

Änderung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957

Das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957 – BSchEG, BGBI. Nr. 129/1957, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 135/2020, wird wie folgt geändert:

1. Vor der Überschrift zu § 1 wird folgende Abschnittsbezeichnung eingefügt:

„1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen zur Schlechtwetterentschädigung“

2. Nach § 12 wird folgender Abschnitt 2 eingefügt:

„2. Abschnitt

Sonderbestimmungen bei langfristigen Entsendungen

Geltungsbereich

§ 12a. (1) Dieser Abschnitt gilt für die Beschäftigung von Arbeitnehmern ohne gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich, die von einem Arbeitgeber im Sinne des § 1 zur Arbeitsleistung oder im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entsandt werden, sofern die tatsächliche Entsendung oder Überlassung die Dauer von zwölf Monaten überschreitet. Legt der Arbeitgeber der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse eine mit einer Begründung versehene Mitteilung in deutscher oder englischer Sprache vor, so verlängert sich der Zeitraum nach dem ersten Satz dieser Bestimmung auf 18 Monate. Bei der Berechnung der Entsendungsdauer ist die Dauer einer Entsendung eines ersetzten Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Die Mitteilung ist gegebenenfalls mit einer Meldung gemäß § 22 Abs. 2 bis 3 BUAG zu übermitteln.

(2) Dieser Abschnitt gilt auch für die Beschäftigung von Arbeitnehmern in Betrieben im Sinne des § 1 mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, wenn die Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu einem Arbeitgeber mit Sitz außerhalb Österreichs erfolgt.

Schlechtwetterentschädigung

§ 12b. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer, der wegen Schlechtwetters im Sinne des § 3 einen Arbeitsausfall erleidet, der mit einem Lohnausfall verbunden ist, eine Schlechtwetterentschädigung in Höhe von mindestens 60 vH des Lohnes, der unter Zugrundelegung der auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anzuwendenden Normalarbeitszeit ohne Arbeitsausfall gebührt hätte, zu gewähren. Unter Lohn ist das gemäß § 3 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSD-BG, BGBI. I Nr. 44/2016, zustehende Entgelt zu verstehen.“

3. Vor der Überschrift des § 13 wird folgende Abschnittsüberschrift eingefügt:

„3. Abschnitt

Schlussbestimmungen“

4. Nach § 14 entfällt die Überschrift „Schlußbestimmungen“.

5. Dem § 19 wird folgender Abs. 17 angefügt:

„(17) Die Abschnittsbezeichnungen vor § 1, nach § 12 und vor § 13, § 12a sowie § 12b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2021 treten mit 1. April 2021 in Kraft. § 12b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2021 ist auf Entsendungen und Überlassungen anzuwenden, die nach dem 31. März 2021 begonnen haben.“

Artikel 3

Änderung des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes

Das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, BGBl. I Nr. 100/2002, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 135/2020, wird wie folgt geändert:

1. § 7 Abs. 6a zweiter Satz lautet:

„Das Arbeitsmarktservice (AMS) hat dem zuständigen Träger der Krankenversicherung und der Urlaubs- und Abfertigungskasse die für die Beitragsleistung nach dem ersten Satz notwendigen Daten in automationsunterstützter Form zur Verfügung zu stellen.“

2. § 7 Abs. 7 erster Satz lautet:

„Der jeweils zuständige Träger der Krankenversicherung hat die Beiträge nach Abs. 5, 6 und 6a ohne gesonderten Antrag des Arbeitnehmers oder des ehemaligen Arbeitnehmers an die BV-Kasse, bei einem ehemaligen Arbeitnehmer an die BV-Kasse seines letzten Arbeitgebers, die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat die Beiträge nach Abs. 5, 6 und 6a ohne gesonderten Antrag des Arbeitnehmers oder des ehemaligen Arbeitnehmers in ihrem Zuständigkeitsbereich an die Betriebliche Vorsorgekasse nach § 33b BUAG zu leisten.“

3. Dem § 73 wird folgender Abs. 36 angefügt:

„(36) § 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2021 tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2020 in Kraft.“

Artikel 4

Änderung des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967

Das Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 135/2020, wird wie folgt geändert:

1. § 39l wird folgender Satz angefügt:

„Für Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 414/1972 unterliegen, sind die Abfertigungsbeiträge der Urlaubs- und Abfertigungskasse zu ersetzen.“

2. Dem § 55 wird folgender Abs. 50 angefügt:

„(50) § 39l in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2021 tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2020 in Kraft.“

Artikel 5

Änderung des Einkommensteuergesetzes 1988

Das Einkommensteuergesetz 1988, BGBl. Nr. 400/1988, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 29/2021, wird wie folgt geändert:

1. In § 67 Abs. 5 wird das Zitat „§ 13m Abs. 1 BUAG“ durch das Zitat „§ 13m Abs. 1 und 3 BUAG“ ersetzt.

2. Dem § 124b wird folgende Z 373 angefügt:

„373. § 67 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2021 tritt mit 1. April 2021 in Kraft.“

Begründung

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

Zu Z 1 bis 3 (§ 3c):

§ 3c zählt jene Ansprüche im Sinne des BUAG auf, die den dort angeführten Erben und Erbinnen im Todesfall des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin gebühren. Die Bestimmung dient der Vereinheitlichung und Vereinfachung der Regelungen betreffend die Ansprüche im Todesfall; es sollen demnach sämtliche Ansprüche im Todesfall erfasst werden. Bisher ist zwar geregelt, dass der Anspruch auf Überbrückungsgeld mit dem Tod des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin endet. Es wurde jedoch verabsäumt ausdrücklich zu regeln, wie vorzugehen ist, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin vor Auszahlung des (aliquot) zustehenden Überbrückungsgeldes stirbt. Diese planwidrige Lücke soll nunmehr insoweit gefüllt werden, als der Anspruch auf das (aliquot) zustehende Überbrückungsgeld in die Aufzählung des § 3c Z 5 aufgenommen wird.

Außerdem soll die Abgeltung nach § 13m Abs. 3 idFd Entwurfs auch im Todesfall den Hinterbliebenen gebühren, sofern die Invaliditätspension vor dem Zeitpunkt des Todes zugesprochen worden ist.

Zu Z 4 (§ 10 Abs. 1 lit. b):

In Anlehnung an die Regelung zur Auszahlung der Abfertigung (§ 13a) soll nunmehr auch für die Auszahlung der Abfindung die Inanspruchnahme einer Pension nach dem ASVG als Voraussetzung ausreichen. Bisher ist die Auszahlung einer Abfindung durch die BUAK von der Zuerkennung einer Pension abhängig, also dem Vorliegen eines Pensionsbescheides. Steht der Pensionsanspruch dem Grunde nach fest, ist es gängige Praxis der Pensionsversicherungsanstalt eine Leistung vorläufig zu gewähren, obwohl noch kein Bescheid erlassen worden ist. Eine solche vorläufige Leistungsgewährung löst aber nach dem bisherigen Wortlaut des § 10 Abs. 1 lit. b keine Abfindungszahlung aus. Mit der Änderung soll dies ermöglicht und somit gleiche Voraussetzungen für Leistungsansprüche gegenüber der BUAK im Pensionsfall geschaffen werden.

Zu Z 5 (§ 13c Abs. 8):

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bekannt zu geben (§ 13c Abs. 7). Aufgrund der Information über die Abfertigungsanwartschaften in der ArbeitnehmerInneninformation nach § 24 erhält der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin Kenntnis über die vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin bekannt gegebene Beendigungsart. Im BUAG ist bisher nicht ausdrücklich geregelt, bis wann der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin einwenden kann, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin einen falschen Beendigungsgrund gemeldet hat. Analog zu § 1489 ABGB und der Tatsache, dass sich die Beweislage verschlechtern kann, soll der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin einen falschen Beendigungsgrund binnen drei Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der BUAK einwenden können; diese kann als Reaktion darauf eine Berichtigung vornehmen oder eine solche ablehnen. Unabhängig von der Reaktion der BUAK soll die Frist, innerhalb der der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin eine allfällige Feststellungsklage vor dem zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einbringen kann, mit vier Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgelegt werden. Für die Einbringung einer Feststellungsklage ist es nicht erforderlich, dass sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin vorab an die BUAK wendet.

Zu Z 6 bis 20 (§§ 13l, 13m und 13n):

Im Sachbereich Überbrückungsgeld soll es zu folgenden Änderungen kommen:

Gemäß § 13l Abs. 1 besteht ein Anspruch auf Überbrückungsgeld bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen, wenn im Anschluss an den Überbrückungsgeldbezug eine Alterspension (Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension) zusteht. Künftig soll ein Anspruch auf Überbrückungsgeld auch dann bestehen, wenn im Anschluss an den Überbrückungsgeldbezug Anspruch auf Sonderruhegeld nach Art. X des Nachtschwerarbeitsgesetzes – NSchG, BGBl. Nr. 354/1981 vorliegt. Ein Antrag auf Überbrückungsabgeltung soll in diesem Fall innerhalb von zwölf Monaten nach Bezugsbeginn von Sonderruhegeld gestellt werden können (§ 13n Abs. 4).

In § 13l Abs. 1 soll weiters das Verhältnis Überbrückungsgeld zu Versicherungsleistungen nach dem ASVG klargestellt werden: Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die dauerhaft eine Invaliditätspension nach dem ASVG beziehen, sollen keinen Anspruch auf Überbrückungsgeld haben.

Der Betrachtungszeitraum für die Berechnung der Höhe des Überbrückungsgeldes in § 13l Abs. 2 und 2a soll von 52 Wochen auf 260 Wochen (fünf Jahre) verlängert werden. Damit sollen kurzfristige Erhöhungen

der kollektivvertraglichen Einstufung zur missbräuchlichen Steigerung der Geldleistungen verhindert werden.

Der bisherige § 13l Abs. 5 soll entfallen; der bisherige Abs. 6 wird zum Abs. 5.

Überbrückungsgeld steht nur einmal zu. In § 13l Abs. 6 soll aber die Möglichkeit geschaffen werden, den Überbrückungsgeldbezug einmalig für einen oder mehrere Monate zu unterbrechen, um beim letzten BUAG-Arbeitgeber bzw. bei der letzten BUAG-Arbeitgeberin eine Tätigkeit auszuüben. Die Unterbrechung ist der Urlaubs- und Abfertigungskasse gemäß § 13n Abs. 3a mindestens drei Arbeitstage vor Wiederaufnahme der Tätigkeit durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin oder durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin schriftlich zu melden. Einen neuerlichen Bezug von Überbrückungsgeld hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin der Urlaubs- und Abfertigungskasse zwei Wochen vor dem Ende der Unterbrechung schriftlich bekannt zu geben. Die Dauer der Unterbrechung des Überbrückungsgeldbezugs muss somit nicht im Vorhinein feststehen und es schadet nicht, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum Eintreten des Anspruches auf Alterspension bzw. Sonderruhegeld iSd § 13l Abs. 1 dauert und es daher nicht zu einem neuerlichen Bezug von Überbrückungsgeld kommt. Für die Dauer des Arbeitsverhältnisses zum früheren Arbeitgeber bzw. zur früheren Arbeitgeberin kann nach § 13m Abs. 1 Überbrückungsabgeltung beantragt werden.

Auf Personen, die am 1. Jänner 2014 das 50. Lebensjahr bereits vollendet haben, ist § 254 ASVG in der am 31. Dezember 2013 geltenden Fassung anzuwenden (§ 669 Abs. 5 ASVG); sie können daher nach wie vor eine befristete Invaliditätspension beziehen. Für sie soll das Überbrückungsgeld für den Zeitraum des Bezuges einer befristeten Invaliditätspension ruhen. Des Weiteren soll der Bezug von Überbrückungsgeld während des Zeitraumes, für den Rehabilitationsgeld, Umschulungs- oder Übergangsgeld bezogen wird, ruhen.

Mit der auf Grundlage des bisherigen § 13m Abs. 3 – in Hinkunft § 13m Abs. 4 – erlassenen Verordnung BGBl. II Nr. 289/2019 wurde die Höhe der Überbrückungsabgeltung für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin mit 50 % des sonst zustehenden Überbrückungsgeldes und für den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin mit 30 % des sonst dem Arbeitnehmer zustehenden Überbrückungsgeldes festgesetzt. Mit dem Entwurf sollen diese Werte im Gesetz (siehe § 13m Abs. 1 und 2) abgebildet und diese VO außer Kraft gesetzt werden (siehe § 40 Abs. 46).

Einem Arbeitnehmer bzw. einer Arbeitnehmerin, der bzw. die die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen auf Überbrückungsgeld erfüllt und vor Vollendung des 58. Lebensjahres invalid wird und deshalb keinen Anspruch auf Überbrückungsgeld erwerben kann, soll künftig gemäß § 13m Abs. 3 Anspruch auf eine Abgeltung haben. Diese Abgeltung soll 50 % des fiktiv zustehenden Überbrückungsgeldes für den Zeitraum des § 13l Abs. 3 betragen, wobei für die Berechnung des Stundenlohns die überwiegende Einstufung in den letzten 260 Wochen vor Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses maßgeblich sein soll. Die Antragstellung soll innerhalb von 12 Monaten ab Zuerkennung der Invaliditätspension möglich sein, wobei der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die Voraussetzungen nachzuweisen hat (§ 13n Abs. 5).

Gemäß § 13n Abs. 4 soll die Frist für die Antragstellung auf Überbrückungsabgeltung von sechs auf zwölf Monate ausgedehnt werden, da sich die Frist von sechs Monaten in der Praxis als zu kurz erwiesen hat.

Zu Z 22 (§ 18a Abs. 2):

Da die BUAK nicht mehr als Dienstleister des Sozial- und Weiterbildungsfonds nach dem AÜG agiert, soll diese Bestimmung entfallen.

Zu Z 23 (§ 19 Abs. 4):

In Anlehnung an § 215 ABGB (Allgemeine Grundsätze zur Anlegung von Mündelgeld) soll vorgesehen werden, dass die Veranlagung verfügbarer Vermögensbestände möglichst zinsenbringend erfolgen soll. Zudem wird eine gesetzliche Grundlage für das Liquiditätsmanagement der BUAK geschaffen. Auf Grund der niedrigen Zinsen versucht die BUAK die Guthaben auf täglich fälligen Konten möglichst gering zu halten. Benötigt daher ein Sachbereich liquide Mittel, so werden diese einem zu diesem Zeitpunkt gut gedeckten Konto eines anderen Sachbereiches entnommen.

Zu Z 24 (§ 21 Abs. 3):

Die Höhe des Zuschlages zur Deckung des Aufwandes für die Abfertigungsregelung einschließlich der anteiligen Verwaltungskosten soll nicht mehr jährlich festzusetzen sein, sondern analog zur Urlaubsregelung erst bei Bedarf.

Zu Z 25 (§ 23 Abs. 2 letzter Satz), Z 28 (§ 23a Abs. 3 vorletzter Satz), Z 30 (§ 24 Z 3) und Z 41 (§ 32 Abs. 4):

Mit diesen Änderungen erfolgen die erforderlichen Zitat Anpassungen an das LSD-BG.

Zu Z 26 und Z 27 (§ 23a Abs. 1 und Abs. 3 dritter Satz) sowie Z 29 (§ 23b Abs. 2, 3 und 4):

In § 23a Abs. 1 soll klargestellt werden, dass die Bediensteten der BUAK berechtigt sind, das Ergebnis ihrer Kontrollmaßnahmen auf Baustellen zu Beweis Zwecken (etwa in Form von Niederschriften, Protokollen, Bildaufnahmen) zu dokumentieren. Die Änderungen des § 23a Abs. 3 dritter Satz und § 23b Abs. 2, 3 und 4 dienen ebenso der Klarstellung. Im Rahmen von Baustellenkontrollen (§ 23a) und der Auskunftspflicht (§ 23b) können die Bediensteten der BUAK eine Ablichtung der kontrollierten Unterlagen vornehmen.

Zu Z 31 (§ 29 Abs. 1 lit. a) und Z 32 (§ 29 Abs. 1 lit. b):

Sind ehemalige Unternehmerinnen bzw. Unternehmer nach einer Insolvenz in weiterer Folge als Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin bei der BUAK gemeldet, soll eine Anrechnung von Forderungen auch dann zulässig sein, wenn sich die Forderungen nicht im Zeitpunkt ihrer Entstehung gegenüberstehen. Eine entsprechende Regelung für Geschäftsführer bzw. Geschäftsführerinnen findet sich bereits in § 29 Abs. 1 lit. c.

Die Verjährungsfrist nach § 29 Abs. 1 lit. b von zwei Jahren wird bei Briefkastenfirmen oder in sonstigen Fällen, in denen eine Vollstreckbarkeit erschwert ist, als zu kurz erachtet; daher soll die Frist analog zu § 29 Abs. 1 lit. a auf drei Jahre verlängert werden.

Zu Z 33 bis Z 35 (§ 31):

In § 31 Abs. 1 wird zur Klarstellung auch der Zweck der Bekämpfung des Lohn- und Sozialdumping als Zweck der Datenübermittlung eingefügt.

§ 31 Abs. 1a soll den Redaktionsfehler in BGBl. I Nr. 100/2018 bereinigen.

Die in § 31 Abs. 1 angeführten Institutionen benötigen für die Erfüllung ihrer Aufgaben ~~nach dem IESG~~ immer wieder detaillierte Daten über die Prüftätigkeit der BUAK zum Abgleich mit den eigenen Angaben. Bisher wurden diese Informationen im Wege von Einzelabfragen übermittelt.

Zum Zwecke der Bekämpfung des Sozialbetrugs, insbesondere zur Vermeidung der Auszahlung von Leistungen an tatsächlich nicht anspruchsberechtigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, werden von der BUAK auf Grundlage der Bestimmungen des §§ 23 bis 23d BUAG zur Feststellung des tatsächlichen Bestehens von Beschäftigungsverhältnissen Erhebungen vorgenommen (dabei werden auch Lage und Ausmaß der Arbeitszeit erhoben, was etwa im Bereich des Missbrauchs vermeintlicher Teilzeitbeschäftigung von erheblicher Bedeutung ist). Zu diesen Feststellungen zählen neben den Kontrollen der Lohnunterlagen, insbesondere auch die Befragung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auf den Baustellen bzw. im Kundendienst der BUAK. Die dabei erhobenen Unterlagen und Fragebögen sind in der Datenbank der BUAK abgelegt und sollen nunmehr auch für die Finanz- und Abgabenbehörden nach § 6 SBBG und § 12 LSD-BG, der IEF Service GmbH, den Krankenversicherungsträgern sowie dem AMS zum Zwecke der jeweiligen Leistungs- bzw. Beitragsprüfung bereitgestellt werden.

Da eine Beauskunftung wie bisher im Wege von Einzelanfragen im Sinne des effizienten Personaleinsatzes nicht sinnvoll erscheint und die Daten von der BUAK automationsunterstützt bereitgestellt werden können, soll eine Ausweitung der bereits bestehenden automatisierten Einsichtsmöglichkeiten für die angeführten Institutionen in die Betriebs- und Arbeitnehmerinnenauskunft der BUAK erfolgen.

Zur besseren Erfüllung der Aufgaben dieser Institutionen soll Abs. 4 wie folgt erweitert werden:

Auf Firmenebene soll in der Auskunft im Behörden Portal zusätzlich zu den bereits gesetzlich angeführten Daten Folgendes eingesehen bzw. abgefragt werden können:

- Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin mit Teilzeitmeldung der Firma,
- Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die zu einem Beschäftigungszeitraum bei einem Betrieb vorgeladen wurden bzw. vorgesprochen haben, der Betrieb im System der BUAK (noch) nicht gespeichert/angerechnet wurde, da die BUAK-interne Prüfung noch nicht abgeschlossen ist.

Auf ArbeitnehmerInnenebene soll die Erweiterung der Auskunft im Behörden Portal folgende Daten/Informationen umfassen:

- Zeitpunkt, an dem der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin schriftlich zur Vorsprache in die BUAK vorgeladen wurde,

- Daten zum Arbeitsverhältnis, die der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bei der Vorsprache bei der BUAKE geltend gemacht hat,
- Information, ob ein vorgeladener Arbeitnehmer bzw. eine vorgeladene Arbeitnehmerin bei der BUAKE vorgesprochen hat,
- Status der Prüfung des Arbeitsverhältnisses in der BUAKE.

Darüber hinaus soll Einsicht in folgende Unterlagen genommen werden können:

- Fragenkatalog, der von der BUAKE im Zuge der Vorsprache eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin erstellt wird,
- Unterlagen, die der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bei der Vorsprache vorgelegt hat,
- Erhebungsprotokoll bei Vorliegen einer Baustellenkontrolle.

Des Weiteren soll in Abs. 4 eine Zitat Anpassung an das LSD-BG erfolgen.

Zu Z 36 bis Z 40 (§ 31a):

Seit 1. März 2019 sind Auftraggeber und Auftraggeberinnen sowie Sektorenauftraggeber und Sektorenauftraggeberinnen nach § 367 BVergG 2018 verpflichtet, unmittelbar nach Erteilung des Zuschlages eines Bauauftrages bzw. der Vergabe eines Loses eines Bauauftrages, dessen Auftragssumme 100 000 Euro übersteigt, der BUAKE Bauaufträge zu melden. § 31a Abs. 1 Z 2 war daher anzupassen.

Darüber hinaus soll für jene Auftraggeber und Auftraggeberinnen, die nicht unter § 367 BVergG 2018 fallen, eine freiwillige Meldung von Bauaufträgen ermöglicht werden (siehe § 31a Abs. 1 Z 4). Damit erhalten die BUAKE und die Abgabenbehörden des Bundes einen Überblick über alle auf den Baustellen tätigen Unternehmen, was eine wesentliche Unterstützung bei der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping ist. Die Übermittlung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten erfolgt somit auf Grund einer datenschutzrechtlichen Einwilligung im Sinne des Art. 4 Z 11 iVm Art. 7 Datenschutzgrundverordnung – DSGVO; ein Widerruf der Einwilligung ist zulässig. Im Gegenzug erhalten diese Auftraggeber und Auftraggeberinnen eine Rückmeldung von Baustellenkontrollergebnissen durch die BUAKE, damit Auftraggeber und Auftraggeberinnen im Fall von Missständen rasch reagieren können.

Zu Z 21 (§ 13o Abs. 2), Z 42 (Überschrift zu Abschnitt VIb), Z 43 (§ 33d Abs. 2) und Z 50 (§ 33k):

Diese Bestimmungen enthalten Regelungen zur so genannten „unechten“ Entsendung und zur „Scheinentsendung“.

§ 33d Abs. 2 legte bisher fest, dass die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen iSd BUAG mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich als Entsendung gilt, wenn die Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu einem Arbeitgeber bzw. zu einer Arbeitgeberin mit Sitz außerhalb Österreichs erfolgt. Diese Bestimmung wurde im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl. Nr. L 18 S. 1 mit BGBl. I Nr. 104/2005 geschaffen, um Konstruktionen entgegenwirken, mit denen die Anwendbarkeit des BUAG umgangen werden sollte. Bei diesen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen handelt es sich nicht um entsandte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen iSd Entsenderichtlinie; daher wird für diese Fälle in der Praxis der Begriff der „unechten“ Entsendung verwendet. Die Neuformulierung des § 33d Abs. 2 soll diesem Umstand nun Rechnung tragen.

Im Rahmen einer Scheinentsendung nehmen etwa Unternehmen, die keine nennenswerte Geschäftstätigkeit im Herkunftsstaat entfalten („Briefkastenfirmen“), Personen auf, um diese fälschlicher oder in betrügerischer Weise nach Österreich zu entsenden. Es sind aber auch Fälle darunter zu subsumieren, in denen nicht nur Personen aus dem Herkunftsstaat, sondern auch Personen, die bereits vor dem Zeitpunkt der „Scheinentsendung“ den gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich hatten, fälschlicher Weise entsandt werden. Ob eine Scheinentsendung vorliegt, ist im Einzelfall zu prüfen. Bei dieser Prüfung stellen die in Art. 4 der Richtlinie 2014/67/EU aufgestellten Kriterien Anhaltspunkte dar. Auch diese Fallkonstellationen fallen unter § 33d Abs. 2.

Der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) zufolge ist sowohl bei „unechten“ Entsendungen als auch bei Scheinentsendungen ab dem ersten Arbeitstag österreichisches Arbeitsrecht anzuwenden, sofern der gewöhnliche Arbeitsort in Österreich liegt. Da das Unternehmen jedoch in diesen Fallkonstellationen keinen Sitz in Österreich hat, ist eine Einbringung der Zuschläge zu den verschiedenen Sachbereichen des BUAG im Rahmen des Inlandsverfahrens nicht möglich. Daher soll in diesen Fällen das Auslandsverfahren zur Anwendung kommen, das eine Geltendmachung der Zuschläge im gerichtlichen Verfahren vorsieht. Ein allfälliges Gerichtsurteil ist dann auch außerhalb Österreichs vollstreckbar. Aus diesem Grund ist eine Regelung der „unechten“ Entsendung als auch der Scheinentsendung in Abschnitt VIb erforderlich.

Bisher waren diese Fälle ausdrücklich nur in die Urlaubsregelung (Auslandsverfahren) und in den Sachbereich Überbrückungsgeld (siehe § 13o Abs. 2 in der geltenden Fassung) einbezogen. In § 33k Abs. 1 soll die Geltung der gesamten österreichischen Rechtsordnung klargestellt werden; diese Personen sollen nunmehr ausdrücklich in alle Sachbereiche des BUAG einbezogen werden. § 13o Abs. 2 kann daher entfallen.

Da Abschnitt VIb nicht mehr nur die Einbeziehung von Entsendungen in den Sachbereich Urlaub regelt, soll auch die Überschrift zu Abschnitt VIb entsprechend angepasst werden.

§ 33k Abs. 2 verweist hinsichtlich der Entrichtung der Zuschläge der jeweiligen Sachbereiche auf die entsprechenden Bestimmungen zu den jeweiligen Sachbereichen. Dass das Auslandsverfahren anzuwenden ist, wird durch den Verweis auf § 33h Abs. 1, 2 bis 3 angeordnet (siehe auch obige Ausführungen dazu).

In Art. 5 der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (im Folgenden: Entsenderichtlinie), ABl. Nr. L 18 S. 1, in der Fassung der Richtlinie (EU) 2018/957, ABl. Nr. L 173 S. 16, in der Fassung der Berichtigung ABl. Nr. L 91 S. 77 ist vorgesehen, dass für den Fall, dass im Rahmen einer Gesamtbeurteilung festgestellt wird, dass ein Unternehmen fälschlicherweise oder in betrügerischer Absicht den Eindruck erweckt hat, dass eine Entsendung vorliegt, sicherzustellen ist, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in den Genuss des entsprechenden Rechts und der entsprechenden Gepflogenheiten kommt.

Diese Regelung stellt eine Schutznorm für Scheinentsendungen dar und bildet damit eine *lex specialis* zur Rom I VO. Grundsätzlich kommt in diesen Fällen die Verordnung Rom I und damit die gesamte österreichische Rechtsordnung zur Anwendung. Besteht im Herkunftsstaat jedoch hinsichtlich der in der Entsenderichtlinie geregelten Ansprüche ein höheres Niveau als im Aufnahmestaat (zum Beispiel ein höherer Urlaubsanspruch), so soll das scheinentsendende Unternehmen daraus keinen Vorteil ziehen dürfen. Allfällige Höheransprüche richten sich gegen den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin und nicht gegen die BUAK.

Zu Z 44 (§ 33g Abs. 2):

Hierbei handelt es sich um Zitanpassungen, die auf Grund der Neuerlassung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016) notwendig wurden.

Zu Z 45 (§ 33g Abs. 3 Z 1):

Anpassung an die Terminologie aufgrund der Organisationsreform der Bundesfinanzverwaltung nach dem Finanz-Organisationsreformgesetz – FORG, BGBl. I Nr. 104/2019.

Zu Z 46 und Z 47 (Überschrift zu § 33h und § 33h Abs. 1):

Abschnitt VIb regelt nicht nur die Einbeziehung von Entsendungen in den Sachbereich Urlaub, sondern auch die Einbeziehung von „unechten“ Entsendungen und Scheinentsendungen in alle Sachbereiche des BUAG. Mit dieser Änderung soll klargestellt werden, dass § 33h die Entrichtung der Zuschläge im Sachbereich Urlaub im Rahmen einer Entsendung bzw. Überlassung nach Österreich regelt.

Abs. 1 enthält eine Zitanpassung.

Zu Z 48 (§ 33h Abs. 2b):

In Umsetzung des EuGH-Urteils vom 28.02.2019, C-579/17, Gradbenistvo Korana, soll klargestellt werden, dass das Arbeits- und Sozialgericht die nach eigenen Ermittlungen der BUAK errechneten Zuschläge auch inhaltlich überprüfen kann. Behauptet der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin im gerichtlichen Verfahren die Unrichtigkeit der Erhebungsergebnisse, so hat er bzw. sie diesen Umstand zu beweisen.

Zu Z 49 (§ 33j):

In Art. 3 Abs. 1a der Entsenderichtlinie ist vorgesehen, dass für Entsendungen bzw. Überlassungen, die mehr als zwölf Monate oder bei Vorliegen einer Begründung 18 Monate dauern, sämtliche in Rechts- und Verwaltungsvorschriften geltende Arbeitsrechtsnormen des Aufnahmestaates gelten. Ausgenommen sind Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrages, einschließlich Wettbewerbsverbote und betriebliche Altersversorgungssysteme.

In Umsetzung dieser Bestimmung soll im Bereich des BUAG normiert werden, dass günstigere kollektivvertragliche Regelungen (zum Beispiel Ansprüche auf Dienstfreistellung) auf langfristige Entsendungen zur Anwendung kommen. Aufgrund der Vorgaben der Richtlinie wird die Einbeziehung in weitere Sachbereiche des BUAG nicht als erforderlich erachtet.

Zu Z 51 (§ 39a Abs. 3):

Im Rahmen des 2. COVID-19-Gesetzes, BGBl. I Nr. 16/2020, wurde durch eine Änderung des § 18 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) der Fortlauf von gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die am 16. März 2020 laufen oder nach diesem Tag zu laufen beginnen, bis 30. April 2020 gehemmt. Diese Hemmung wirkt sich auch auf die in § 7 Abs. 6 geregelten Verfallsfristen von Urlaubsansprüchen aus. Da für die Vollziehung des BUAG ein Verfall zu einem Monatsletzten erfolgen sollte, sollen die in den Jahren 2017 und 2018 erworbenen Urlaubsanwartschaften jeweils mit dem 31. Mai des drittfolgenden Jahres verfallen, Urlaubsanwartschaften aus den Jahren 2019 und 2020 mit dem 30. April des drittfolgenden Jahres.

Zu Z 52 (§ 40 Abs. 46)

§ 40 Abs. 46 enthält die Inkrafttretens- und Außerkrafttretensbestimmungen.

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

In Art. 3 Abs. 1a der Entsenderichtlinie ist vorgesehen, dass für Entsendungen bzw. Überlassungen, die mehr als zwölf Monate oder bei Vorliegen einer Begründung 18 Monate dauern, sämtliche in Rechts- und Verwaltungsvorschriften geltende Arbeitsrechtsnormen des Aufnahmestaates gelten. Ausgenommen sind Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrages, einschließlich Wettbewerbsverbote und betriebliche Altersversorgungssysteme.

Wird ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin langfristig nach Österreich entsendet oder überlassen, soll ihm bzw. ihr bei einem Arbeitsausfall wegen Schlechtwetters, der mit einem Lohnausfall verbunden ist, gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin ein Anspruch auf mindestens 60 % des Lohnes zustehen. Unter Lohn ist das gemäß § 3 LSD-BG zustehende Entgelt zu verstehen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgengesetzes)

Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die dem Anwendungsbereich des BUAG unterliegen, hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin Abfertigungszuschläge an die BUAK zu leisten, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin der Abfertigung alt oder neu unterliegt. Die BUAK hat für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die der Abfertigung neu unterliegen, der Betrieblichen Vorsorgekasse der BUAK von den eingehobenen Zuschlägen binnen zwei Wochen nach deren Fälligkeit die Abfertigungsbeiträge zu überweisen (siehe § 21 Abs. 4 BUAG). Dies ist eine Sonderregelung für die Bauwirtschaft. Nach dem System des BMSVG sind die BMSVG-Beiträge im Wege des Krankenversicherungsträgers an die Betrieblichen Vorsorgekassen zu leisten.

In Anbetracht dieser Sonderregelung soll nunmehr in § 7 Abs. 7 ausdrücklich klargestellt werden, dass die BUAK und nicht die Krankenversicherungsträger in den Fällen des § 7 Abs. 5 (Kinderbetreuungsgeld), Abs. 6 (Freistellungen nach dem AVRAG) und Abs. 6a (Bildungskarenz) die Abfertigungsbeiträge für BUAG-Arbeitnehmer und BUAG-Arbeitnehmerinnen leistet.

Zur Leistung der BMSVG-Beiträge für das Weiterbildungsgeld während der Inanspruchnahme einer Bildungskarenz benötigt die BUAK eine Reihe von Daten wie zum Beispiel das Bestehen eines Anspruches auf Weiterbildungsgeld, dessen Höhe und die Dauer des Bezuges. § 7 Abs. 6a soll daher insoweit ergänzt werden, dass das Arbeitsmarktservice verpflichtet ist auch der BUAK die dafür notwendigen Daten in automationsunterstützter Form zur Verfügung zu stellen.

Zu Artikel 4 (Änderung des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967):

In Anlehnung an die Änderung des § 7 Abs. 7 BMSVG soll gesetzlich klargestellt werden, dass die BUAK – wie auch die Krankenversicherungsträger – für Zeiten des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld die Abfertigungsbeiträge refundiert bekommt.

Zu Artikel 5 (Änderung des Einkommensteuergesetzes 1988):


Die Abgeltung nach § 13m Abs. 3 BUAG soll denselben steuerrechtlichen Vorschriften wie die Überbrückungsabgeltung nach § 13m Abs. 1 BUAG unterliegen.

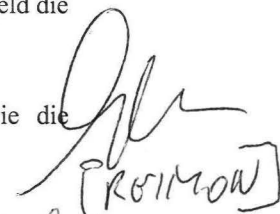
Zuweisungsvorschlag: Ausschuss für Arbeit und Soziales


HÖGINGER


(KOPF)


(NECHETSCH)


R. Sibua
(SILVAN)
Koules (Koules)
(KOZÄ)


[ROBINOW]

