



Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65
www.arbeiterkammer.at
DVR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65 Fax 501 65	Datum
BMASK-	SP-GSt	Dunst	DW 2419 DW 42419	21.5.2014
462.205/0006-				
VII/B/8/2014				

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz geändert werden

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des oa Entwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Der in seiner Gesamtheit als durchwegs positiv zu beurteilende Entwurf bringt – neben Klarstellungen hinsichtlich des Überbrückungsgeldes – vor allem Änderungen im Bereich der Urlaubersatzleistung und eine Vereinfachung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes.

Hauptgesichtspunkte des Entwurfes sind:

- Klarstellungen betreffend die konkrete Höhe des Überbrückungsgeldes, insbesondere für Teilzeitbeschäftigte sowie Regelungen zur Auszahlung und Antragstellung diesbezüglich
- Sonderregelungen hinsichtlich der Abfertigung für ÜberbrückungsgeldbezieherInnen
- Einbeziehung von ArbeitnehmerInnen mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, die von ausländischen ArbeitgeberInnen beschäftigt werden, in die Regelungen des Überbrückungsgeldes
- Änderungen und Klarstellungen im Bereich der Urlaubersatzleistung
- Eine klare gesetzliche Regelung des Kontingents an höchstmöglichen Schlechtwetterstunden für die Winter- und Sommerperiode im Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz

Allgemeine Einschätzung:

Der vorliegende Entwurf wird hinsichtlich seiner zentralen Ziele nämlich der Förderung des Abbaus von Alturlaube, Verlängerung der Erwerbstätigkeit von BauarbeiterInnen sowie unter Bezugnahme auf die in Aussicht genommene Vereinfachung und Klarstellung im Rahmen des Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetzes in den wesentlichsten Punkten begrüßt und befürwortet.

Anmerkungen zu einzelnen Bestimmungen im Gesetzesentwurf:**Änderung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes****Zu Z 3 und 4 (§ 4a Abs 1 und Abs 2):**

In diesem Zusammenhang sei auf die unbefriedigende Situation hingewiesen, wonach der Urlaubsanspruch des Dienstnehmers von der Zuschlagsentrichtung des Arbeitgebers abhängig ist. Dies erweist sich in der Praxis oft allein schon deshalb als problematisch, da die jeweilige, vom Unternehmen ausgeübte gewerbliche Tätigkeit im Sinne des § 2 BUAG den jeweiligen Gewerbewortlauten bzw Berufsgruppen und Fachgruppen in der Fachgruppenzuordnung der Wirtschaftskammer (zB „Gipserbetriebe“) nicht exakt entspricht und somit für den Arbeitnehmer selbst oft nicht nachvollziehbar bzw überprüfbar ist, ob sein konkreter Dienstgeber dieser Gesetzesbestimmung unterliegt oder nicht. Dies ist selbst für die BUAK oft mit einem großen Prüfungs- bzw Verwaltungsaufwand verbunden.

Auch wenn nur länger als acht volle Zuschlagszeiträume zurückliegende Zeiten von der Problematik erfasst sind, kann dies im Einzelfall für die betroffenen DienstnehmerInnen zu ungerechtfertigten Härten führen. Es wäre daher wünschenswert, nicht auf die Zuschlagsentrichtung durch den Arbeitgeber, sondern auf die von der BUAK festgestellte, diesbezügliche gesetzliche Verpflichtung, ungeachtet der tatsächlichen Bezahlung der Zuschläge, abzustellen.

Die in den Erläuterungen erwähnte Absicht der Neuregelung des § 4a BUAG, den Verfall des Urlaubsanspruchs an die Zuschlagsleistung durch den Arbeitgeber zeitlich zu binden, ist zwar jedenfalls erfreulich, jedoch dem geplanten Gesetzeswortlaut nicht eindeutig zu entnehmen. Es wurde zwar die Formulierung „erwirbt der Arbeitnehmer für Beschäftigungszeiten“ durch „entsteht der Anspruch auf Urlaub des Arbeitnehmers für Beschäftigungszeiten“ ersetzt, in der Folge wird jedoch der Wortlaut „nur insoweit, als der Arbeitgeber die tatsächlich gebührenden Zuschläge zum Lohn entrichtet“ beibehalten. Im Sinne oben erwähnter Absicht wäre zur Rechtssicherheit sinnvoller Weise die Formulierung dahingehend zu ergänzen, dass der Urlaubsanspruch nicht „nur insoweit“, sondern auch erst „mit dem Zeitpunkt“ der jeweiligen Zuschlagsentrichtung entsteht. Wünschenswert wäre im Sinne obiger Ausführungen das Abstellen auf den Zeitpunkt der Feststellung der Verpflichtung zur Zuschlagsentrichtung durch die zuständige BUAK.

Zu Z 6, 7 und 8 (§ 9 Abs 1, Abs 2, Abs 5 und Abs 6):

Hinsichtlich der geplanten Neuregelung des § 9 bestehen in mehrfacher Hinsicht nicht unerhebliche Bedenken. Der Arbeitnehmer soll verpflichtet sein, einerseits den Antrag an die BUAK auf Auszahlung der Urlaubersatzleistung unverzüglich, daher ohne unnötigen Aufschub nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu stellen, andererseits anzugeben, wie viele noch nicht verbrauchte Urlaubstage abgegolten werden sollen.

Den Beratungserfahrungen der Arbeiterkammern folgend sei darauf verwiesen, dass eine nicht zu vernachlässigende Anzahl an ArbeitnehmerInnen, die in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen, oftmals keine ausreichende Kenntnis darüber besitzen, welche Ansprüche ihnen überhaupt zustehen bzw welche notwendigen Schritte sie zur Durchsetzung derselben zu setzen haben.

Nach der geplanten Neuregelung soll der Antrag auf Urlaubersatzleistung vom Arbeitnehmer „unverzüglich“ gestellt werden (§ 9 Abs 2). Hierbei handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der wohl mit „raschest möglich“ oder „sofort“ gleichgesetzt werden kann. Unseres Erachtens wäre es sinnvoller, im Gesetz selbst einen bestimmten Zeitraum festzulegen (so zum Beispiel binnen einem oder vielleicht auch zwei Monaten), der insofern ergänzt wird, als bei Vorliegen eines berechtigten Hinderungsgrundes dann der Antrag „unverzüglich“ nach Wegfall des Hinderungsgrundes einzubringen ist.

Der Umstand, dass nach der beabsichtigten Neuregelung die Urlaubersatzleistung für die jeweils in einem Kalendermonat abgegoltenen Urlaubstage erst am 10. des Folgemonats auszubezahlen ist (§ 9 Abs 5), scheint aus unserer Sicht keine Verwaltungsvereinfachung zu bewirken und widerspricht der im Urlaubsgesetz geltenden Rechtslage, wonach mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses die gesamte Urlaubersatzleistung fällig wird.

Zu Z 16 und 17 (§ 13I Abs 4 und Abs 7):

Die Einbeziehung aller ArbeitnehmerInnen mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich in den Anwendungsbereich des Überbrückungsgeldes, auch wenn sie von ArbeitgeberInnen mit Sitz im Ausland beschäftigt werden, wird ausdrücklich befürwortet. Ebenfalls begrüßt wird die ausdrückliche Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten in das Überbrückungsgeld sowie die Berücksichtigung der kollektivvertraglichen Lohnerhöhungen während des Bezuges von Überbrückungsgeld.

Für jene vorgeschlagene Änderung, dass nunmehr das Überbrückungsgeld im Nachhinein am Ersten des Folgemonats ausbezahlt werden soll (§13I Abs 4 des Entwurfs) besteht unserer Auffassung nach hingegen keinerlei Veranlassung.

Äußerst kritisch betrachtet wird zudem die in Aussicht genommene Änderung des § 13I Abs 7, wonach das Überbrückungsgeld selbst dann ruhen soll, wenn der Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis zu einem dem BUAG unterliegenden Betrieb unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt ist, was nach den Erläuterungen auch dann gelten soll, wenn

der Arbeitnehmer in einem BUAG-fremden Tätigkeitsbereich in einem Mischbetrieb beschäftigt ist. Diese Regelung widerspricht dem eigentlich bei allen öffentlichen Leistungen geltenden Grundsatz, dass geringfügige Beschäftigungen für den Leistungsbezug unschädlich sind.

Da im Sinne der geplanten Ziffer 2 der genannten Gesetzesbestimmung eine andere Erwerbstätigkeit innerhalb der Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 Abs 2 ASVG nicht zum Ruhen führt, stellt sich die Frage, warum in den dem BUAG unterliegenden Branchen nicht auch eine geringfügige Tätigkeit zulässig sein sollte. Die sachfremde Unterscheidung könnte die Bestimmung auch verfassungswidrig machen.

Änderung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957

Zu Z 3 (§ 5 Abs 3):

Zu den geplanten Änderungen des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957 ist anzumerken, dass die in den Erläuterungen erwähnte Vereinfachung der bisher eher komplizierten Kontingentberechnungen jedenfalls begrüßenswert ist. Es ist nunmehr auch in der geplanten Neufassung des § 5 Abs 3 eindeutig festgelegt, dass das jeweilige Höchstausmaß nur für den Rückerstattungsanspruch des Arbeitgebers und daher nicht für den Anspruch des Arbeitnehmers relevant ist.

Allerdings muss angesichts der vielfachen außerordentlichen Wetterereignisse – gerade in jüngerer Zeit – weiterhin gewährleistet sein, dass jedenfalls bei Naturkatastrophen eine Erhöhung der Schlechtwetterstunden möglich ist. § 4 Abs 4 Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz, der die Möglichkeit einer 50 %-igen Erhöhung der Schlechtwetterstunden bei Naturkatastrophen vorsieht, sollte daher beibehalten werden.

Die Bundesarbeitskammer ersucht um Berücksichtigung der Stellungnahme.

Rudi Kaske
Präsident
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner
iV des Direktors
F.d.R.d.A.