

Bericht

des Ausschusses für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

über den Beschluss des Nationalrates vom 25. März 2021 betreffend ein 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

Die Abgeordneten August Wöginger, Josef Muchitsch, Mag. Markus Koza, Kolleginnen und Kollegen haben den dem gegenständlichen Beschluss des Nationalrates zu Grunde liegenden Initiativantrag am 24. Februar 2021 im Nationalrat eingebracht und wie folgt begründet:

„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 Mündergeld) 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 BUAK geltend gemacht hat,
- Information, ob ein vorgeladener Arbeitnehmer bzw. eine vorgeladene Arbeitnehmerin bei der BUAK vorgesprochen hat,
- Status der Prüfung des Arbeitsverhältnisses in der BUAK.

Darüber hinaus soll Einsicht in folgende Unterlagen genommen werden können:

- Fragenkatalog, der von der BUAK 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 BUAk 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 BUAk 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 BUAk, 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 Zitat Anpassungen, 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 Zitat Anpassung.

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 Verfallfristen 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.“

Ein im Zuge der Debatte im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Nationalrates eingebrachter und beschlossener Abänderungsantrag war wie folgt begründet:

„Die Deckung des Aufwandes im Sachbereich Schlechtwetterentschädigung erfolgt durch einen Beitrag der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der durch den zuständigen Krankenversicherungsträger einzuheben ist. Er beträgt 1,4 % des Arbeitsverdienstes bis zur

Höchstbeitragsgrundlage und ist von Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitgeber zu gleichen Teilen zu tragen. Bei Arbeitsausfall durch Schlechtwetter steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Schlechtwetterentschädigung in Höhe von 60 % des Lohns zu. Diesen Betrag bekommen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) rückerstattet (zuzüglich 30 % für die zu leistenden Sozialabgaben).

Insoweit in einem Kalenderjahr die Schlechtwetterentschädigungsbeiträge zur Deckung des Aufwandes an Rückerstattungen nicht ausreichen (ein Negativsaldo entsteht), ist nach dem geltenden § 12 Abs. 3 BSchEG ein Beitrag aus der Gebarung der Arbeitsmarktpolitik zu leisten. Dies ist in der arbeitsmarktpolitischen Relevanz der Regelung begründet, die bei wetterbedingten Arbeitsunterbrechungen dazu führt, dass Arbeitsverhältnisse nicht beendet werden, womit Arbeitslosigkeit verhindert wird.

Dieser Beitrag ist grundsätzlich von der BUAK monatlich nach den zu erwartenden Einnahmen und Ausgaben zu berechnen. Nach jedem Kalenderjahr ist bis spätestens 31. Mai eine Endabrechnung vorzunehmen (§ 12 Abs. 3 und 7 BSchEG). Ergibt sich aus der Gebarung des jeweils vorangegangenen Kalenderjahres und dem voraussichtlichen Aufwand für die folgenden zwei Jahre, dass die Einnahmen an Schlechtwetterentschädigungsbeiträgen zur Deckung des Aufwandes nicht ausreichen oder diese übersteigen, erhöht oder vermindert sich der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag im notwendigen Ausmaß. Das Ausmaß und der Zeitpunkt, ab dem ein geänderter Beitrag zu leisten ist, ist durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit nach Anhörung der Bausozialpartner festzulegen (§ 12 Abs. 6 BSchEG).

Zur Vereinfachung und Gewährleistung eines stabilen Schlechtwetterentschädigungsbeitrags wird seit 2007 ein jährlicher Pauschalbeitrag aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik geleistet (§ 20 BSchEG). Die monatliche Berechnung des Bundesbeitrages und eine Abänderung des Schlechtwetterbeitrages durch Verordnung fallen damit weg.

Der Bundesbeitrag betrug in den Jahren 2007 bis 2014 jeweils 2,5 Mio. €, in den Jahren 2015 und 2016 jeweils 3 Mio. € und in den Jahren 2017 bis 2019 jeweils 5 Mio. €. Die Anhebung des Beitrages ab 2017 von 3 Mio. € auf 5 Mio. € berücksichtigte insbesondere die Auswirkungen der ungünstigen Wittertendenz sowie die Lohnerhöhungen der letzten Jahre, wodurch die Kosten für den Ersatz der Schlechtwetterstunden gestiegen waren.

Die Negativsalden (Jahresfehlbeträge) betrugen im Schnitt der Jahre 2007 bis 2018 jährlich -4,1 Mio. € und im Schnitt der letzten drei Jahre (2016 bis 2018) jährlich -5 Mio. €. Im Jahr 2019 betrug der Jahresfehlbetrag 12 Mio. €; im Jahr 2020 wird nach Angaben der BUAK mit einem Jahresfehlbetrag von 15,3 Mio. € gerechnet.

Im Jahr 2020 betrug der Bundesbeitrag nach § 20 BSchEG 3 Mio. €. Des Weiteren floss der Bundesbeitrag zur Deckung des Aufwandes für die mit Aufgaben der Sozialbetrugsbekämpfung betrauten Bediensteten gemäß § 17a BUAG in den Sachbereich Schlechtwetterentschädigung (siehe § 17a Abs. 2 BUAG).

Zur besseren Ausstattung des Sachbereiches Schlechtwetterentschädigung soll im Jahr 2021 nunmehr Folgendes vorgesehen werden:

1. Zufließen des Bundesbeitrages (Zuschusses) zur Deckung der Leistungen aus dem Bereich Überbrückungsgeld nach § 679 Abs. 2 ASVG (durch eine jährliche pauschale Zahlung von der Pensionsversicherungsanstalt abhängig von Anzahl der Anträge max. 11 Mio. €) in den Sachbereich Schlechtwetterentschädigung – siehe Antrag gemäß § 27 GOG.
2. Im Jahr 2021 soll nach § 20 BSchEG ein Bundesbeitrag in Höhe von 1,5 Mio. € zufließen – siehe Art. 2 Z 6 iVm Z 5.

Mit diesen Änderungen sollen dem Sachbereich Schlechtwetterentschädigung im Jahr 2021 max. 12,5 Mio. € zufließen. Nach § 17a Abs. 2 BUAG idF BGBl. I Nr. 135/2020 fließt auch 2021 der Bundesbeitrag zur Deckung des Aufwandes für die mit Aufgaben der Sozialbetrugsbekämpfung betrauten Bediensteten gemäß § 17a Abs. 1 BUAG in der Höhe von 2 Mio. € in den Sachbereich Schlechtwetterentschädigung. Damit soll der Sachbereich Schlechtwetterentschädigung im Jahr 2021 insgesamt max. 14,5 Mio. € an Bundesbeiträgen erhalten.

Ab 2022 sollen zur Deckung des Aufwandes des Sachbereiches Schlechtwetterentschädigung folgende budgetäre Regelungen getroffen werden:

1. Entfall des Bundesbeitrages zur Deckung des Aufwandes für die mit Aufgaben der Sozialbetrugsbekämpfung betrauten Bediensteten gemäß § 17a BUAG (2018: 1,5 Mio. €, 2019: 2

Mio. €, ab 2020: 2 Mio. € valorisiert nach der Beschäftigungsgruppe A 3 nach dem 10. Jahr des Kollektivvertrages für Angestellte des Baugewerbes und der Bauindustrie) – siehe Art. 1 Z 21a.

2. Entfall des Bundesbeitrages (Zuschusses) zur Deckung der Leistungen aus dem Bereich Überbrückungsgeld nach § 679 Abs. 2 ASVG (durch eine jährliche pauschale Zahlung von der Pensionsversicherungsanstalt abhängig von Anzahl der Anträge max. 11 Mio. €) – siehe Antrag gemäß § 27 GOG.
2. Fixer jährlicher Bundesbeitrag aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik in Höhe von 13 Mio. €; 2 Mio. € davon sollen ab 2023 valorisiert zustehen – siehe Art. 2 Z 1a. Gleichzeitig sollen die komplizierten Rückerstattungsregelungen des bisherigen § 12 Abs. 3, 6 und 7 BSchEG entfallen.

Damit soll im Sachbereich Schlechtwetterentschädigung in Anbetracht der klimatischen Entwicklungen einerseits eine positive Bilanzierung ermöglicht und andererseits für die Bausozialpartner die Möglichkeit bestehen, weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Jahresbeschäftigung zu setzen. Dem Bund fallen durch den fixen Bundesbeitrag nach § 12 Abs. 3 BSchEG keine Mehrkosten an; die finanziellen Aufwendungen wären nach den bisherigen gesetzlichen Vorschriften ohnehin vom Bund weiter zu tragen gewesen.“

Der Ausschuss für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat den gegenständlichen Beschluss des Nationalrates in seiner Sitzung am 29. März 2021 in Verhandlung genommen.

Berichterstatter im Ausschuss war Bundesrat Bernhard **Hirczy**.

Bei der Abstimmung wurde mit Stimmeneinhelligkeit beschlossen, gegen den Beschluss des Nationalrates keinen Einspruch zu erheben.

Zum Berichterstatter für das Plenum wurde Bundesrat Bernhard **Hirczy** gewählt.

Der Ausschuss für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz stellt nach Beratung der Vorlage mit Stimmeneinhelligkeit den **Antrag**, gegen den vorliegenden Beschluss des Nationalrates keinen Einspruch zu erheben.

Wien, 2021 03 29

Bernhard Hirczy

Berichterstatter

Korinna Schumann

Vorsitzende