BUNDESMINISTERIUM für WIRTSCHAFT und ARBEIT

An die
Parlamentsdirektion
Dr. Karl Renner-Ring 3
1017 Wien

Name/Durchwahl:
Mag. Claudia Lukowitsch/6275

Geschäftszahl:
BMWA-462.205/0010-III/8/2005

Antwortschreiben bitte unter Anführung der Geschäftszahl an die E-Mail-Adresse post@III8.bmwa.gv.at richten.

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz sowie das Einkommensteuergesetz geändert werden
Begutachtungsverfahren

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit übermittelt den Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz sowie das Einkommensteuergesetz geändert werden.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der **17. Mai 2005** festgelegt.

Der Entwurf wird auch auf der Homepage des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit unter www.bmwa.gv.at/BMWA/Rechtsvorschriften/Entwuerfe veröffentlicht.

Anlage

Mit freundlichen Grüßen
Wien, am 14.04.2005
Für den Bundesminister:
Mag. Dr. iur Anna Ritzberger-Moser
Elektronisch gefertigt.

Sektion Arbeitsrecht und Arbeitsinspektion - Abteilung III/8
A-1011 Wien - Stubenring 1 • Tel.: +43 (01) 71100-6275 • Fax: +43 (01) 7158257
E-Mail: post@III8.bmwa.gv.at • DVR 0037257

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

www.bmwa.gv.at

BUNDESMINISTERIUM für WIRTSCHAFT und ARBEIT

-

-

Sektion Arbeitsrecht und Arbeitsinspektion - Abteilung III/8
A-1011 Wien - Stubenring 1 • Tel.: +43 (01) 71100-6275 • Fax: +43 (01) 7158257
E-Mail: post@III8.bmwa.gv.at • DVR 0037257

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Entwurf

Bundesgesetz, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz sowie das Einkommensteuergesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 414/1972, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 143/2004, wird wie folgt geändert:

1. § 6 Abs. 1 bis 3 lauten:

„§ 6. (1) Als Anwartschaftswoche gilt eine Kalenderwoche, in die an fünf Arbeitstagen Beschäftigungszeiten nach § 5 fallen.

(2) Die Voraussetzung des Abs. 1 gilt auch in jenen Fällen als erfüllt, in denen auf Grund einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit an weniger oder an mehr als fünf Arbeitstagen gearbeitet wird.

(3) Beschäftigungszeiten, die wegen des Beginns oder Endes des Arbeitsverhältnisses bzw. des Zeitraums nach § 5 lit. c während der Kalenderwoche oder wegen des Entfalls von einzelnen Arbeitstagen, an denen keine Entgeltpflicht des Arbeitgebers besteht, keine volle Kalenderwoche umfassen, werden mit anderen solchen Beschäftigungszeiten zusammengerechnet und daraus entstehende volle Anwartschaftswochen berücksichtigt.“

2. In § 13k Abs. 3 wird der Klammerausdruck „(§§ 21a Abs. 3 bis 7, 22, 23, 25, 25a, 27, 28, 29)“ *durch den Klammerausdruck* „(§§ 21a Abs. 2 letzter Satz und Abs. 3 bis 7, 22, 23, 25, 25a, 27, 28, 29)“ *ersetzt.*

3. Nach § 18 wird folgender § 18a samt Überschrift eingefügt:

„Ermächtigung

§ 18a. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist ermächtigt, Gesellschaften mit beschränkter Haftung für die Erbringung von Dienstleistungen, die in Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben stehen und diese im Interesse der in den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallenden Arbeitnehmer und Arbeitgeber bzw. der jeweiligen Interessenvertretungen verbessern, unterstützen oder ergänzen, zu errichten.“

4. Dem § 21a Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Für Teile von Anwartschaftswochen (Beschäftigungswochen) nach § 6 Abs. 3 sowie Teile von Anwartschaftswochen, die aus dem Ende oder Beginn des Kalendermonats in dieser Woche entstehen, sind tageweise Zuschläge zu leisten, wobei für jeden Arbeitstag ein Fünftel des Wochenzuschlags zu leisten ist.“

5. § 21a Abs. 4 lautet:

„(4) Unterschreitet die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit (Teilzeitvereinbarung), so ist der gemäß Abs. 3 erhöhte kollektivvertragliche Stundenlohn mit der Anzahl der für den Arbeitnehmer auf Grund der Vereinbarung geltenden wöchentlichen Arbeitsstunden zu mul-

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

tiplizieren und das Produkt durch die Anzahl der für die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden zu dividieren.“

6. § 21a Abs. 7 lautet:

„(7) Die für den einzelnen Arbeitnehmer zu berechnenden Zuschlagsleistungen sind in Euro, gerundet auf zwei Dezimalstellen, zu berechnen.“

7. § 22 Abs. 4 lautet:

„(4) Der Zuschlagszeitraum umfasst jeweils einen Kalendermonat.“

8. § 22 Abs. 6 entfällt.

9. § 24 samt Überschrift lautet:

Arbeitnehmerinformation

§ 24. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat jeden Arbeitnehmer insbesondere über folgende Punkte vierteljährlich zu informieren:

1. Beschäftigungszeiten, die im abgelaufenen Quartal anspruchsbegründend bei der Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungskasse erfasst wurden,
2. Ansprüche und Anwartschaften, die aus den erfassten Beschäftigungszeiten zum Quartalsende resultieren.

10. Nach § 33c wird folgender Abschnitt VIb samt Überschrift eingefügt:

„Abschnitt VIb
Sonderbestimmungen für den Urlaub bei Entsendung

Geltungsbereich

§ 33d. (1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Sinne des Abschnittes I, die von einem Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich

1. zur fortgesetzten Arbeitsleistung oder
2. im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung

nach Österreich entsandt werden.

(2) Als Entsendung im Sinne dieses Gesetzes gilt auch die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Sinne des Abschnittes I mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, die von einem Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich zur Arbeitsleistung in Österreich aufgenommen werden.

Urlaubsanspruch

§ 33e. Ein Arbeitnehmer gemäß § 33d hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung nach Österreich zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach Abschnitt II.

Urlaubsentgelt

§ 33f. (1) Der Arbeitnehmer hat während des Urlaubs Anspruch auf das Urlaubsentgelt (Urlaubsgeld zuzüglich Urlaubszuschuss). Die Bestimmungen des Abschnittes II sind anzuwenden, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

(2) Der Anspruch entsteht im Ausmaß jener Anwartschaften, für die der Arbeitgeber die gemäß § 21 festgesetzten Zuschläge entrichtet. Dieser Anspruch richtet sich gegen die Urlaubs- und Abfertigungskasse.

(3) Im Falle des Urlaubverbrauchs während der Entsendung hat der Arbeitnehmer unter Nachweis der Urlaubsvereinbarung den Anspruch nach Abs. 2 bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse geltend zu machen. Der Arbeitgeber kann unter Nachweis der Urlaubsvereinbarung den Anspruch nach Abs. 2 für den Arbeitnehmer bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse geltend machen. Das Urlaubsentgelt ist dem Arbeitnehmer direkt auszuzahlen. Dies gilt auch für den Fall des Urlaubsverbrauches durch den Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Entsendung, sofern das Arbeitsverhältnis mit dem entsendenden Arbeitgeber noch aufrecht ist.

(4) Wird kein Urlaub nach Abs. 3 in Anspruch genommen, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abfindung im Ausmaß der bereits erworbenen Anwartschaften, wenn er seit mindestens sechs Monaten in keinem Arbeitsverhältnis mehr steht, auf das dieses Bundesgesetz Anwendung findet. Der Anspruch

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

richtet sich gegen die Urlaubs- und Abfertigungskasse und ist vom Arbeitnehmer geltend zu machen. Wird der Arbeitnehmer vor Fälligkeit des Anspruchs auf Abfindung neuerlich nach Österreich entsendet oder geht er sonst ein Arbeitsverhältnis nach diesem Bundesgesetz ein, so werden die Ansprüche auf Urlaubsentgelt gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse zusammengerechnet.

(5) Für die Geltendmachung eines Anspruchs auf Urlaubsentgelt sind die Ansprüche begründenden Umstände (Vorliegen eines diesem Bundesgesetz unterliegenden Arbeitsverhältnisses, Dauer der Beschäftigung in Österreich) nachzuweisen. Wird das Urlaubsentgelt für einen sechswöchigen Urlaub geltend gemacht, so sind auch die diesen Höheranspruch begründenden Beschäftigungszeiten, auch wenn sie im Ausland erbracht worden sind, nachzuweisen.

(6) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat bei Geltendmachung eines Anspruchs auf Urlaubsentgelt sowohl den Arbeitnehmer als auch dessen Arbeitgeber zu informieren über:

1. Höhe des Urlaubsentgelts,
2. Auszahlung des Urlaubsentgelts,
3. Anzahl der damit finanzierten Urlaubstage.

Meldepflicht

§ 33g. (1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer im Sinne des § 33c beschäftigt, unterliegt der Meldepflicht gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nach § 22. Die Erstmeldung gemäß § 22 Abs. 1 hat zu umfassen:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
2. bei einer Entsendung im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung Name und Anschrift des Beschäftigers
3. Name des mit der Ausübung des Weisungsrechts des Arbeitgebers gegenüber den entsandten Arbeitnehmern Beauftragten,
4. Name und Anschrift des inländischen Auftragebers (Generalunternehmers),
5. Namen, Anschriften, Geburtdaten und Sozialversicherungsnummern der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer,
6. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung in Österreich,
7. tatsächliche Beendigung der Beschäftigung in Österreich,
8. die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer gebührenden Entgelts,
9. Ort der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich),
10. die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers.

(2) Für die Pflicht zur Erstmeldung gemäß § 22 Abs. 1 eines Arbeitgebers mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes gilt bei einer Entsendung zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung § 7b Abs. 3 und 4 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, in der jeweils geltenden Fassung. Bei einer Entsendung im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung gilt § 17 Abs. 2 und 3 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988, in der jeweils geltenden Fassung. Die Erstattung der Meldung gemäß § 7b Abs. 3 und 4 AVRAG oder § 17 Abs. 2 und 3 AÜG gilt als Erstmeldung gemäß § 22 Abs. 1. In der Folge hat der Arbeitgeber Meldungen gemäß § 22 Abs. 2 und 3 zu erstatten.

(3) Erstattet ein Arbeitgeber ohne Sitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes eine Erstmeldung gemäß Abs. 1, so hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse eine Abschrift dieser Meldung

1. an die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen
2. an die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice, in dessen Sprengel der Beschäftigungsort liegt,
3. bei einer Entsendung im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung an die zuständige Gewerbebehörde

zu übermitteln.

(4) Der Beauftragte nach Abs. 1 Z 3 gilt als Zustellungsbevollmächtigter im Sinne des § 8a des Zustellgesetzes, BGBl. Nr. 200/1982, in der jeweils geltenden Fassung, unabhängig davon, ob dieser einen Hauptwohnsitz im Inland hat, soweit eine Zustellung von Schriftstücken im Sinne des § 1 Abs. 1 des Zustellgesetzes an den Arbeitgeber im Inland oder mangels entsprechender Übereinkommen im Ausland nicht vorgenommen werden kann.

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Entrichtung der Zuschläge

§ 33h. (1) Für die Entrichtung der Zuschläge gelten § 21a, § 22 Abs. 4 bis 5 sowie § 25 Abs. 1 und 2.

(2) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung zur Zuschlagsentrichtung nicht nach, so hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse die offenen Zuschläge im Gerichtsweg einzuklagen. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist berufen, alle zur Einbringung der Zuschlagsleistungen erforderlichen und zweckmäßigen Maßnahmen zu treffen.

(3) Zuständiges Gericht ist das Arbeits- und Sozialgericht Wien.

Vereinbarungen mit anderen Sozial- oder Urlaubskassen

§ 33i. (1) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist ermächtigt, mit vergleichbaren, auf Gesetz oder Kollektivvertrag beruhenden Einrichtungen, die den Urlaubsanspruch bzw. dessen Abwicklung betreffen (Urlaubs- oder Sozialkassen), in einem anderen Land eine Vereinbarung abzuschließen, die folgende Grundsätze zu berücksichtigen hat:

1. das Ausmaß des bezahlten Jahresurlaubs in diesem Land muss im Wesentlichen dem Jahresurlaubsausmaß nach § 4 Abs. 1 entsprechen;
2. die Einbeziehung des Arbeitgebers und des nach Österreich entsandten Arbeitnehmers in das jeweilige Sozial- oder Urlaubskassensystem muss auch während der Beschäftigung in Österreich in vollem Umfang aufrecht bleiben; es darf insbesonders wegen der Beschäftigung in Österreich nicht zu einer Kürzung des Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers, des Anspruchs auf Entgelt während des Urlaubs oder der Zuschlagsverpflichtung des Arbeitgebers kommen;
3. die Einbeziehung des Arbeitgebers und des nach Österreich entsandten Arbeitnehmers in das jeweilige Sozial- oder Urlaubskassensystem befreit den Arbeitgeber von der Verpflichtung zur Leistung von Zuschlägen an die Urlaubs- und Abfertigungskasse;
4. der entsandte Arbeitnehmer erwirbt keine Ansprüche gegen die Urlaubs- und Abfertigungskasse;
5. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich der Urlaubsregelungen dieses Bundesgesetzes fallen und gemäß § 1 Abs. 4 auch bei Entsendung in das Ausland im System der Urlaubs- und Abfertigungskasse verbleiben, dürfen hinsichtlich des Urlaubsanspruches nicht in das Sozial- oder Urlaubskassensystem einbezogen werden (Gegenseitigkeit).

(2) Für den Geltungsbereich und die Geltungsdauer einer Vereinbarung nach Abs. 1 unterliegen die davon betroffenen Arbeitgeber und deren nach Österreich entsandten Arbeitnehmern nicht den Bestimmungen der §§ 33f Abs. 2 bis 6 und 33h.

(3) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist ermächtigt, zum Zwecke der Vollziehung und der Überprüfung der Einhaltung einer Vereinbarung mit einer ausländischen Sozial- oder Urlaubskasse die dafür notwenigen Daten auszutauschen.“

11. § 35 samt Überschrift lautet:

„**Übergangsbestimmung zur Umstellung des Zuschlagszeitraums**

§ 35. Die Arbeitnehmerinformation gemäß § 24 hat erstmals zum 30. Juni 2006 zu erfolgen.“

12. §§ 37 und 39a werden jeweils samt Überschrift aufgehoben.

13. In § 40 wird nach Abs. 6 folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) §§ 18a sowie 33c bis 33i in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2005 treten mit 1. September 2005 in Kraft. Mit Ablauf des 31. August 2005 treten die §§ 37 und 39a außer Kraft. §§ 6 Abs. 1 bis 3, 13k Abs. 3, 21a Abs. 2, 4 und 7, 22 Abs. 4 und 24 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2005 treten mit 1. Mai 2006 in Kraft. § 22 Abs. 6 tritt mit 30. April 2006 außer Kraft.“

Artikel 2

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl. Nr. 196/1988, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 111/2002, wird wie folgt geändert:

1. § 17 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Die zuständige Gewerbebehörde hat, sofern es sich um Bautätigkeiten handelt, eine Abschrift der Meldung der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zu übermitteln.“

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

2. In § 23 wird nach Abs. 8 folgender Abs. 9 angefügt:

„(9) § 17 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2005 tritt mit 1. September 2005 in Kraft.

Artikel 3

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 136/2004, wird wie folgt geändert:

1 In § 27 wird nach Abs. 5 folgender Abs. 6 eingefügt:

„(6) Die regionalen Geschäftstellen des Arbeitsmarktservice haben die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse über Beschäftigungsbewilligungen und EU-Entsendebestätigungen gemäß § 18, welche für die Beschäftigung von Ausländern im Bauwesen erteilt wurde, in Kenntnis zu setzen.“

2. In § 34 wird nach Abs. 27 folgender Abs. 28 eingefügt:

„(28) § 27 Abs. 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2005 tritt mit 1. September 2005 in Kraft.

Artikel 4

Das Einkommensteuergesetz 1988, BGBl. Nr. 400/1988, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/2005, wird wie folgt geändert:

1. § 41 Abs. 1 Z 3 lautet:

„3. im Kalenderjahr Bezüge gemäß § 69 Abs. 2, 3, 5, 6, 7 oder 8 zugeflossen sind,"

2. In § 69 wird folgender Abs. 8 angefügt:

"(8) Bei Auszahlung von Bezügen gemäß § 33f Abs. 1 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 414/1972, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2005, durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse ist die Lohnsteuer nach § 70 Abs. 2 Z 1 in Verbindung mit § 67 Abs. 5 zu berechnen. Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse hat die Lohnsteuer nur dann einzubehalten und abzuführen, wenn sie für das laufende Kalenderjahr den Betrag von 100 Euro übersteigt. Zur Berücksichtigung dieser Bezüge im Veranlagungsverfahren hat die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse bis 31. Jänner des folgenden Kalenderjahres einen Lohnzettel (§ 84) auszustellen und an das Finanzamt der Betriebsstätte zu übermitteln."

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Vorblatt

Probleme:

Die Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Entsenderichtlinie) sieht vor, dass bei Entsendungen (kurzfristige Erbringung der Arbeitsleistung in einem anderen Mitgliedstaat) bestimmte in diesem Mitgliedstaat gesetzliche oder - in der Baubranche - kollektivvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen garantiert werden müssen. Dazu zählt ua. der bezahlte Mindestjahresurlaub (Art. 3 Abs. 1 lit. b der Entsenderichtlinie).

Die Umsetzung der Entsenderichtlinie im Allgemeinen erfolgte in §§ 7ff Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, in der jeweils geltenden Fassung, bzw. im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), BGBl. Nr. 218/1975, in der jeweils geltenden Fassung. Für den Urlaub der Bauarbeiter, der in mehreren EU-Mitgliedstaaten über Sozialkassen abgewickelt wird, erfordert die vollständige Umsetzung der Entsenderichtlinie neben der Garantie des Naturalurlaubsanspruches gegen den Arbeitgeber zusätzlich auch die Einbeziehung des entsandten oder überlassenen Arbeitnehmers in das jeweilige Kassensystem. Die geltende österreichische Rechtslage sieht bisher jedoch keine derartige Einbeziehung in das Urlaubskassenverfahren der Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) gemäß den Bestimmungen des Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) vor.

Darüber hinaus sollen Modernisierungen und Verbesserungen in der Abwicklung des Urlaubskassenverfahrens erfolgen.

Ziele:

Umsetzung der Entsenderichtlinie durch die Einbeziehung entsandter oder überlassener Bauarbeiter in das Urlaubskassenverfahren der BUAK sowie die Setzung administrativer Begleitmaßnahmen zum Projekt e-buak, insbesonders die Umstellung des Zuschlagszeitraumes auf den Kalendermonat.

Inhalt:

- Einbeziehung von Arbeitnehmern, die vorübergehend von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland nach Österreich entsandt oder überlassen werden, in das Urlaubskassenverfahren,
- Verpflichtung dieser Arbeitgeber zur Leistung von Lohnzuschlägen wie Arbeitgeber mit Sitz in Österreich, allerdings Einbringung dieser Zuschläge auf gerichtlichem Weg (wegen der Vollstreckbarkeit im Ausland; anders im Inland: Einbringung im Verwaltungsweg),
- in Entsendefällen Auszahlung des Urlaubsentgelts direkt an den Arbeitnehmer (mit Abfuhr der Sozialversicherungsbeiträge an den jeweiligen ausländischen Sozialversicherungsträger bzw. Versteuerung im Inland),
- Berücksichtigung von vergleichbaren Einrichtungen im Ausland (wechselseitige Anrechnung und Befreiung von der Zuschlagspflicht),
- Informationspflichten der jeweils bei Entsendung oder Überlassung involvierten Behörden gegenüber der BUAK und umgekehrt,
- Umstellung des Zuschlagszeitraums (bisher 4 bzw. 5 Wochen) auf den Kalendermonat,
- tageweise Zuschlagsverrechnung,
- Streichung der Urlaubs- und Abfertigungskarte und Einführung einer modernen vierteljährlichen Arbeitnehmerinformation.

Alternativen:

Weitgehend keine, da die österreichische Rechtslage an das EU-Recht anzupassen ist.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Ziel der Entsenderichtlinie ist die Schaffung eines „harten Kerns“ klar definierter Schutzbestimmungen für grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmer. Damit soll auch für diese Arbeitnehmer - in den von der Richtlinie definierten Bereichen - jenes Schutzniveau gewährleistet werden, das für Arbeitnehmer von Arbeitgebern mit Sitz in Österreich zur Anwendung kommt. Durch die Einbeziehung entsandter oder überlassener Bauarbeiter in das Urlaubskassenverfahren der BUAK werden sie in diesem Bereich Arbeitnehmern von Arbeitgebern, die bereits auf Grund der derzeit geltenden Rechtslage dem BUAG unterliegen, grundsätzlich gleichgestellt und kommen in den Genuss derselben Schutzbestimmungen. Dies ist einer qualitativen Verbesserung der Beschäftigung förderlich. Aus diesem Umstand folgt auch im Ergebnis eine Angleichung der Wettbewerbssituation zwischen Unternehmen mit Sitz in Öster-

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

reich und solchen mit Sitz im Ausland. Durch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit können alle auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Ressourcen optimal genützt werden. Mittelfristig kann daher mit einem höheren Beschäftigungsniveau gerechnet werden.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Harmonie mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union ist gegeben; der Entwurf dient insbesondere der Umsetzung von Vorgaben des EU-Rechts.

Finanzielle Auswirkungen:

Auf die finanziellen Erläuterungen wird verwiesen.

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Eine Novellierung des BUAG ist im Hinblick auf die Anpassung an das EU-Recht erforderlich.

Ziel der Entsenderichtlinie ist die Schaffung eines "harten Kerns" klar definierter Schutzbestimmungen für grenzüberschreitend entsandte oder überlassende Arbeitnehmer. Zentrale Regelung der Entsenderichtlinie ist Art. 3, in dem die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festgelegt sind, die den entsandten oder überlassenen Arbeitnehmern von den Mitgliedstaaten zu garantieren sind. Beruhen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf Gesetz oder Verordnung, sind sie nach der Entsenderichtlinie allen Arbeitnehmern unabhängig von der Branche des Arbeitgebers, beruhen sie auf Kollektivvertrag, sind sie lediglich Arbeitnehmern in der Baubranche zu garantieren.

Nach Art. 6 des Übereinkommens über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (EVÜ) sind Arbeitsverhältnisse nach dem Recht jenes Staates zu beurteilen, in dem der Arbeitnehmer seinen gewöhnlichen Arbeitsort hat. Dies ist bei grenzüberschreitendem Einsatz von Arbeitskräften regelmäßig der Entsendestaat. Für die Dauer der grenzüberschreitenden Entsendung oder Überlassung wird dieses Arbeitsrechtstatut in den von der Entsenderichtlinie definierten Bereichen vom österreichischen Arbeitsrecht überlagert, soweit es für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen enthält.

Zu diesem harten Kern der Schutzbestimmungen zählt ua. der bezahlte Mindestjahresurlaub (Art. 3 Abs. 1 lit. b der Entsenderichtlinie). Für den Urlaub der Bauarbeiter, der in mehreren EU-Mitgliedstaaten über Sozialkassen abgewickelt wird, erfordert die vollständige Umsetzung der Entsenderichtlinie neben der Garantie des Urlaubsanspruches in derselben Höhe und mit derselben Vergütung wie für Arbeitnehmer von inländischen Arbeitgebern zusätzlich auch die Einbeziehung des entsandten oder überlassenen Arbeitnehmers in das jeweilige Kassensystem. Zur Entsenderichtlinie ist in einer Erklärung zum Ratsprotokoll festgehalten, dass zu den zu garantierenden Arbeitsbedingungen auch die Beiträge zu und die Leistungen von Sozialkassen zählen. Auch der Europäische Gerichtshof geht in der Rechtssache Finalarte (EuGH 25.10.2001, Rs. C-49/98 ua.) von der grundsätzliche Zulässigkeit der Einbeziehung der entsandten Arbeitnehmer in ein Sozialkassensystem aus. Danach stellt es grundsätzlich keinen Verstoß gegen die Dienstleistungsfreiheit dar, wenn eine nationale Regelung Arbeitnehmer eines in einem anderen Mitgliedstaat (Entsendestaat) ansässigen Unternehmens, die in den ersten Mitgliedstaat (Aufnahmestaat) entsandt wurden, in das Kassensystem einbezieht und damit Urlaubsansprüche garantiert werden, sofern die Arbeitnehmer nach den Rechtsvorschriften des Entsendestaates keinen im Wesentlichen vergleichbaren Schutz genießen, sodass die Anwendung der Regelung des Aufnahmestaates den Arbeitnehmern einen tatsächlichen Vorteil verschafft, der deutlich zu ihrem sozialen Schutz beiträgt.

Die Regelung des Urlaubsrechts für die Bauarbeiter erfolgt im BUAG. Da diese Arbeitnehmergruppe auf Grund der starken Fluktuation sowie Saisonabhängigkeit in der Baubranche die Wartezeit im allgemeinen Urlaubsrecht nur selten erfüllen würde und zu keinem Urlaubsanspruch käme, wollte man für die Bemessung des Urlaubs nicht auf das konkrete Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber abstellen. Dementsprechend werden die Beschäftigungen bei unterschiedlichen Dienstgebern zusammengerechnet, sofern es sich um Tätigkeiten handelt, die dem BUAG unterliegen. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf das Urlaubsentgelt (Lohnfortzahlung für die Dauer des Urlaubs zuzüglich eines Urlaubszuschusses) richtet sich gegen eine besondere öffentlich rechtliche Institution, nämlich die paritätisch besetzte Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK). Die Finanzierung erfolgt durch Zuschlagsleistungen der Arbeitgeber. Dieses System dient der Sicherung der Ansprüche der Arbeitnehmer und enthält somit einen qualitativen Unterschied zum allgemeinen Urlaubsrecht. Durch den Entwurf soll daher die bisher bestehende Umsetzungslücke in Bezug auf die Entsenderichtlinie geschlossen werden.

Der Entwurf sieht in einem neuen Abschnitt VIb die Schaffung von Sonderbestimmungen für den Urlaub bei Entsendung vor. Arbeitnehmer, die vorübergehend von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland nach Österreich entsandt oder überlassen werden, werden in das Urlaubskassenverfahren der BUAK einbezogen. Sie sind somit Arbeitnehmern von Arbeitgebern mit Sitz in Österreich grundsätzlich gleichgestellt. Der entsandte oder überlassene Arbeitnehmer hat während des Verbrauchs des Naturalurlaubes Anspruch auf Urlaubsentgelt (Urlaubsgeld zuzüglich Urlaubszuschuss), allerdings nur im Ausmaß jener Anwartschaften, für die der Arbeitgeber Zuschläge entrichtet. Die Auszahlung des Urlaubsentgelts erfolgt durch die BUAK direkt an den Arbeitnehmer. Dabei führt die BUAK die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ab. Konsumiert der Arbeitnehmer keinen Urlaub während der Entsendung oder Überlassung, hat er Anspruch auf Abfindung im Ausmaß der erworbenen Anwartschaften; auch diese Abfindung wird direkt an

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

den Arbeitnehmer ausgezahlt. Um die Abwicklung des Urlaubskassenverfahrens zu ermöglichen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einer Reihe von Meldepflichten nachzukommen, wobei die Meldung gemäß AVRAG und AÜG für Arbeitgeber mit Sitz in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) als Meldung im geforderten Sinne anzusehen ist. Zur Finanzierung des Urlaubskassensystems ist der Arbeitgeber mit Sitz im Ausland - wie die schon bisher dem BUAG unterliegenden Arbeitgeber mit Sitz im Inland - verpflichtet, Lohnzuschläge zu leisten, die im Falle Nichtleistung von der BUAK im Gerichtsweg einzuklagen sind. Es besteht weiters für die BUAK die Möglichkeit, mit anderen vergleichbaren Sozial- oder Urlaubskassen die wechselseitige Anrechnung und Befreiung von der Zuschlagspflicht zu vereinbaren.

Durch die Novellierung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) bzw. des AÜG wird die Informationspflicht der jeweils bei der Entsendung oder Überlassung involvierten Behörden gegenüber der BUAK verankert werden. Diese Informationspflicht trifft umgekehrt auch die BUAK gegenüber diesen Behörden.

Über die Umsetzung der Entsenderichtlinie hinaus, ist im Zuge der Verwirklichung des Projektes e-buak die Ergreifung administrativer Begleitmaßnahmen erforderlich. Das Projekt e-buak soll eine Modernisierung bringen, indem zB die Abwicklung von Anträgen etc. über Internetanwendungen erfolgen können soll. Dafür sind nur in Randbereichen gesetzliche Änderungen notwendig. Als wesentliche Maßnahme auf gesetzlicher Ebene ist die Umstellung des Zuschlagszeitraumes von Wochen auf den Kalendermonat anzusehen, womit auch eine administrative Erleichterung für die Bauunternehmen verbunden ist. Dazu wird die Anwartschaftswoche grundsätzlich der Kalenderwoche gleichgestellt. Da der Monatsbeginn bzw. das Monatsende nicht immer mit dem Wochenbeginn bzw. dem Wochenende zusammenfällt, ist die Möglichkeit der Berechnung und Leistung von tageweisen Zuschlägen notwendig. Die in der Praxis kaum mehr verwendete Urlaubs- und Abfertigungskarte wird abgeschafft und durch die Einführung einer modernen vierteljährlichen Arbeitnehmerinformation ersetzt.

Finanzielle Auswirkungen:

Die Zahl der durch die Einbeziehung der entsandten Arbeitnehmer in das Urlaubskassenverfahren betroffenen Arbeitnehmer und Unternehmen ist, insbesonders auch im Hinblick auf die künftige Entwicklung, schwer abschätzbar. Die Erfahrungen mit der Meldung nach § 7b AVRAG zeigen, dass davon in einem Beobachtungszeitraum von Mai bis September 2004 weniger als 400 Arbeitnehmer - in allen Branchen - betroffen waren.

Für die Zukunft ist mit einem Ansteigen dieser Zahl, vor allem bei Auslaufen des Übergangsregimes in Bezug auf die mit 1. Mai 2004 der EU beigetretenen neuen Mitgliedstaaten, aus den Nachbarländern zu rechnen.

Im Hinblick auf den in der gegenständlichen Novelle verankerten Grundsatz, dass bei entsandten Arbeitnehmern Leistungen der BUAK nur insoweit gebühren, als dafür entsprechende Zuschläge erbracht worden sind, kann aus der Einbeziehung der entsandten Arbeitnehmer in das Urlaubskassensystem eine zusätzliche Belastung der BUAK aber nicht resultieren.

Kompetenzgrundlage:

Der vorliegende Entwurf stützt sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 4 und 11 B-VG.

Besonderer Teil

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

Zu Z 1 (§ 6 Abs. 1 bis 3):

Bedingt durch die Umstellung des Zuschlagszeitraums auf den Kalendermonat (vgl. Z 6) und die damit verbundene Vorschreibung von Zuschlägen auch für Teile von Wochen ergibt sich die Notwendigkeit einer tageweisen Zuschlagsberechnung.

Gleichzeitig soll aber am Prinzip der Anwartschaftswochen (Beschäftigungswochen) für die Begründung von Ansprüchen nach dem BUAG festgehalten werden.

In § 6 Abs. 1 wird daher vorgesehen, dass anspruchsbegründend jede Kalenderwoche ist, in der der Arbeitnehmer an zumindest fünf Arbeitstagen arbeitet oder andere anrechenbare Zeiten (vgl. § 5) vorliegen. Ein bestimmter Umfang an erbrachter Arbeitszeit - bisher mindestens 30 Stunden - kann im Hinblick auf die Regelungen der Abs. 2 und 3 entfallen.

Eine Sonderregelung für Teilzeitbeschäftigung ist entbehrlich: für sie ist in § 21 Abs. 4 eine entsprechende Aliquotierung des Zuschlags vorgesehen. Im Übrigen gelten die allgemeinen Regelungen über den

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Erwerb von Anwartschaftswochen, dies schließt insbesonders auch ein, dass zB eine Blockung der Teilzeit an weniger als 5 Arbeitstagen eine volle Anwartschaftswoche begründet (Abs. 2).

Im Hinblick auf mögliche andere Verteilungen der in der Regel durch Kollektivvertrag festgelegten Normalarbeitszeit - womit jede nach den arbeitszeitrechtlichen Vorschriften zulässige Verteilung gemeint ist - sieht Abs. 2 vor, dass eine anspruchsbegründende Beschäftigungswoche auch vorliegt, wenn wegen dieser Arbeitszeitverteilung an weniger oder mehr als 5 Arbeitstagen gearbeitet wird. Im Ergebnis wird dann keine volle Anwartschaftswoche erreicht werden, wenn entweder das Arbeitsverhältnis im Laufe der Kalenderwoche begonnen oder beendet wird oder der Arbeitnehmer der Arbeit fernbleibt, ohne dass eine nach Abs. 5 anrechenbare Beschäftigungszeit vorliegt, und kein Anspruch auf Entgelt besteht. Für diese Fälle sieht Abs. 3 die Berücksichtigung auch einzelner Tage sowohl für die Verpflichtung zur Zuschlagsleistung als auch den Erwerb von Ansprüchen vor, wobei allerdings im Hinblick auf das beibehaltene Prinzip der Anwartschafts- bzw. Beschäftigungswoche solche Tage für Anwartschaften oder Ansprüche nur insoweit schlagend werden, als sie mit anderen Tagen zusammengerechnet werden können und daraus volle Wochen entstehen.

Zu Z 2 (§ 13k Abs. 3):

Die Ergänzung des Verweises um § 21a Abs. 2 letzter Satz stellt sicher, dass die tageweise Zuschlagsberechnung auch im Bereich der Winterfeiertagsregelung erfolgen kann.

Zu Z 3 (§ 18a):

Mit dieser Regelung soll die BUAK zur Gründung von Gesellschaften mit beschränkter Haftung - die in ihrem Eigentum sind - ermächtigt werden, um bestimmte Dienstleistungen, die in inhaltlichem Konnex mit der gesetzlichen Aufgabenstellung stehen bzw. diese abrunden oder ergänzen und geeignet sind, separat abgewickelt zu werden, zielgerichtet erbringen zu können. Vorbild für diese Regelung ist § 81 Abs. 2 ASVG, der eine ähnliche Ermächtigung auch für die Sozialversicherungsträger vorsieht.

Zu Z 4 (§ 21a Abs. 2):

Mit dieser Regelung wird die tageweise Zuschlagsberechnung in den Fällen des § 6 Abs. 3 bzw. bei Beginn bzw. Ende des Zuschlagszeitraums (nunmehr der Kalendermonat, vgl. Z 6) während der Kalenderwoche normiert. Ein Tageszuschlag entspricht einem Fünftel des Wochenzuschlags. Mehr als 5 Tageszuschläge pro Kalenderwoche können nicht vorgeschrieben werden.

Zu Z 5 (§ 21a Abs. 4):

§ 21a Abs. 4 regelt die Aliquotierung des Zuschlags bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung entsprechend dem Arbeitszeitausmaß.

Zu Z 6 (§ 21a Abs. 7):

Die Änderung berücksichtigt lediglich die nunmehr bestehende Möglichkeit der Vorschreibung von Zuschlägen auch für einzelne Tage, indem die bisherige Bezugnahme auf die Woche entfällt.

Zu Z 7 (§ 22 Abs. 4):

Der bisher volle 4 oder 5 Wochen umfassende Zuschlagszeitraum wird auf den Kalendermonat umgestellt. Dies entspricht auch der Praxis der Lohnverrechnung in den Betrieben und bildet daher mit der Gleichstellung eine wesentliche administrative Vereinfachung.

Zu Z 8 und 9 (§§ 22 Abs. 6 und 24)

Die Urlaubs- und Abfertigungskarte ist überholt und soll durch eine regelmäßige aktuelle Arbeitnehmerinformation der BUAK ersetzt werden. Diese Information wird regelmäßig schriftlich sein, kann aber bei entsprechenden technischen Möglichkeiten vor allem auch der zu Informierenden auch auf anderem technisch möglichen Weg erfolgen.

Zu Z 10 (§§ 33d bis 33i):

Zu § 33d:

Durch die Bestimmung des Abs. 1 erfolgt die Einbeziehung von Arbeitgebern entsandter oder überlassener Bauarbeiter mit Sitz im Ausland in den Geltungsbereich des BUAG. Nach Art. 1 Abs. 4 der Entsenderichtlinie dürfen Unternehmen aus Drittstaaten nicht günstiger als solche aus Mitgliedstaaten des EWR gestellt werden. Aus diesem Grund erfasst die Regelung sowohl Arbeitgeber mit Sitz in einem Mitgliedstaat des EWR als auch solche mit Sitz in einem Drittstaat. Die vorübergehend nach Österreich entsandten oder überlassenen Arbeitnehmer dieser Arbeitgeber werden damit jenen Arbeitnehmern, auf die das BUAG schon bisher anwendbar war, grundsätzlich gleichgestellt.

Bei der Prüfung der Frage, ob eine Beschäftigung im Sinne des Abschnittes I vorliegt, ist zunächst an die konkrete in Österreich entfaltete Tätigkeit anzuknüpfen. Verrichtet das entsendende oder überlassende

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Unternehmen sowohl Tätigkeiten, die von ihrer Art her in den Geltungsbereich des BUAG fallen, als auch solche, auf die dies nicht zutrifft, so kommt die Mischbetriebsregelung des § 3 BUAG zur Anwendung, insbesonders die Regelung des § 3 Abs. 2, wonach bei organisatorischer Trennung die Arbeitnehmer in jenen Betriebsteilen, die Bautätigkeiten verrichten, in das BUAG einbezogen werden, weiters die Regelung des § 3 Abs. 3, wonach bei fehlender organisatorischer Trennung jene Arbeitnehmer in das BUAG einbezogen werden, die überwiegend Bautätigkeiten verrichten. Die Entsendung oder Überlassung von Arbeitnehmern zu Bautätigkeiten wird regelmäßig jedenfalls letzteren Tatbestand erfüllen.

Der Begriff „Entsendung“ orientiert sich einerseits an der bisherigen Begriffsbildung der österreichischen Dogmatik und andererseits an der Definition der Entsendung in der Entsenderichtlinie. In der Regelung des Anwendungsbereiches (Art. 1 Abs. 3 lit. a) wird die (grenzüberschreitende) Entsendung folgendermaßen umschrieben: Ein Arbeitnehmer wird von einem Unternehmen unter dessen Namen und Leitung in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates im Rahmen eines Vertrages entsandt, der zwischen diesem Unternehmen und dem Dienstleistungsempfänger abgeschlossen wurde, wobei ein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und entsendendem Unternehmer (jedenfalls) für die Dauer der Entsendung besteht. Im Ratsprotokoll zur Entsenderichtlinie wird diese Regelung näher präzisiert: Entsendungen setzen das Vorliegen einer länderübergreifenden Dienstleistung im Namen und unter Leitung eines Unternehmens im Rahmen eines Vertrages zwischen diesem, die Leistung erbringenden Unternehmen und dem Dienstleistungsempfänger und Auftraggeber, voraus.

Die Regelung des Abs. 2 soll Konstruktionen entgegenwirken, mit denen die Anwendbarkeit des BUAG umgangen werden soll. Damit werden auch Arbeitnehmer erfasst, die ihren gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich haben und von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland ausschließlich für die Entsendung oder Überlassung auf österreichische Baustellen beschäftigt werden. Diese Arbeitnehmer fallen nicht in den Anwendungsbereich der Entsenderichtlinie; daher ist ihre ausdrückliche Einbeziehung erforderlich. Eine von der Intention her nach vergleichbare Regelung enthält § 7 AVRAG.

Zu § 33e:

Die Bestimmung regelt den Anspruch auf Naturalurlaub. Für die Dauer der Entsendung wird der Arbeitnehmer so gestellt wie ein vergleichbarer Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich. Insoweit verdrängt österreichisches Urlaubsrecht das grundsätzlich anwendbare Arbeitsrechtstatut des Herkunftsstaates des Arbeitnehmers.

Von einer Differenzregelung, dahingehend, dass eine Einbeziehung in das Urlaubskassensystem der BUAK nur hinsichtlich des höheren österreichischen Urlaubsanspruchs erfolgt, wurde aus Praktikabilitätserwägungen Abstand genommen, ebenso im Hinblick darauf, dass mit der Einbeziehung in das Urlaubskassensystem und der Finanzierung des Urlaubsanspruchs über eine öffentlich-rechtliche Einrichtung eine zusätzliche Qualität verbunden ist, die dem Arbeitnehmer einen wesentlichen sozialen Vorteil garantiert.

Weiters ist in Umsetzung der Entsenderichtlinie sicherzustellen, dass der entsandte oder überlassene Arbeitnehmer den sich aus dem österreichischen Recht ergebenden Urlaubsanspruch in dem Ausmaß, das der Dauer seines Aufenthalts in Österreich im Rahmen seiner Entsendung oder Überlassung entspricht, auch für die Zeit nach der Entsendung oder Überlassung im Heimatstaat geltend zu machen kann. Deshalb wird dieser materielle Anspruch als zwingender Anspruch ausgestaltet.

Zu § 33f:

In Abs. 1 wird der grundsätzliche Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsentgelt (Lohnfortzahlung für die Dauer des Urlaubs zuzüglich eines Urlaubszuschusses) normiert. Es kommen auch hier jene Regelungen zur Anwendung, die auch für in Österreich regelmäßig tätige Arbeitnehmer gelten. Auf Grund der Sondersituation der Entsendung oder Überlassung sind jedoch einige Abweichungen von der bisherigen Rechtslage für diesen Bereich erforderlich.

Der Anspruch entsteht gemäß Abs. 2 nur im Ausmaß der vom Arbeitgeber an die BUAK abgeführten Zahlungen. Vor deren Einlangen ist die BUAK zu keiner Leistung verpflichtet. Die BUAK ermittelt auf Grund der im Rahmen der Meldepflichten vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden Zuordnungskriterien den für die Zuschlagsberechnung maßgebenden Kollektivvertragslohn.

Beabsichtigt der Arbeitnehmer, Urlaub während der Dauer der Entsendung oder Überlassung zu konsumieren, so hat er diesen gemäß Abs. 3 gegenüber der BUAK geltend zu machen. Diese Geltendmachung kann jedoch auch der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer vornehmen. Die BUAK zahlt direkt an den Arbeitnehmer aus. Damit wird von der sonstigen Systematik, die eine Abwicklung über den Arbeitgeber vorsieht, abgegangen. Damit wird sichergestellt, dass die Leistung auch wirklich dem Arbeitnehmer zugute kommt. Die BUAK führt die Lohnsteuer sowie die Sozialversicherungsbeiträge ab. Die Abfuhr der Lohnsteuer erfolgt in Österreich. Sie wird ab einer Jahresfreigrenze von 100 Euro - wie bei Arbeitneh-

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

mern mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich - mittels Lohnsteuertabelle vom Bruttobezug berechnet und an das Finanzamt abgeführt, unabhängig davon, wie lange die Entsendung oder Überlassung dauert. Ist auf Grund der kurzen Dauer der Entsendung oder Überlassung im Ergebnis keine Steuerpflicht in Österreich gegeben, kann der Arbeitnehmer die Rückerstattung durch das Finanzamt verlangen. Die BUAK führt weiters die Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung an den im Ausland zuständigen Sozialversicherungsträger ab. Dies ist deshalb erforderlich, da der Arbeitnehmer regelmäßig im Sozialversicherungssystem seines Heimatstaates verbleibt. Der Sozialversicherungsträger ist aus dem der Entsendung zugrundegelegten Formular E 101 bekannt bzw. bei Geltendmachung eines Anspruchs gegenüber der BUAK nachzuweisen. Die Höhe der Dienstgeberbeiträge ist jedenfalls mit 17% begrenzt, da im Wege der Zuschlagseinnahmen nicht mehr, analog dem bisherigen System, abgedeckt wird. Dementsprechend bleibt auch die Verpflichtung des ausländischen Arbeitgebers zur Leistung allfällig höherer Dienstgeberbeiträge - so wie beim inländischen Arbeitgeber - aufrecht. Der Arbeitnehmer erhält somit direkt von der BUAK einen bereits „richtig“ berechneten Nettobezug. Die Abfuhr der Abgaben an den Arbeitgeber erscheint nicht zielführend, da hier nicht kontrolliert werden kann, ob die Lohnsteuer bzw. die Beiträge zur Sozialversicherung korrekt an die zuständigen Stellen weitergeleitet werden und somit die Gefahr des Missbrauchs besteht. Die Arbeitnehmer gemäß § 33d Abs. 2 sind in Österreich sozialversichert und auch steuerpflichtig; für sie hat daher auch die Abfuhr der Sozialversicherungsbeiträge in Österreich zu erfolgen. Nimmt der Arbeitnehmer während der Dauer der Entsendung oder Überlassung keinen Naturalurlaub in Anspruch, so hat er nach der Rückkehr in seinen Herkunftsstaat - sofern er noch bei seinem bisherigen Arbeitgeber beschäftigt ist - noch für 6 Monate die Möglichkeit, diesen zu konsumieren und den auf die Beschäftigung in Österreich entfallenden Urlaubsanteil entsprechend den geleisteten Zuschlägen von der BUAK abgegolten zu bekommen.

Konsumiert der Arbeitnehmer während der Dauer der Entsendung oder Überlassung bzw. unmittelbar nach der Rückkehr in den Herkunftsstaat keinen Urlaub, hat er nach Abs. 4 systemkonform zu § 10 nach Ablauf einer sechs-monatigen Wartefrist Anspruch auf Abfindung der in Österreich erworbenen Anwartschaften (siehe jedoch Ausführungen zu Abs. 3). Wird der Arbeitnehmer innerhalb einer gewissen Zeitspanne mehrmals nach Österreich entsandt oder überlassen, so sollen seine jeweiligen Ansprüche nicht immer in Geld abgegolten werden, sondern werden diese, wenn die neuerliche Entsendung oder Überlassung vor dem Zeitpunkt der Fälligkeit der Abfindung stattfindet, zusammengerechnet. Dies gilt auch für den Fall, dass er ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber mit Sitz in Österreich begründet.

Die Informationen gemäß Abs. 6 werden an jenen Arbeitgeber weitergeben, der die Zuschläge abgeführt hat. Dieser wird damit über die Höhe des Urlaubsentgelts sowie die Anzahl der damit finanzierten Urlaubstage informiert.

Zu § 33g:

Zweck des Meldeverfahrens ist in Entsprechung der Umsetzung des Art. 5 der Entsenderichtlinie die Kontrolle und damit die Durchsetzbarkeit der im Entwurf normierten Ansprüche. Durch die gegenseitigen Informationspflichten der mit Entsendung und Überlassung befassten Behörden soll sichergestellt werden, dass diese über den grenzüberschreitenden Einsatz von Arbeitskräften relativ lückenlos Kenntnis erlangen und somit überhaupt in der Lage sind, die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu überprüfen. Eine solche Regelung stellt keine diskriminierende Maßnahme gegen die Dienstleistungserbringer aus anderen Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Dienstleistungsfreiheit dar, da auch inländische Dienstleistungserbringer zumindest gleichwertige Meldeverpflichtungen nach arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften treffen.

Abs. 1 regelt das Meldeverfahren bei grenzüberschreitender Entsendung oder Überlassung durch Arbeitgeber mit Sitz in einem Drittstaat hinsichtlich der Erstmeldung gemäß § 22 Abs. 1. Die Regelung orientiert sich an § 7b AVRAG und § 17 AÜG, die den Umfang der Meldepflicht von Arbeitgebern mit Sitz in einem Mitgliedstaat des EWR festlegen, da nach Art. 1 Abs. 4 der Entsenderichtlinie Unternehmen aus Drittstaaten nicht günstiger als solche aus Mitgliedstaaten des EWR gestellt werden dürfen. Von dieser Stammdatenmeldung sind die Folgemeldungen nach § 22 Abs. 2 und 3 zu unterscheiden, die für die Abwicklung des Verfahrens unerlässlich sind. Diese sind unabhängig von der Erstmeldung regelmäßig zu erstatten und sind ident mit den Meldepflichten inländischer Unternehmen.

Abs. 2 regelt das Meldeverfahren bei grenzüberschreitender Entsendung oder Überlassung durch Arbeitgeber mit Sitz in einem Mitgliedstaat des EWR. Bei der Erstmeldung gemäß § 22 Abs. 1 ist das durch EU-Recht festgelegte Verbot der Doppelmeldung zu beachten. Danach beschränkt der zusätzliche administrative Aufwand, dem Arbeitgeber mit Sitz im Inland in der Regel nicht unterliegen, den freien Dienstleistungsverkehr. Als Erstmeldung ist daher die Meldung gemäß § 7b AVRAG und § 17 AÜG anzusehen. Gemäß § 7b AVRAG hat die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (KIAB) der

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

BUAK eine Abschrift der bei ihr eingegangenen Meldungen zu übermitteln, sofern es sich um Bauarbeiten handelt. Durch eine Novellierung des AÜG soll auch die für Anzeigen nach dem AÜG zuständige Gewerbebehörde verpflichtet werden, bei ihr eingegangene Anzeigen an die BUAK weiterzuleisten, sofern es sich um Bauarbeiten handelt. Dadurch erlangt die BUAK Kenntnis vom grenzüberschreitenden Einsatz von Arbeitskräften und wird so in die Lage versetzt, die Einbeziehung der entsandten bzw. überlassenen Arbeitnehmer überhaupt erst vorzunehmen und ihren Arbeitgebern zur Zuschlagsleistung heranzuziehen. Auch die Arbeitgeber gemäß Abs. 2 trifft die Verpflichtung zur Erstattung von Folgemeldungen. Es handelt sich dabei um eine materielle Verpflichtung, die auch inländische Betriebe in gleicher Weise trifft. Unternehmen aus anderen Mitgliedstaaten des EWR sind daher im Vergleich zu Unternehmen mit Sitz in Österreich nicht mit zusätzlichen Kosten sowie administrativen und wirtschaftlichen Belastungen beschwert. Die Verpflichtung zur Meldung trifft einerseits den ausländischen Dienstleistungserbringer und, soweit er seiner Verpflichtung nicht nachkommt, den gegenüber den entsandten oder überlassenen Arbeitnehmern mit der Ausübung des Weisungsrechts des Arbeitgebers Beauftragten oder, falls nur ein Arbeitnehmer entsandt oder überlassen wird, diesen selbst. Der Grund für die subsidiäre Meldepflicht ist im Umstand zu sehen, dass verwaltungsbehördliche Sanktionen mangels entsprechender Verwaltungsvollstreckungsabkommen im Ausland - von wenigen Ausnahmen abgesehen - nicht durchsetzbar sind. Durch die im Entwurf enthaltende Maßnahme wird der Meldeverpflichtung ein Mindestmaß an Effektivität gesichert. Sie ist damit als Umsetzungsmaßnahme im Zusammenhang mit Art. 5 der Entsenderichtlinie zu sehen. Ist die Erstmeldung unvollständig, so kann die BUAK vom Arbeitgeber deren Ergänzung verlangen, obwohl dieser die Meldung an die KIAB bzw. die zuständige Gewerbebehörde nach den Bestimmungen des AÜG erstattet hat. Da nur eine Behörde an den Arbeitgeber herantritt, wird das Verbot der Doppelmeldung nicht verletzt.

Zur Erleichterung der Kontrolle sieht der Entwurf gegenseitige Informationspflichten der jeweils bei Entsendungen und Überlassungen involvierten Stellen vor. Zu berücksichtigen sind in diesem Zusammenhang auch Bewilligungs- bzw. Meldepflichten nach dem AuslBG. Zur lückenlosen Erfassung aller in Österreich tätigen Unternehmen ohne Sitz in einem Mitgliedstaat des EWR hat die BUAK gemäß Abs. 3 Abschriften der bei ihr eingegangenen Meldungen an die involvierten Behörden zu übermitteln.

Zu § 33h:

Gemäß dem System des BUAG kommt den Zuschlägen, die der Arbeitgeber zu erbringen hat, öffentlich rechtlicher Charakter zu. Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Zahlung der Zuschläge nicht nach, so ist die BUAK berechtigt einen Rückstandsausweis auszustellen, der einen Exekutionstitel im Sinne der Exekutionsordnung darstellt. Die Vollstreckung eines derartigen Rückstandsausweises als verwaltungsbehördliche Sanktion ist mangels entsprechender Verwaltungsvollstreckungsabkommen im Ausland - von wenigen Ausnahmen abgesehen - jedoch nicht durchsetzbar.

Aus diesem Grund sieht Abs. 2 vor, dass ausstehende Zuschläge von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland von der BUAK auf dem Gerichtsweg einzuklagen sind, dh dass sie als zivilrechtliche Ansprüche konstruiert sind. Für Arbeitgeber mit Sitz in Österreich bleibt es hingegen beim geltenden Recht.

Darüber hinaus soll die BUAK alle zur Einhebung der Zuschläge notwendigen Maßnahmen setzen. Darunter fällt die Mahnung, das Betreiben einer Exekution, das Stellen eines Konkursantrages im Ausland uä. Die Dienstleistungsfreiheit von Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten des EWR wird durch diese Regelung nicht beeinträchtigt, da die Einbringung der Zuschläge im Gerichtsweg für den Arbeitgeber keine zusätzliche Erschwernis bedeutet.

Zur Erleichterung der Einklagbarkeit der Zuschläge durch die BUAK wird in Abs. 3 als Gerichtsstand das Arbeits- und Sozialgericht Wien festgelegt.

Zu § 33i:

Diese Bestimmung ermächtigt die BUAK, mit vergleichbaren Sozial- oder Urlaubskassen Vereinbarungen zu schließen und darin eine wechselseitige Anrechnung und Befreiung von der Zuschlagspflicht vorzusehen. Eine Freistellung vom österreichischen Urlaubskassenverfahren ist dann möglich, wenn eine vergleichbare oder gleichwertige Urlaubskassenregelung im Herkunftsstaat existiert. Darüber hinaus ist der Grundsatz der Gegenseitigkeit zu beachten. Im Falle der Freistellung kommt das gesamte Urlaubskassenverfahren auf den entsandten oder überlassenen Arbeitnehmer nicht zur Anwendung. Die Aufnahme der Verpflichtung der Meldung, ob und gegebenenfalls welchem Sozialkassensystem ein Arbeitnehmer unterliegt, in den Meldekatalog gemäß § 33g ist nicht erforderlich. Diese Frage kann spätestens im Rahmen des Vorschreibungsverfahrens geklärt werden. Darüber hinaus enthält die Vereinbarung zwischen den Sozialkassen die Möglichkeit des Datenaustausches (Abs. 3). Über dieses Instrument kann festgestellt werden, welche Arbeitgeber und Arbeitnehmer den jeweiligen Sozialkassensystemen unterliegen. Die Informationen können somit problemlos abgeglichen werden.

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Zu Z 11 (§ 35):

Die Regelung betrifft den Zeitpunkt, zu dem erstmals die neue Arbeitnehmerinformation (vgl. § 24) zu erstellen ist.

Die bisherige Regelung des § 35 ist überholt und kann daher ohne weiteres aufgehoben werden.

Zu Z 12 (§§ 37 und 39):

Die Bestimmungen sind überholt und können daher entfallen.

Zu Z 13 (§ 12 Abs. 7):

Da für die Umsetzung des Projektes e-buak noch administrative Vorbereitungen zu treffen sind, sollen die diesen Bereich betreffenden Bestimmungen erst mit 1. Mai 2006 in Kraft treten. Außerdem fällt der 1. Mai 2006 auf einen Montag, würde also auch einen Zuschlagszeitraum im Sinne der bisherigen Regelung beginnen lassen, sodass eine Systemumstellung zu diesem Zeitpunkt angebracht ist.

Zu Artikel 2 (Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes) und 3 (Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes):

Die Novellierung des AÜG und des AuslBG ermöglicht durch die darin enthaltene Informationspflicht gegenüber der BUAK die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und sichert somit ein Mindestmaß an Effizienz. Sie ist damit als Umsetzungsmaßnahme im Zusammenhang mit Art. 5 der Entsenderichtlinie zu sehen. In diesem Zusammenhang wird auch auf die Ausführungen zu § 33g verwiesen. Die Informationspflicht ermöglicht auch die Erfassung jener Arbeitgeber mit Sitz in einem Drittstaat, die zwar die Verfahren gemäß AÜG oder AuslBG eingehalten haben, jedoch der Verpflichtung zur Meldung gemäß § 33g nicht nachgekommen sind. Durch diese Bestimmung wird die Regelung des § 33g Abs. 3 ergänzt. Die Übermittlung von Informationen hinsichtlich der Arbeitgeber mit Sitz in einem Mitgliedstaat des EWR durch die KIAB ist bereits durch § 7b AVRAG sichergestellt.

Zu Artikel 4 (Änderung des Einkommensteuergesetzes):

Zahlt die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse an Personen, die von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland nach Österreich entsendet werden bzw. wurden, ein Urlaubsentgelt (Urlaubsgeld und Zuschuss) aus, soll sie den Lohnsteuerabzug wie bei beschränkt Steuerpflichtigen vornehmen. Dies deshalb, weil anzunehmen ist, dass eine unbeschränkte Steuerpflicht in den meisten Fällen nicht besteht. Liegt ausnahmsweise eine unbeschränkte Steuerpflicht vor, ist die richtige steuerliche Erfassung im Veranlagungsverfahren (Pflichtveranlagungstatbestand) sichergestellt. Bei beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern erfolgt eine Veranlagung gemäß § 102 Abs. 1 Z 3 EStG nur auf Antrag. Die Freigrenze von 100 Euro, ab der die Lohnsteuer einzubehalten und abzuführen ist, soll gewährleisten, dass ein Veranlagungsverfahren ausschließlich zur Rückerstattung von Bagatellbeträgen bei Arbeitnehmern, die nur kurzfristig in Österreich tätig werden, nicht durchgeführt werden muss.

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung	Vorgeschlagene Fassung
Artikel 1	
Änderung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes	
Anwartschaftswoche	**Anwartschaftswoche**
§ 6. (1) Als Anwartschaftswoche gilt eine Kalenderwoche, in die Beschäftigungszeiten nach § 5 fallen, sofern diese nicht weniger als 30 Stunden betragen.	**§ 6.** (1) Als Anwartschaftswoche gilt eine Kalenderwoche, in die an fünf Arbeitstagen Beschäftigungszeiten nach § 5 fallen.
(2) Für Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf Grund einer Vereinbarung abweichend von der für die Arbeitnehmer des Betriebes sonst geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit weniger als 30 Stunden beträgt, gilt eine Kalenderwoche auch dann als Anwartschaftswoche, wenn in sie Beschäftigungszeiten nach § 5 fallen, die insgesamt nicht kürzer sind als das vereinbarte Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit.	(2) Die Voraussetzung des Abs. 1 gilt auch in jenen Fällen als erfüllt, in denen auf Grund einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit an weniger oder an mehr als fünf Arbeitstagen gearbeitet wird.
(3) Die Voraussetzung des Abs. 1 gilt auch in jenen Fällen als erfüllt, in denen auf Grund anderer Verteilung der Normalarbeitszeit in einzelnen Kalenderwochen weniger als 30 Stunden oder wegen Zeitausgleichs gar nicht gearbeitet wird.	(3) Beschäftigungszeiten, die wegen des Beginns oder Endes des Arbeitsverhältnisses bzw. des Zeitraums nach § 5 lit. c während der Kalenderwoche oder wegen des Entfalls von einzelnen Arbeitstagen, an denen keine Entgeltpflicht des Arbeitgebers besteht, keine volle Kalenderwoche umfassen, werden mit anderen solchen Beschäftigungszeiten zusammengerechnet und daraus entstehende volle Anwartschaftswochen berücksichtigt.
§ 13k. …	**§ 13k.** …
(3) Für die Berechnung, Vorschreibung und Einhebung des Zuschlages für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung gelten im übrigen die Bestimmungen für den Zuschlag für den Sachbereich der Urlaubsregelung (§§ 21a Abs. 3 bis 7, 22, 23, 25, 25a, 27, 28, 29) sinngemäß.	(3) Für die Berechnung, Vorschreibung und Einhebung des Zuschlages für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung gelten im übrigen die Bestimmungen für den Zuschlag für den Sachbereich der Urlaubsregelung (§§ 21a Abs. 2 letzter Satz und Abs.3 bis 7, 22, 23, 25, 25a, 27, 28, 29) sinngemäß.
	Ermächtigung
	§ 18a. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist ermächtigt, Gesellschaften mit beschränkter Haftung für die Erbringung von Dienstleistungen, die in Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben stehen und diese im Interesse der in den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallenden Arbeitnehmer und Arbeitgeber bzw. der jeweiligen Interessenvertretungen verbessern, unterstützen oder ergänzen, zu errichten.

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Geltende Fassung	Vorgeschlagene Fassung
§ 21a. …	**§ 21a.** …
(2) Für den Sachbereich der Urlaubsregelung sind die Zuschläge für jede Anwartschaftswoche, ausgenommen für Zeiten des Urlaubes (§ 4) und der Truppenübungen (§ 5 lit. h), für den Sachbereich der Abfertigungsregelung die Zuschläge für jede Kalenderwoche (Beschäftigungswoche), ausgenommen für Zeiten des Grundwehr- oder Ausbildungs- oder ordentlichen Zivildienstes (§ 4 Abs. 3 lit. b) und der Truppenübungen (§ 5 lit. h), zu entrichten. Die vom Arbeitgeber nicht zu leistenden Zuschläge sind von der Urlaubs- und Abfertigungskasse selbst zu leisten.	(2) Für den Sachbereich der Urlaubsregelung sind die Zuschläge für jede Anwartschaftswoche, ausgenommen für Zeiten des Urlaubes (§ 4) und der Truppenübungen (§ 5 lit. h), für den Sachbereich der Abfertigungsregelung die Zuschläge für jede Kalenderwoche (Beschäftigungswoche), ausgenommen für Zeiten des Grundwehr- oder Ausbildungs- oder ordentlichen Zivildienstes (§ 4 Abs. 3 lit. b) und der Truppenübungen (§ 5 lit. h), zu entrichten. Die vom Arbeitgeber nicht zu leistenden Zuschläge sind von der Urlaubs- und Abfertigungskasse selbst zu leisten. Für Teile von Anwartschaftswochen (Beschäftigungswochen) nach § 6 Abs. 3 sowie Teile von Anwartschaftswochen, die aus dem Ende oder Beginn des Kalendermonats in dieser Woche entstehen, sind tageweise Zuschläge zu leisten, wobei für jeden Arbeitstag ein Fünftel des Wochenzuschlags zu leisten ist.
(4) Ist vertraglich eine kürzere wöchentliche Arbeitszeit als 30 Stunden vereinbart, so ist der gemäß Abs. 3 erhöhte kollektivvertragliche Stundenlohn mit der Anzahl der für den Arbeitnehmer auf Grund der Vereinbarung geltenden wöchentlichen Arbeitsstunden zu multiplizieren und das Produkt durch die Anzahl der für die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden zu dividieren.	(4) Unterschreitet die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit (Teilzeitvereinbarung), so ist der gemäß Abs. 3 erhöhte kollektivvertragliche Stundenlohn mit der Anzahl der für den Arbeitnehmer auf Grund der Vereinbarung geltenden wöchentlichen Arbeitsstunden zu multiplizieren und das Produkt durch die Anzahl der für die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden zu dividieren.
(7) Die Berechnung der Zuschläge für Zeiten, die die Urlaubs- und Abfertigungskasse gemäß Abs. 2 selbst zu leisten hat, richtet sich nach den Zuschlägen, die zuletzt vom Arbeitgeber zu entrichten waren.	(7) Die für den einzelnen Arbeitnehmer zu berechnenden Zuschlagsleistungen sind in Euro, gerundet auf zwei Dezimalstellen, zu berechnen.
§ 22. …	**§ 22.** …
(4) Der Zuschlagszeitraum umfasst die Kalenderwoche, in die der Erste eines Monats fällt, und die folgenden vollen Kalenderwochen des Monats. Der Umfang des Zuschlagszeitraumes kann durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales anders festgesetzt werden, wenn die überwiegende Zahl der diesem Bundesgesetz unterliegenden Betriebe (Unternehmungen) einen anderen Zeitraum der Lohnverrechnung zugrunde legt.	(4) Der Zuschlagszeitraum umfasst jeweils einen Kalendermonat.
(6) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, anlässlich der auf die Zusendung der Vorschreibung über die Zuschlagsleistungen folgenden Lohnauszahlung dem Arbeitnehmer den für ihn bestimmten Abschnitt der Vorschreibung auszufolgen. Diese Verpflichtung gilt bei einem Arbeitgeber, der sich bei der Lohnverrechnung	**entfällt**

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Geltende Fassung	Vorgeschlagene Fassung
einer Datenverarbeitungsanlage bedient, als erfüllt, wenn die in diesem Abschnitt vorgesehenen Daten dem Arbeitnehmer auf andere geeignete Weise laufend zur Kenntnis gebracht werden. Scheidet der Arbeitnehmer vor der Zusendung der Vorschreibung an den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat der Arbeitgeber diesen Abschnitt drei Monate vom Zusendungstermin an aufzubewahren und auf Verlangen des Arbeitnehmers diesem auszufolgen.	
Urlaubs- und Abfertigungskarte	**Arbeitnehmerinformation**
§ 24. (1) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat für jeden Arbeitnehmer eine Urlaubs- und Abfertigungskarte auszustellen. Diese hat außer dem Namen und Geburtsdatum insbesondere das für jeden Arbeitnehmer vorbehaltene Kennzeichen und das Ausstellungsdatum zu enthalten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei der Erstattung der Meldung gemäß § 22 Abs. 2 sich dieser Angaben zu bedienen.	**§ 24.** Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat jeden Arbeitnehmer insbesondere über folgende Punkte vierteljährlich zu informieren: 1. Beschäftigungszeiten, die im abgelaufenen Quartal anspruchsbegründend bei der Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungskasse erfasst wurden, 2. Ansprüche und Anwartschaften, die aus den erfassten Beschäftigungszeiten zum Quartalsende resultieren.
(2) Die Urlaubs- und Abfertigungskarte ist für die Dauer des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zu verwahren. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Urlaubs- und Abfertigungskarte nach Eintragung der Dauer des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer gegen Bestätigung mit den Arbeitspapieren auszufolgen. Der Arbeitnehmer hat die Urlaubs- und Abfertigungskarte dem neuen Arbeitgeber zu übergeben.	
	Abschnitt VIb **Sonderbestimmungen für den Urlaub bei Entsendung**
	Geltungsbereich
	§ 33d. (1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Sinne des Abschnittes I, die von einem Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich 1. zur fortgesetzten Arbeitsleistung oder 2. im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entsandt werden.
	(2) Als Entsendung im Sinne dieses Gesetzes gilt auch die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Sinne des Abschnittes I mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, die von einem Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich zur Arbeitsleistung in Österreich aufgenommen werden.

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Geltende Fassung	Vorgeschlagene Fassung
	Urlaubsanspruch
	§ 33e. Ein Arbeitnehmer gemäß § 33d hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung nach Österreich zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach Abschnitt II.
	Urlaubsentgelt
	§ 33f. (1) Der Arbeitnehmer hat während des Urlaubs Anspruch auf das Urlaubsentgelt (Urlaubsgeld zuzüglich Urlaubszuschuss). Die Bestimmungen des Abschnittes II sind anzuwenden, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.
	(2) Der Anspruch entsteht im Ausmaß jener Anwartschaften, für die der Arbeitgeber die gemäß § 21 festgesetzten Zuschläge entrichtet. Dieser Anspruch richtet sich gegen die Urlaubs- und Abfertigungskasse.
	(3) Im Falle des Urlaubverbrauchs während der Entsendung hat der Arbeitnehmer unter Nachweis der Urlaubsvereinbarung den Anspruch nach Abs. 2 bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse geltend zu machen. Der Arbeitgeber kann unter Nachweis der Urlaubsvereinbarung den Anspruch nach Abs. 2 für den Arbeitnehmer bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse geltend machen. Das Urlaubsentgelt ist dem Arbeitnehmer direkt auszuzahlen. Dies gilt auch für den Fall des Urlaubsverbrauches durch den Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Entsendung, sofern das Arbeitsverhältnis mit dem entsendenden Arbeitgeber noch aufrecht ist.
	(4) Wird kein Urlaub nach Abs. 3 in Anspruch genommen, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abfindung im Ausmaß der bereits erworbenen Anwartschaften, wenn er seit mindestens sechs Monaten in keinem Arbeitsverhältnis mehr steht, auf das dieses Bundesgesetz Anwendung findet. Der Anspruch richtet sich gegen die Urlaubs- und Abfertigungskasse und ist vom Arbeitnehmer geltend zu machen. Wird der Arbeitnehmer vor Fälligkeit des Anspruchs auf Abfindung neuerlich nach Österreich entsendet oder geht er sonst ein Arbeitsverhältnis nach diesem Bundesgesetz ein, so werden die Ansprüche auf Urlaubsentgelt gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse zusammengerechnet.
	(5) Für die Geltendmachung eines Anspruchs auf Urlaubsentgelt sind die Ansprüche begründenden Umstände (Vorliegen eines diesem Bundesgesetz unterliegenden Arbeitsverhältnisses, Dauer der Beschäftigung in Österreich) nachzuweisen. Wird das Urlaubsentgelt für einen sechswöchigen Urlaub geltend gemacht, so sind auch die diesen Höheranspruch begründenden Beschäftigungszeiten, auch

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Geltende Fassung	Vorgeschlagene Fassung
	wenn sie im Ausland erbracht worden sind, nachzuweisen.
	(6) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat bei Geltendmachung eines Anspruchs auf Urlaubsentgelt sowohl den Arbeitnehmer als auch dessen Arbeitgeber zu informieren über:
	1. Höhe des Urlaubsentgelts,
	2. Auszahlung des Urlaubsentgelts,
	3. Anzahl der damit finanzierten Urlaubstage.
	Meldepflicht
	§ 33g. (1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer im Sinne des § 33c beschäftigt, unterliegt der Meldepflicht gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nach § 22. Die Erstmeldung gemäß § 22 Abs. 1 hat zu umfassen:
	1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
	2. bei einer Entsendung im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung Name und Anschrift des Beschäftigers
	3. Name des mit der Ausübung des Weisungsrechts des Arbeitgebers gegenüber den entsandten Arbeitnehmern Beauftragten,
	4. Name und Anschrift des inländischen Auftragebers (Generalunternehmers),
	5. Namen, Anschriften, Geburtdaten und Sozialversicherungsnummern der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer,
	6. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung in Österreich,
	7. tatsächliche Beendigung der Beschäftigung in Österreich,
	8. die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer gebührenden Entgelts,
	9. Ort der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich),
	10. die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers.
	(2) Für die Pflicht zur Erstmeldung gemäß § 22 Abs. 1 eines Arbeitgebers mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes gilt bei einer Entsendung zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung § 7b Abs. 3 und 4 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, in der jeweils geltenden Fassung. Bei einer Entsendung im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung gilt § 17 Abs. 2 und 3 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988, in der jeweils geltenden Fassung. Die Erstattung der Mel-

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Geltende Fassung	Vorgeschlagene Fassung
	dung gemäß § 7b Abs. 3 und 4 AVRAG oder § 17 Abs. 2 und 3 AÜG gilt als Erstmeldung gemäß § 22 Abs. 1. In der Folge hat der Arbeitgeber Meldungen gemäß § 22 Abs. 2 und 3 zu erstatten.
	(3) Erstattet ein Arbeitgeber ohne Sitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes eine Erstmeldung gemäß Abs. 1, so hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse eine Abschrift dieser Meldung 1. an die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen 2. an die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice, in dessen Sprengel der Beschäftigungsort liegt, 3. bei einer Entsendung im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung an die zuständige Gewerbebehörde zu übermitteln.
	(4) Der Beauftragte nach Abs. 1 Z 3 gilt als Zustellungsbevollmächtigter im Sinne des § 8a des Zustellgesetzes, BGBl. Nr. 200/1982, in der jeweils geltenden Fassung, unabhängig davon, ob dieser einen Hauptwohnsitz im Inland hat, soweit eine Zustellung von Schriftstücken im Sinne des § 1 Abs. 1 des Zustellgesetzes an den Arbeitgeber im Inland oder mangels entsprechender Übereinkommen im Ausland nicht vorgenommen werden kann.
	Entrichtung der Zuschläge
	§ 33h. (1) Für die Entrichtung der Zuschläge gelten § 21a, § 22 Abs. 4 bis 5 sowie § 25 Abs. 1 und 2.
	(2) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung zur Zuschlagsentrichtung nicht nach, so hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse die offenen Zuschläge im Gerichtsweg einzuklagen. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist berufen, alle zur Einbringung der Zuschlagsleistungen erforderlichen und zweckmäßigen Maßnahmen zu treffen.
	(3) Zuständiges Gericht ist das Arbeits- und Sozialgericht Wien.
	Vereinbarungen mit anderen Sozial- oder Urlaubskassen
	§ 33i. (1) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist ermächtigt, mit vergleichbaren, auf Gesetz oder Kollektivvertrag beruhenden Einrichtungen, die den Urlaubsanspruch bzw. dessen Abwicklung betreffen (Urlaubs- oder Sozialkassen), in

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Geltende Fassung	Vorgeschlagene Fassung
	einem anderen Land eine Vereinbarung abzuschließen, die folgende Grundsätze zu berücksichtigen hat: 1. das Ausmaß des bezahlten Jahresurlaubs in diesem Land muss im Wesentlichen dem Jahresurlaubsausmaß nach § 4 Abs. 1 entsprechen; 2. die Einbeziehung des Arbeitgebers und des nach Österreich entsandten Arbeitnehmers in das jeweilige Sozial- oder Urlaubskassensystem muss auch während der Beschäftigung in Österreich in vollem Umfang aufrecht bleiben; es darf insbesonders wegen der Beschäftigung in Österreich nicht zu einer Kürzung des Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers, des Anspruchs auf Entgelt während des Urlaubs oder der Zuschlagsverpflichtung des Arbeitgebers kommen; 3. die Einbeziehung des Arbeitgebers und des nach Österreich entsandten Arbeitnehmers in das jeweilige Sozial- oder Urlaubskassensystem befreit den Arbeitgeber von der Verpflichtung zur Leistung von Zuschlägen an die Urlaubs- und Abfertigungskasse; 4. der entsandte Arbeitnehmer erwirbt keine Ansprüche gegen die Urlaubs- und Abfertigungskasse; 5. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich der Urlaubsregelungen dieses Bundesgesetzes fallen und gemäß § 1 Abs. 4 auch bei Entsendung in das Ausland im System der Urlaubs- und Abfertigungskasse verbleiben, dürfen hinsichtlich des Urlaubsanspruches nicht in das Sozial- oder Urlaubskassensystem einbezogen werden (Gegenseitigkeit). (2) Für den Geltungsbereich und die Geltungsdauer einer Vereinbarung nach Abs. 1 unterliegen die davon betroffenen Arbeitgeber und deren nach Österreich entsandten Arbeitnehmern nicht den Bestimmungen der §§ 33f Abs. 2 bis 6 und 33h. (3) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist ermächtigt, zum Zwecke der Vollziehung und der Überprüfung der Einhaltung einer Vereinbarung mit einer ausländischen Sozial- oder Urlaubskasse die dafür notwenigen Daten auszutauschen.
Ansprüche nach dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957	**Übergangsbestimmung zur Umstellung des Zuschlagszeitraums**
§ 35. <Überholte Übergangsbestimmung>	**§ 35.** Die Arbeitnehmerinformation gemäß § 24 hat erstmals zum 30. Juni 2006 zu erfolgen.

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Geltende Fassung	Vorgeschlagene Fassung
Amtsdauer der Mitglieder der Verwaltungsorgane der Urlaubskasse	**entfällt**
§ 37. <Überholte Übergangsbestimmung>	**entfällt**
Übergangsbestimmungen	
§ 39a. (1) Für die Winterfeiertage im Zeitraum zwischen 24. Dezember 1996 und 6. Jänner 1997 gelten die Bestimmungen des Abschnitts IIIa sinngemäß mit der Maßgabe, dass der Anspruch auf Winterfeiertagsvergütung nach §§ 13i und 13j nur in einem um 50% reduzierten Ausmaß besteht.	
(2) Im Kalenderjahr 1996 erfolgt die Vorschreibung und Einhebung von Zuschlägen für die Vergütung der Winterfeiertage 1996/1997 beginnend mit dem Zuschlagszeitraum 96/07. Die Vorschreibung kann nach Maßgabe der technischen und administrativen Möglichkeiten der Urlaubs- und Abfertigungskasse auch für mehrere Zuschlagszeiträume gemeinsam erfolgen.	
(3) Für die Festsetzung des Zuschlags für das Geschäftsjahr 1996, das bis 31. März 1997 reicht, gilt § 13k Abs. 4 mit der Maßgabe, dass der für die Winterfeiertage 1996/1997 zu erwartende Aufwand auf Grund der durchschnittlichen Zahl der Arbeitnehmer in Betrieben gemäß § 2 Abs. 2a und unter Berücksichtigung des Abs. 1 zu schätzen ist.	
(4) Im Kalenderjahr 1996 gilt hinsichtlich der Anwendung des § 6 Abs. 4, dass die darin als nicht anwartschaftsbegründend bezeichneten Beschäftigungswochen unter den Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 bis 3 als Anwartschaftswochen gelten und für sie die Hälfte des Zuschlags für den Sachbereich der Urlaubsregelung zu entrichten ist.	
(5) Für die Betriebe der Wildbach- und Lawinenverbauung erfolgt die Vorschreibung und Einhebung der mit Verordnung BGBl. II Nr. 120/1998 festgesetzten Zuschläge für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung ab einschließlich dem Zuschlagszeitraum 98/7. Hinsichtlich der Anwendung des § 6 Abs. 4 und 5 für die Winterfeiertage 1998/1999 gilt für Arbeitnehmer in diesen Betrieben, dass als Kalenderjahr im Sinne des § 6 Abs. 4 und als erstes Kalenderjahr im Sinne des § 6 Abs. 5 jeweils das Jahr 1998 heranzuziehen ist.	
	§ 40. …
	(7) §§ 33c bis 33i in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2005 treten mit 1. September 2005 in Kraft. Mit Ablauf des 30. August 2005 treten die §§ 37 und 39a außer Kraft. §§ 6 Abs. 1 bis 3, 13k Abs. 3, 21a Abs. 2, 4 und 7, 22

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Geltende Fassung	Vorgeschlagene Fassung
	Abs. 4 und 24 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2005 treten mit 1. Mai 2006 in Kraft. § 22 Abs. 6 tritt mit 30. April 2006 außer Kraft.
Artikel 2 **Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes**	
§ 17. …	**§ 17.** …
(3) Die Anzeige gemäß Abs. 2 hat folgende Angaben zu enthalten: 1. Name und Anschrift des Beschäftigers, 2. Namen, Geburtsdaten und Sozialversicherungsnummern der überlassenen Arbeitskräfte, 3. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung beim Beschäftiger, 4. Höhe des den einzelnen Arbeitskräften gebührenden Entgelts, 5. Orte der Beschäftigung und 6. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Arbeitskräfte.	(3) Die Anzeige gemäß Abs. 2 hat folgende Angaben zu enthalten: 1. Name und Anschrift des Beschäftigers, 2. Namen, Geburtsdaten und Sozialversicherungsnummern der überlassenen Arbeitskräfte, 3. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung beim Beschäftiger, 4. Höhe des den einzelnen Arbeitskräften gebührenden Entgelts, 5. Orte der Beschäftigung und 6. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Arbeitskräfte. Die zuständige Gewerbebehörde hat, sofern es sich um Bautätigkeiten handelt, eine Abschrift der Meldung der Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse zu übermitteln.
	§ 23. …
	(9) § 17 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2005 tritt mit 1. September 2005 in Kraft.
Artikel 3 **Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes**	
	§ 27. …
	(6) Die regionalen Geschäftstellen des Arbeitsmarktservice haben die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse über Beschäftigungsbewilligungen und EU-Entsendebestätigungen gemäß § 18, welche für die Beschäftigung von Ausländern im Bauwesen erteilt wurde, in Kenntnis zu setzen.
	§ 34. …
	(28) § 27 Abs. 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2005

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Geltende Fassung	Vorgeschlagene Fassung
	tritt mit 1. September 2005 in Kraft.
	Artikel 4 **Änderung des Einkommensteuergesetzes**
§ 34. (1) Sind im Einkommen lohnsteuerpflichtige Einkünfte enthalten, so ist der Steuerpflichtige zu veranlagen, wenn	**§ 34.** (1) Sind im Einkommen lohnsteuerpflichtige Einkünfte enthalten, so ist der Steuerpflichtige zu veranlagen, wenn
1. er andere Einkünfte bezogen hat, deren Gesamtbetrag 730 Euro übersteigt,	1. er andere Einkünfte bezogen hat, deren Gesamtbetrag 730 Euro übersteigt,
2. im Kalenderjahr zumindest zeitweise gleichzeitig zwei oder mehrere lohnsteuerpflichtige Einkünfte, die beim Lohnsteuerabzug gesondert versteuert wurden, bezogen worden sind.	2. im Kalenderjahr zumindest zeitweise gleichzeitig zwei oder mehrere lohnsteuerpflichtige Einkünfte, die beim Lohnsteuerabzug gesondert versteuert wurden, bezogen worden sind.
3. im Kalenderjahr Bezüge gemäß § 69 Abs. 2, 3, 5 oder 6 zugeflossen sind,	3. im Kalenderjahr Bezüge gemäß § 69 Abs. 2, 3, 5, 6, 7 oder 8 zugeflossen sind,
4. in einem Freibetragsbescheid für das Kalenderjahr berücksichtigte besondere Verhältnisse gemäß § 63 Abs. nicht in der ausgewiesenen Höhe zustehen,	4. in einem Freibetragsbescheid für das Kalenderjahr berücksichtigte besondere Verhältnisse gemäß § 63 Abs. nicht in der ausgewiesenen Höhe zustehen,
5. der Alleinverdienerabsetzbetrag oder der Alleinerzieherabsetzbetrag berücksichtigt wurde, aber die Voraussetzungen nicht vorlagen.	5. der Alleinverdienerabsetzbetrag oder der Alleinerzieherabsetzbetrag berücksichtigt wurde, aber die Voraussetzungen nicht vorlagen.
§ 39 Abs. 1 dritter Satz ist anzuwenden.	§ 39 Abs. 1 dritter Satz ist anzuwenden.
	§ 69. …
	(8) Bei Auszahlung von Bezügen gemäß § 33f Abs. 1 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 414/1972, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2005, durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse ist die Lohnsteuer nach § 70 Abs. 2 Z 1 in Verbindung mit § 67 Abs. 5 zu berechnen. Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse hat die Lohnsteuer nur dann einzubehalten und abzuführen, wenn sie für das laufende Kalenderjahr den Betrag von 100 Euro übersteigt. Zur Berücksichtigung dieser Bezüge im Veranlagungsverfahren hat die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse bis 31. Jänner des folgenden Kalenderjahres einen Lohnzettel (§ 84) auszustellen und an das Finanzamt der Betriebsstätte zu übermitteln.

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Verteiler zu Erl. BMWA-462.205/0010-III/8/2005

1	BKA-VD	41	Datenschutzrat	81	Landarbeiterkammer für Salzburg
2		42	Verband Ö Mittel u. Großbetriebe d. Einzelhandels	82	Landarbeiterkammer für Steiermark
3	BKA - Sekt. IV	43	BAK	83	Landarbeiterkammer für Tirol - Sektion Dienstnehmer d. Landes-Landwirtschaftskammer
4	BKA - Dienstrechtssektion - Sektion III	44	ÖGB	84	Landarbeiterkammer für Vorarlberg - Sektion Dienstnehmer der Landes-Landwirtschaftskammer
5	Büro des Hrn. VK Hubert Gorbach	45	WKÖ	85	BUAK
6	BKA - Hrn. StS Franz Morak	46	VÖI	86	
7	BKA - Hrn. StS Mag. Schweitzer	47	Präsidentenkonferenz d. Landwirtschaftskammern Ö	87	
8	BMF	48	Österreichischer Landarbeiterkammertag	88	
9	BMF - Hrn. StS Dr. Alfred Finz	49	Hauptverband d. Österr. Sozialversicherungsträger	89	
10	BMaA	50	Österreichischer Rechtsanwaltskammertag	90	
11	BMSGK	51	Österreichische Notariatskammer	91	
12	Büro von Hrn. StS Siegfried Dolinschek	52	Vereinigung der Österr. Richter	92	
13	Büro von Hrn. StS Mag. Eduard Mainoni	53	Österr. Patentanwaltskammer	93	
14	BMI	54	Statistik Austria	94	
15	BMJ	55	Kammer für Wirtschaftstreuhänder	95	
16	BMLV	56	Österreichische Ärztekammer	96	
17	BMLFUW	57	Österreichische Dentistenkammer	97	
18	BMBWK	58	Bundeskammer der Tierärzte Österreichs	98	
19	BMGF	59	Österreichische Apothekerkammer	99	
20		60	Pharmazeutische Gehaltskasse f. Österreich	100	
21	BMVIT	61	Verband Angestellter Apotheker Österreichs	101	
22	Büro von Hrn. StS Mag. Kukacka	62	Bundeskonferenz d. Kammern d. freien Berufe Österreich	102	
23	Verbindungsstelle der Bundesländer	63	Freien Wirtschaftsverband Österreich	103	
24	Amt der Bgld. Lds. Reg.	64	Gewerkschaft öffentlicher Dienst	104	
25	Amt der NÖ Lds. Reg.	65	AMS - Bundesgeschäftsstelle	105	
26	Amt der Ktn. Lds. Reg.	66	Vorsitzendenkonferenz d. unabhängigen Verwaltungs-senate in den Ländern	106	
27	Amt der OÖ Lds. Reg.	67	Österreichischer Gewerbeverein	107	
28	Amt der Sbg. Lds. Reg.	68	Bundeskammer der Architekten- u. Ingenieurkonsulenten		
29	Amt der Stmk. Lds. Reg.	69	Wirtschaftskammer Burgenland		
30	Amt der Tiroler Lds. Reg.	70	Wirtschaftskammer Kärnten		
31	Amt der Vlbg. Lds. Reg.	71	Wirtschaftskammer Oberösterreich		
32	Amt der Wr. Lds. Reg.	72	Wirtschaftskammer Steiermark		
33	Österr. Städtebund	73	Wirtschaftskammer Vorarlberg		
34	Österr. Gemeindebund	74	Wirtschaftskammer Wien		
35	VfGH	75	Wirtschaftskammer Niederösterreich		
36	VwGH	76	Wirtschaftskammer Salzburg		
37	Rechnungshof	77	Wirtschaftskammer Tirol		
38	Volksanwaltschaft	78	Landarbeiterkammer für Kärnten		
39	Finanzprokuratur	79	Kammer f. Arbeiter u. Ang. i.d. Land- u. Forstwirtschaft für NÖ		
40	Österr. Gesellschaft f. Gesetzgebungslehre	80	Landarbeiterkammer für OÖ		

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.