

# Bericht

## des Ausschusses für Arbeit und Soziales

**über den Antrag 674/A der Abgeordneten Josef Muchitsch, Ridi Maria Steibl, Kolleginnen und Kollegen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz geändert werden**

Die Abgeordneten Josef **Muchitsch**, Ridi Maria **Steibl**, Kolleginnen und Kollegen haben den gegenständlichen Initiativantrag am 17. Juni 2009 im Nationalrat eingebracht und wie folgt begründet:

### **„Allgemeines:**

Das derzeitige System des BUAG, das Arbeitnehmeransprüche unabhängig von der tatsächlichen Zuschlagsentrichtung des Arbeitgebers entstehen lässt, soll dahingehend modifiziert werden, dass sozialbetrügerisches Verhalten erschwert wird.

Es ist davon auszugehen, dass hinsichtlich der weit überwiegenden Zahl der Unternehmen und Arbeitsverhältnisse die vorgeschlagene Regelung insoweit irrelevant ist, als hier die Zuschläge rechtzeitig und vollständig abgeführt werden, sodass das Entstehen von ‚unbedeckten‘ Ansprüchen hier nicht gegeben ist.

Für die übrigen Fälle sieht die Novelle jedoch vor, dass Ansprüche nur dann entstehen, wenn sie rechtzeitig geltend gemacht oder der BUAK auf andere Weise bekannt werden (z.B. im Rahmen ihrer Kontrolltätigkeit). Damit soll vermieden werden, dass die Beiträge jener Unternehmen, die die Regelungen des BUAG einhalten, zur Abdeckung der von den unredlichen Unternehmen nicht entrichteten Zuschläge dienen müssen.

Darüber hinaus werden Maßnahmen zur beschleunigten Eintreibung von Zuschlägen vorgesehen, die dazu dienen, fragwürdig agierende Unternehmen schneller zu identifizieren und zu belangen.

Als Begleitmaßnahmen sieht die Novelle verstärkte Kontrollmöglichkeiten und auch einen klaren Strafkatalog vor.

Einen zweiten Hauptgesichtspunkt der Novelle bilden Verbesserungen hinsichtlich der Entsenderegelung, die aus Erfahrungen der Praxis seit deren Einführung 2006 gewonnen wurden. Gegenstand dabei ist eine Klarstellung des Geltungsbereichs, um Lücken zu schließen. Weiters sollen auch in diesem Bereich die Kontrollen ausgebaut werden. Darüber hinaus enthält der Entwurf präzisierende Informationsverpflichtungen des entsendenden Unternehmens.

Der Entwurf sieht schließlich eine Neustrukturierung der Direktauszahlung des Urlaubsentgelts an die Arbeitnehmer insoweit vor, als die BUAK das Nettourlaubsentgelt und die auf das Urlaubsentgelt entfallende Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge selbst berechnet. Anschließend soll die BUAK das Nettourlaubsentgelt an den Arbeitnehmer überweisen und die Lohnsteuer sowie die Sozialversicherungsbeiträge an das Finanzamt bzw. die zuständige Gebietskrankenkasse abführen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge auch wirklich abgeführt wird.

### **Finanzielle Auswirkungen:**

Durch die zur Vermeidung des Sozialbetrugs vorgesehenen Einschränkungen hinsichtlich des Anspruchserwerbs ist eine Verringerung der durch Lohnzuschläge nicht bedeckten Leistungen der

BUAK – bzw. im Insolvenzfall des Insolvenz-Entgelt-Fonds – zu erwarten. Der Umfang dieser Verringerung kann nicht abgeschätzt werden, da es keine gesicherten Daten zum Ausmaß des Sozialbetruges gibt.

Durch den vorliegenden Entwurf wird auf Grund der neu geregelten Baustellenkontrolle eine zusätzliche Informationsverpflichtung für Unternehmen geschaffen.

Soweit diese inländische Unternehmen betrifft, ergeben sich anhand des Standardkostenmodells für die Darstellung von Verwaltungskosten Verwaltungslasten von €23 770.

Durch die Neustrukturierung der Direktauszahlung des Urlaubsentgelts und die damit verbundene direkte Abführung der Lohnsteuer sowie der Sozialversicherungsbeiträge durch die BUAK ist mit vermehrten Zahlungsströmen an diese Einrichtungen zu rechnen.

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

#### **Zu Z 1 und 3 (§§ 4a, 8 Abs. 1):**

Nach den Regelungen des BUAG erwirbt der Arbeitnehmer Beschäftigungszeiten und damit Anwartschaften auf den Urlaub grundsätzlich unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die für diese Zeiträume von der BUAK vorgeschriebenen Zuschläge zum Lohn auch tatsächlich entrichtet oder nicht. Verletzt der Arbeitgeber seine Melde- und/oder Zahlungspflichten gemäß den Bestimmungen des BUAG gegenüber der BUAK und macht der Arbeitnehmer Beschäftigungszeiten geltend, so ist die BUAK verpflichtet, diesen Anspruch zu befriedigen, unabhängig davon, wie lange die Beschäftigungszeiten zurückliegen und ob die Zuschläge zum Lohn beim Arbeitgeber einbringlich sind oder nicht.

Diese Regelung führt zu Missbräuchen in der Weise, dass Arbeitnehmer im kollusiven Zusammenwirken mit sozialbetrügerischen Arbeitgebern Beschäftigungszeiten, für die seitens der Arbeitgeber keine Zuschläge zum Lohn entrichtet wurden und die teilweise schon sehr lange zurücklagen, geltend machen. Die Eintreibung der Forderungen ist in diesem Fall dann oft nicht mehr möglich, z.B. weil das Unternehmen gar nicht mehr existiert, oder zumindest sehr aufwändig.

Um eine solche Missbrauchsmöglichkeit hintan zu halten, sieht der Entwurf eine Neuregelung dahingehend vor, dass Beschäftigungszeiten, die bei der Geltendmachung bzw. bei deren Bekanntwerden, z.B. im Zuge einer Prüfung durch die BUAK nach §§ 23 oder 23a, mehr als acht volle Zuschlagszeiträume zurückliegen, dem Arbeitnehmer nur dann als Beschäftigungszeiten angerechnet werden sollen, wenn der Arbeitgeber die für diese Zeiträume gebührenden Zuschläge auch tatsächlich entrichtet. Durch diese Regelung sollen sowohl der Anspruch auf Urlaubsentgelt als auch der Anspruch auf Naturalurlaub abgeschnitten werden. Der Zuschlagszeitraum, der zum Zeitpunkt der Geltendmachung bzw. des Bekanntwerdens der Beschäftigungszeiten acht volle Zuschlagszeiträume zurückliegt, soll zur Gänze angerechnet werden.

Diese Regelung ist aus folgenden Gründen sachgerecht und angemessen:

Für die Aufrechterhaltung des Anspruches genügt es, dass – sofern die BUAK nicht selbst im Zuge ihrer Prüfungen ein BUAG-pflichtiges Arbeitsverhältnis feststellt - der Arbeitnehmer rechtzeitig Schritte zur Geltendmachung seiner Ansprüche setzt. Tut er dies, kommt es in weiterer Folge nicht mehr auf die tatsächliche Zuschlagserbringung durch den Arbeitgeber an. Es genügt daher, dass er sich bei Aufnahme einer Tätigkeit in der Bauwirtschaft vergewissert, dass sein Arbeitsverhältnis bei der BUAK gemeldet ist bzw. dass er bei Erhalt - seiner Ansicht nach - unvollständiger Meldungen nach § 24 BUAG diesen Umstand der BUAK bekannt gibt.

Die Erfahrungen der Praxis haben gezeigt, dass die Einrichtung BUAK und die Abwicklung des Urlaubs über diese Einrichtung Bauarbeitern bekannt ist. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass es vergleichbare Regelungen auch in mehreren anderen europäischen Ländern gibt (z.B. Deutschland, Belgien, Italien, Frankreich).

Hinzu kommt, dass es einem Arbeitnehmer zumutbar ist, sich innerhalb einer angemessenen Frist um die Geltendmachung seiner Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zu kümmern, und er auch mit entsprechenden Verpflichtungen rechnen muss. Dies zeigen sowohl gesetzliche Verjährungsbestimmungen als auch kollektivvertragliche Verfallsregelungen.

Mit zu berücksichtigen ist auch das System des BUAG, das den Anspruch auf Urlaub vom einzelnen Arbeitsverhältnis weitgehend entkoppelt und als Branchenregelung gestaltet ist. Es sind daher regelmäßig Beschäftigungszeiten aus mehreren Arbeitsverhältnissen, die einen Urlaubsanspruch begründen. Sowohl für den Naturalurlaubsanspruch als auch für den Anspruch auf Urlaubsentgelt gilt daher, dass dieser nicht dem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber zuzurechnen ist, auch wenn der Urlaub in einem konkreten Arbeitsverhältnis verbraucht wird und dafür Urlaubsentgelt gebührt.

Der Urlaubsanspruch soll in der Urlaubsperiode im Verhältnis der Anwartschaftswochen, für die Zuschläge entrichtet wurden, zu den gesamten 47 Wochen einer Urlaubsperiode entstehen. Bei nachträglicher Entrichtung von Zuschlägen zum Lohn für Zeiträume, die länger als acht volle Zuschlagszeiträume zurückliegen und für die ursprünglich keine Zuschläge zum Lohn entrichtet wurden, sollen zusätzliche Beschäftigungszeiten und damit Anwartschaften innerhalb dieser Anwartschaftsperiode erworben werden, es entstehen damit auch entsprechende Urlaubstage bzw. Ansprüche auf Urlaubsentgelt.

Durch diese Neuregelung soll der Arbeitnehmer angehalten werden, eine entsprechende Meldung bei der BUAK zu erstatten, sobald er Kenntnis davon erlangt, dass Beschäftigungszeiten nicht gemeldet wurden und/oder keine Zuschläge zum Lohn dafür entrichtet wurden. Auch die Meldung des Arbeitnehmers, dass er bei einem Arbeitgeber als Bauarbeiter beschäftigt ist, ist als Geltendmachung von Beschäftigungszeiten zu werten. Dadurch soll der Arbeitnehmer aktiv am BUAK-Verfahren mitwirken. Die BUAK soll darüber hinaus schneller über Verstöße gegen das BUAG informiert werden, um rechtzeitig Schritte zur Eintreibung von Zuschlagsforderungen einleiten zu können. Die Verpflichtung der BUAK, Beschäftigungszeiten möglichst umfassend festzustellen und Zuschläge einzuheben, soll durch die Neuregelung jedoch nicht berührt werden. So soll die Bestimmung nicht nur dann zur Anwendung kommen, wenn der Arbeitnehmer die Beschäftigungszeiten selbst geltend macht, sondern auch dann, wenn die BUAK auf andere Weise (z.B. durch ihre Kontrolltätigkeit) Kenntnis von Beschäftigungszeiten erlangt. Für Beschäftigungszeiten, die länger als acht volle Zuschlagszeiträume zurückliegen, sollen weiterhin Zuschläge vorgeschrieben und alle notwendigen und zweckmäßigen Eintreibungsschritte gegenüber dem Arbeitgeber gesetzt werden.

Im Übrigen sind die Beschäftigungszeiten als solche für die Urlaubsperiode bzw. den Höheranspruch unabhängig von der Zuschlagsleistung anzurechnen (§ 4a Abs. 1 letzter Satz).

Abs. 3 enthält eine Härtefallsregelung zugunsten des Arbeitnehmers, der aus Gründen, die er nicht zu verantworten hat, die Beschäftigungszeiten gegenüber der BUAK nicht rechtzeitig geltend macht, z.B. weil er aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, Beschäftigungszeiten geltend zu machen. Arbeitnehmer, die passiv bleiben, sich nicht über ihre Ansprüche und deren Geltendmachung informieren, diese nicht geltend machen und deshalb ihre Ansprüche verlieren, sollen von der Härtefallsregelung jedoch nicht erfasst werden.

#### **Zu Z 2, 7 und 10 (§§ 5, 13k Abs. 2 und 21a Abs. 2):**

Mit Artikel I Z 9c des Wehrrechtsänderungsgesetzes 2005 (WRÄG 2005), BGBl. I Nr. 58/2005, wurden § 20 Wehrrechtsgesetz 2001 (WG 2001), BGBl. I Nr. 146/2001, betreffend Grundwehrdienst und Truppenübungen und § 21 WG 2001 betreffend Kaderübungen und vorbereitende Kaderausbildung geändert. § 21 WG 2001 regelt nunmehr ausschließlich den Grundwehrdienst in der Dauer von sechs Monaten unter Entfall der Truppenübungen. Gemäß § 21 WG 2001 treten an die Stelle der Kaderübungen die neu eingeführten Milizübungen und vorbereitende Milizausbildung. In den §§ 5 lit. h und 13k Abs. 2 BUAG wird auf die Truppenübungen sowie im § 21a Abs. 2 BUAG auf den Grundwehrdienst und Truppenübungen Bezug genommen. Durch den ersatzlosen Entfall der Truppenübungen sollen auch die entsprechenden Bestimmungen im BUAG gestrichen werden.

#### **Zu Z 4 (§ 8 Abs. 8):**

Nach § 8 Abs. 8 BUAG zahlt BUAK Urlaubsentgelte direkt an die Arbeitnehmer aus – und nicht im Weg des Arbeitgebers – wenn der Arbeitgeber die in § 8 Abs. 5 und 7 vorgesehenen Bestimmungen nicht eingehalten hat, mit der Zuschlagsbezahlung im Rückstand ist oder kein besonderes Konto für Urlaubsentgelte nach § 8 Abs. 3 (sog. Treuhandkonto) eingerichtet hat. In der Praxis sind vor allem die sog. Problem- oder Scheinfirmen von dieser Regelung betroffen, da diese kein Treuhandkonto einrichten.

Die Bestimmung des § 8 Abs. 8 BUAG regelt nicht, wie diese Direktauszahlung tatsächlich vollzogen werden soll. Es besteht eine seit Jahrzehnten geübte Praxis, die im Laufe der Zeit an Bedeutung gewonnen hat. Insgesamt werden inzwischen mehr als 10% der Urlaubsentgelte auf diesem Wege verrechnet. Derzeit reicht der Arbeitgeber in der BUAK um das Urlaubsentgelt ein. Die BUAK berechnet aus den erworbenen Anwartschaften das Bruttourlaubsentgelt und gibt dieses dem Arbeitgeber bekannt. Der Arbeitgeber berechnet in seiner Lohnverrechnung aus dem Bruttourlaubsentgelt das Nettourlaubsentgelt und gibt der BUAK diese Berechnung bekannt. Die BUAK überweist das Nettourlaubsentgelt an den Arbeitnehmer und die Dienstnehmeranteile zur Sozialversicherung und die Lohnsteuer sowie die Nebenleistungen (17% des Bruttoentgelts, die einen Teil der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung abdecken) an den Arbeitgeber. Dieser ist verpflichtet, diese Verrechnung in seine Lohnverrechnung aufzunehmen und die Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer abzuführen. Problemfirmen kommen dieser Verpflichtung in der Praxis jedoch nur sehr zögerlich nach.

Durch die vorgeschlagene Neuregelung der Durchführung der Direktauszahlung sollen die Verwaltungsabläufe gestrafft und auch die Abgaben (Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer) von der BUAK direkt abgeführt werden. Der Arbeitgeber soll dabei wie bisher um das Urlaubsentgelt (für eine bestimmte Anzahl von Arbeitstagen) einreichen. Die BUAK soll danach aus der Anwartschaft das Bruttourlaubsentgelt und das daraus resultierende Nettourlaubsentgelt berechnen. Das Nettourlaubsentgelt ist direkt an den Arbeitnehmer überweisen.

Die BUAK soll die Lohnsteuer direkt an das für die BUAK zuständige Finanzamt abführen. Bei der Lohnsteuerberechnung wird auf die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers oder andere Bezüge nicht Bedacht genommen; daher ist eine Veranlagung des Arbeitnehmers notwendig. Die BUAK berechnet aus den eingereichten Urlaubstagen einen fiktiven Lohnzahlungszeitraum und führt für diesen die Lohnsteuer ab.

Die BUAK soll weiters die Dienstnehmerbeträge zur Sozialversicherung berechnen und diese samt den 17% Nebenleistungen auf das Bruttourlaubsentgelt an die für das Beschäftigungsverhältnis zuständige Gebietskrankenkasse überweisen.

Zwischen der BUAK und dem Arbeitnehmer soll durch diesen Vorgang kein Beschäftigungsverhältnis begründet werden. Die dem Dienstgeber auferlegten Pflichten – z.B. Meldepflichten oder Haftung nach ASVG – bleiben unberührt. Sozialversicherungsrechtlich ist weiterhin der Arbeitgeber Beitragsschuldner für die Sozialversicherungsbeiträge auf das Urlaubsentgelt. Dieser hat außerdem die Differenz zwischen den 17% Nebenleistungen und den tatsächlich höheren Dienstgeberbeiträgen zur Sozialversicherung zu tragen sowie die weiteren lohnabhängigen Abgaben – wie Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds, Kommunalsteuer, Wiener U-Bahn-Steuer - zu entrichten.

#### **Zu Z 5 (§ 13c Abs. 1):**

§ 13c Abs. 1 regelt den Erwerb von Beschäftigungszeiten für den Anspruch auf Abfertigung. Auch hier sollen nur jene Beschäftigungszeiten, die im Zeitpunkt ihrer Geltendmachung oder ihres Bekanntwerdens länger als acht volle Zuschlagszeiträume zurückliegen, angerechnet werden, wenn der Arbeitgeber die für diese Zuschlagszeiträume zu entrichtenden Zuschläge zum Lohn auch tatsächlich leistet. Die Ausführungen zu § 4a gelten daher sinngemäß. Für solche ungedeckten Beschäftigungszeiten sind daher auch keine Abfertigungsbeiträge an die Betriebliche Vorsorgekasse abzuführen.

#### **Zu Z 6 (§ 13j Abs. 1):**

§ 13j Abs. 1 regelt den Erwerb von Anwartschaftswochen für den Anspruch auf Winterfeiertagsvergütung. Auch hier sollen nur jene Anwartschaftswochen, die im Zeitpunkt ihrer Geltendmachung oder ihres Bekanntwerdens länger als acht volle Zuschlagszeiträume zurückliegen, angerechnet werden, wenn der Arbeitgeber die für diese Zuschlagszeiträume zu entrichtenden Zuschläge zum Lohn auch tatsächlich leistet. Die Ausführungen zu § 4a gelten daher sinngemäß.

#### **Zu Z 8 (§ 14 Abs. 4):**

Durch diese Regelung soll die Möglichkeit, zu Mitgliedern der Verwaltungsorgane der BUAK bestellt zu werden, auf Staatsangehörige der anderen EWR-Vertragsstaaten und der Schweizerischen Eidgenossenschaft ausgedehnt werden.

Gemäß Art. 3 Abs. 1 Staatsgrundgesetz, RGBI. 1867/142, sind öffentliche Ämter für alle Staatsbürger gleich zugänglich. Abs. 2 regelt, dass für Ausländer der Eintritt in dieselben von der Erwerbung des österreichischen Staatsbürgerrechts abhängig gemacht wird. Der darin normierte Inländervorbehalt gilt nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes für jene Stellen, die zur Ausübung von hoheitlichen Funktionen ermächtigen und denen eine Bestellung durch Hoheitsakt („nicht durch privatrechtlichen Vertrag“) zugrunde liegt (vgl. z.B. VfSlg. 14.299/1995; vgl. weiters Kucsko-Stadlmayer in Korinek/Holoubek, Art. 3 StGG, Rz 10 ff). Diese beiden Voraussetzungen treffen auf die Mitglieder der Verwaltungsorgane der BUAK zu: Sie werden von den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen entsendet, was nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes einer Bestellung durch Hoheitsakt gleichzuhalten ist, und unter ihren Aufgaben sind solche, die als hoheitlich zu qualifizieren sind.

Hinsichtlich der Staatsangehörigen der Vertragsparteien des EWR-Abkommens ist dem Art. 3 Abs. 2 StGG allerdings durch Art. 4 des - vom Nationalrat als verfassungsändernd genehmigten - EWR-Abkommens, wonach in dessen Anwendungsbereich jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten ist, teilweise materiell derogiert worden. Seit dem Beitritt Österreichs zur EG ist überdies der Anwendungsvorrang der Art. 12, 39 und 43 EGV zu beachten.

Dies gilt auch für die Staatsangehörigen der Schweizerischen Eidgenossenschaft durch das Abkommen zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit, BGBl. III Nr. 133/2002.

**Zu Z 9 (§ 21):**

Durch die Änderung der Bezeichnungen ‚Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz – BMVG‘ in ‚Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG‘ und ‚Mitarbeitervorsorgekasse‘ in ‚Betriebliche Vorsorgekasse‘ im Zuge der Novellierung des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes, BGBl. I Nr. 102/2007, war Adaptierung in den Bestimmungen des BUAG erforderlich. Die Neuregelungen sollen diesem Erfordernis Rechnung tragen.

**Zu Z 11 (§ 21a Abs. 5):**

Seit dem Inkrafttreten der Novelle zum BUAG, BGBl. I Nr. 104/2005, mit 1. Mai 2006 werden die Zuschläge zum Lohn gemäß § 6 BUAG taggenau verrechnet. In § 21 Abs. 5, der die Zuschlagsentrichtung für jene Fälle regelt, in denen die Arbeitnehmer in Akkord oder Leistungslohn beschäftigt sind, wurde diese Anpassung bisher jedoch nicht vorgenommen. Durch die Neuregelung soll auch in diesem Bereich die Verrechnung taggenau erfolgen.

**Zu Z 12 (§ 23):**

Durch diese Regelung soll die schon bisher geltenden Kontrollrechte der BUAK verdeutlicht werden. Sie soll die tatsächlichen Geldflüsse an die Arbeitnehmer durch Einsichtnahme in die entsprechenden Unterlagen des Arbeitgebers nachvollziehen können, soweit diese für die Berechnung der Zuschlagsleistungen relevant sind. Die Einsichtnahme soll sich demnach auf zuschlagsrelevante Aspekte beschränken (z.B. korrekte Einstufung des Arbeitnehmers). Die Kontrolle z.B. von Zulagen oder Überstundenzuschlägen soll vom Einsichtsrecht jedoch nicht umfasst werden. Unter das Einsichtsrecht sollen auch Geschäftsunterlagen fallen, die auf die tatsächlich ausgeführte Tätigkeit schließen lassen, da diese Information maßgebend für die Beurteilung der Einstufung ist. Solche Geschäftsunterlagen sind z.B. Auftragsschreiben und Rechnungen, die auch den Arbeitseinsatz von Arbeitnehmern beinhalten. Diese Maßnahme soll der verbesserten Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen des BUAG dienen.

**Zu Z 13 (§ 23a):**

Mit dieser Bestimmung soll den Außendienstmitarbeitern der BUAK das Betretungsrecht auf Baustellen zur Feststellung zuschlagspflichtiger Arbeitsverhältnisse eingeräumt werden. Ihnen sind die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Einsichtnahme in Unterlagen zu gewähren. Solche Unterlagen sind z.B. Bautagebücher und ähnliche üblicherweise auf einer Baustelle zu führende Unterlagen. Diese Bestimmungen begründen keine Verpflichtung, darüber hinausgehende Unterlagen, die üblicherweise nur im Betrieb vorhanden sind, auch auf der Baustelle bereitzuhalten.

Gleichzeitig werden auch die auf der Baustelle angetroffenen Arbeitnehmer verpflichtet, sich gegenüber den Außendienstmitarbeitern der BUAK auszuweisen. Sie können weiters darüber befragt werden, welche Tätigkeiten sie verrichten und wie sie eingestuft sind. Damit soll den Außendienstmitarbeitern der BUAK die Möglichkeit gegeben werden festzustellen, welche Personen auf der Baustelle arbeiten und ob ihr Arbeitsverhältnis bei der BUAK gemeldet ist.

**Zu Z 14 (§ 25 Abs. 1):**

Derzeit wird der von der BUAK vorgeschriebene Zuschlag zum Lohn acht Wochen nach dem Ende des entsprechenden Zuschlagszeitraumes fällig. Die Neuregelung sieht nunmehr eine Verkürzung der Fälligkeit auf den 15. des auf den Zuschlagszeitraum zweitfolgenden Monats vor. § 25 Abs. 1 sieht in seiner Neufassung weiters vor, dass dann, wenn die Vorschreibung aus Gründen, die nicht beim Arbeitgeber liegen, später als ein Monat (bisher sechs Wochen) nach Ende des Zuschlagszeitraumes erfolgt, der auf diesen Zeitraum entfallende Betrag zwei Wochen (bisher vier Wochen) nach dieser Vorschreibung fällig werden soll. Neu aufgenommen werden soll schließlich die Bestimmung, wonach die Vorschreibung dann, wenn sie auf Grund einer Meldepflichtverletzung des Arbeitgebers – dies umfasst auch die in § 27 geregelten Berichtungsfälle – später als einen Monat nach Ende des Zuschlagszeitraumes ergeht, sofort fällig wird. Dadurch soll die BUAK in die Lage versetzt werden, bei säumigen Beitragsschuldern rascher Schritte zur Eintreibung der Zuschläge einleiten zu können.

**Zu Z 15, 16 und 17 (§§ 21 Abs. 1a, 25 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3):**

Die Regelung sieht die Einführung eines pauschalierten Beitragszuschlags bei nicht vollständiger Meldung von Arbeitnehmern und Beschäftigungszeiten zur Abdeckung des erhöhten Kontrollaufwandes in Anlehnung an § 113 ASVG vor. Dieser Beitragszuschlag soll gemeinsam mit der Hauptforderung eingetrieben werden können. Die Neuregelung sieht auch die Aufnahme jener Zinsen, die anfallen, wenn das von der BUAK an den Arbeitgeber überwiesene Urlaubsgeld aus einem der in § 8 Abs. 6

genannten Gründe nicht ausgezahlt und auch nicht an die BUAK rücküberwiesen wird, in den Rückstandsausweis vor.

**Zu Z 18 (§ 29a):**

Die derzeitige Rechtslage sieht keine Verpflichtung zur bargeldlosen Abwicklung der Leistungen der BUAK zur Befriedigung der Ansprüche der Arbeitnehmer, soweit diese nach den unverändert bleibenden Bestimmungen des BUAG direkt an die Arbeitnehmer auszuzahlen sind und nicht – wie das Urlaubsentgelt nach § 8 Abs. 3 – im Wege des Arbeitgebers angewiesen werden, vor. Zur Sicherstellung, dass jene Leistungen, die die BUAK den Arbeitnehmern schuldet, auch wirklich diesen zukommt, sieht die Neuregelung nunmehr die Verpflichtung des Arbeitnehmers vor, der BUAK ein Konto namhaft zu machen, über das die ihm gebührenden Leistungen seitens der BUAK zwingend abzuwickeln sind. Der Arbeitnehmer muss das Konto bekannt geben und seine Verfügungsberechtigung nachweisen. Eine Neuerrichtung eines Kontos für diesen Zweck ist nicht erforderlich. Durch die Überweisung auf dieses namhaft gemachte Konto leistet die BUAK schuldbeitfreiend. Es darf sich dabei nicht um das Konto des Arbeitgebers handeln. Für jene Fälle, in denen einem Arbeitnehmer der Abschluss eines Kontovertrags mit einer Bank nicht gelingt, hat die BUAK auf andere Art Vorsorge zu treffen, dass dieser Arbeitnehmer die ihm zustehenden Geldansprüche erhält.

**Zu Z 19 (§ 31 Abs. 2 bis 4):**

Zur Erfüllung der ihr übertragenen gesetzlichen Aufgaben, insbesondere zur Erbringung von Leistungen, der Feststellung der Zuschlagspflicht und zur Eintreibung von Zuschlägen bedarf die BUAK einer Reihe von Informationen. Es erscheint daher zweckmäßig, bereits bestehende Datenbanken und die damit verbundenen Synergieeffekte zu nutzen. Die BUAK soll daher ermächtigt werden – zusätzlich zu den bereits bestehenden Zugriffsmöglichkeiten – automationsunterstützt auf die von der IEF-Service GmbH geführte Datenbank und auf die vom Bundesministerium für Finanzen hinsichtlich der Kontrolle illegaler Arbeitnehmerbeschäftigung (KIAB) geführte Datenbank zugreifen zu können, wobei hinsichtlich der Datenbanken der Umfang der abrufbaren Datenarten ausdrücklich angeführt wird.

Die erweiterten Informationsrechte der BUAK im Bezug auf Daten, die bei anderen Stellen vorhanden sind, dienen auch dem Zweck der Sozialbetrugsbekämpfung.

**Zu Z 20 (§ 32):**

Die bisherige, seit der Stammfassung des Gesetzes unveränderte Regelung des § 32 ist eine Blankettstrafnorm, die sämtliche Verstöße gegen das BUAG, ohne diese allerdings im Einzelnen näher zu determinieren, unter Verwaltungsstrafe stellt. Die vorgeschlagene Regelung stellt demgegenüber nur mehr bestimmte, konkret beschriebene Verstöße unter Verwaltungsstrafe. Es handelt sich dabei um Verstöße gegen Meldepflichten, gegen die Pflicht, Kontrollen zu dulden, und gegen die Pflicht zur Erbringung von Zuschlägen. Hinsichtlich Letzterem erstreckt sich – wie bisher – die Strafdrohung auch auf die zur Vertretung juristischer Personen oder Personenhandelsgesellschaften berufenen Personen und die gesetzlichen Vertreter natürlicher Personen (vgl. dazu auch die Haftungsbestimmung des § 25a Abs. 7).

Die Regelung des Abs. 2 ist vergleichbaren arbeitsrechtlichen Bestimmungen nachgebildet, wie z.B. § 28 Abs. 11 AZG.

Gleichzeitig werden die Strafen deutlich erhöht, da einerseits die bisherige Strafdrohung unverhältnismäßig niedrig war, woraus keine präventive Wirkung mehr abgeleitet werden konnte, und andererseits gerade unseriös agierende Unternehmen mit rigiden Strafdrohungen zu einem gesetzeskonformen Verhalten angehalten werden sollen.

Hinsichtlich der Strafbemessung gelten die allgemeinen Grundsätze des Verwaltungsstrafgesetzes (§ 19 VStG). Im Zusammenhang mit der Feststellung des Ausmaßes der Schädigung einerseits und der nachteiligen Folgen andererseits wird auch mit zu berücksichtigen sein, in welchem Umfang und auf welche Dauer eine Baustelle betrieben wird bzw. worden ist.

**Zu Z 21 und 22 (§§ 33a, 33c und 40 Abs. 3 und 4):**

Die Änderungen vollziehen die Änderungen im BMSVG nach (siehe auch Erläuterungen zu Z 8).

**Zu Z 23 (§ 33b):**

Die Änderung betrifft einerseits den Nachvollzug der sich aus dem BMSVG ergebenden Änderungen, andererseits die Umbenennung der Absätze, bedingt durch die mit der Novelle BGBl. I Nr. 35/2007 erfolgte Streichung des bis dahin geltenden Abs. 2. Eine Neuregelung stellt lediglich § 33b Abs. 2 letzter Satz dar, mit der die BUAK als Mutter der ‚BUAK Betriebliche Vorsorgekasse‘ ermächtigt wird, deren

Eigenkapital aufzustocken. Eine solche Dotierung hat aus dem Sachbereich der Abfertigungsregelung zu erfolgen.

**Zu Z 24 (§ 33d):**

Der Geltungsbereich der Entsenderregelung – also der Ausdehnung des Bauarbeiter-Urlaubsrechts auch auf entsandte Arbeitnehmer im Sinne der Entsenderichtlinie 96/71/EG, die mit Novelle BGBl. I Nr. 104/2005 erfolgt ist – soll klarer formuliert werden. Die Klarstellung umfasst sowohl den in Abs. 1 geregelten ‚klassischen‘ Entsendefall als auch – um den Regelungszusammenhang zu bewahren – den in Abs. 2 geregelten Sonderfall, der zur Vermeidung von Umgehungen des BUAG geschaffen worden ist.

Die bisherige Regelung des Abs. 1 stellte auf den Sitz des Arbeitgebers (im Ausland) ab. Diese Regelung erwies sich als missverständlich bzw. irreführend. Erfasst werden sollten seit jeher – im Sinne der Bestimmung des Art. 2 Abs. 1 der Entsenderichtlinie - Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die nach ihrem Arbeitsvertragsstatut (weil ihr gewöhnlicher Arbeitsort nicht in Österreich gelegen ist) nicht dem österreichischen Arbeitsvertragsrecht unterliegen. Sie sollen für die Zeit ihrer vorübergehenden Beschäftigung in Österreich als Bauarbeiter in die spezifische Regelung über den bezahlten Jahresurlaub der Bauarbeiter einbezogen werden. Dieser Anwendungsbereich soll mit der nunmehr vorgeschlagenen Formulierung klargestellt werden, in der deutlicher als bisher auf das für das Arbeitsvertragsstatut wesentliche Kriterium des gewöhnlichen Arbeitsorts Bezug genommen wird.

In Abs. 2 wird ebenfalls im Sinne einer Klarstellung der auch schon bisher in dieser Regelung angesprochene Fall geregelt, dass ein Arbeitnehmer zwar wegen seines gewöhnlichen Arbeitsortes in Österreich dem österreichischen Arbeitsvertragsrecht unterliegt, die Einbeziehung dieses Arbeitsverhältnisses in das in Abschnitt I in Verbindung mit Abschnitt V geregelte ‚Inlandsverfahren‘ aber deswegen nicht möglich ist, weil es sich beim Arbeitgeber um kein in Österreich gelegenes Unternehmen handelt.

Sowohl für Abs. 1 als auch für Abs. 2 gilt, dass Anknüpfungselement das Arbeitsverhältnis ist, also die rechtliche Beziehung zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber. Als Arbeitgeber können dabei auch Betriebsstätten und Niederlassungen auftreten, soweit sie rechtlich selbstständig sind und daher als Partner eines Arbeitsvertrags auftreten können.

Betrachtet man die Regelung des § 33d zusammen mit dem Geltungsbereich des ‚Inlandsverfahrens‘, so ergibt sich insgesamt, dass eine umfassende und lückenlose Anwendung des Urlaubsrechts der Bauarbeiter gegeben ist und diese auch der Zielsetzung des Gesetzes entspricht: jeder Arbeitnehmer, der in Österreich mit Bauarbeiten im Sinne des Abschnittes I des BUAG beschäftigt ist, soll der Urlaubsregelung des BUAG unterliegen.

**Zu Z 25 und 26 (§§ 33f Abs. 3 und 33g Abs. 1):**

Die Bestimmung des § 33f Abs. 3 regelt die Inanspruchnahme des Urlaubsentgelts, entweder über Antrag des Arbeitnehmers oder über Antrag des Arbeitgebers, wobei die BUAK dieses dem Arbeitnehmer direkt auszuzahlen hat. Für die dazu notwendige Berechnung braucht die BUAK Informationen, über die der Arbeitgeber verfügt und die dieser daher der BUAK zur Verfügung zu stellen hat. Es sind dies die Benennung des zuständigen Sozialversicherungsträgers sowie die mit der Abfuhr der Sozialversicherungsbeiträge zusammenhängenden Daten wie SV-Gruppe etc.

**Zu Z 27 (§ 33h Abs. 1):**

Die vorgeschlagene Regelung dehnt einerseits die Kontrollbefugnisse der BUAK (in Österreich) ausdrücklich auch auf Entsendefälle aus, weiters auch die Bestimmungen über die Berichtigung von Zuschlagsvorschreibungen.

Die schon derzeit gegebene Verweisung auf § 21a wird präzisiert: § 21a Abs. 2 regelt die Zuschlagsbemessung im Falle einer Teilzeitvereinbarung und nimmt dazu auf die gesetzliche oder durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit Bezug. Für entsandte Arbeitnehmer ist dazu auf die Normalarbeitszeit abzustellen, die sich aus der auf ihr Arbeitsverhältnis anzuwendenden Arbeitsrechtsordnung (Gesetz, Tarifvertrag und Anderes) ergibt.

**Zu Z 28 (§ 40 Abs. 9):**

Die Novelle soll mit 1. August 2009 in Kraft treten. Für einzelne Regelungskomplexe, die eine Vorbereitungszeit benötigen, wird ein späteres Inkrafttreten vorgesehen.

**Zu Art. 2 (Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes – AÜG)**

**Zu Z 1 (§ 14 Abs. 1):**

Die derzeit in § 14 Abs. 1 vorgesehene Bürgen- bzw. Ausfallsbürgenhaftung des Beschäftigers hinsichtlich der Entgeltansprüche der überlassenen Arbeitskraft und der Dienstgeber- und

Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung soll auch auf die Lohnzuschläge nach dem BUAG ausgedehnt werden. Diese Ausdehnung ist systematisch gerechtfertigt, da die Lohnzuschläge im Ergebnis in Ansprüche münden, die Entgelt sind.

**Zu Art. 3 (Änderung des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes - IESG)**

**Zu Z 1 (§ 13b Abs. 1):**

Entsprechend der von den Sozialpartnern im Baubereich zur Verhinderung von Missbräuchen vorgeschlagenen Änderung des BUAG, dass mehr als acht volle Zuschlagszeiträume zurückliegende Beschäftigungszeiten nur mehr dann für Ansprüche eines Arbeitnehmers gegenüber der BUAK herangezogen werden können, wenn der Arbeitgeber die Zuschläge für diese Zeiten entrichtet hat, soll im IESG klargestellt werden, dass für diese nicht entrichteten Zuschläge die BUAK vom Insolvenz-Entgelt-Fonds keinen Ersatz verlangen kann.“

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat den gegenständlichen Initiativantrag in seiner Sitzung am 23. Juni 2009 in Verhandlung genommen. An der Debatte beteiligten sich außer dem Berichtersteller Abgeordneten Josef **Muchitsch** die Abgeordneten Ridi Maria **Steibl** und Karl **Öllinger** sowie der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Rudolf **Hundstorfer**.

Im Zuge der Debatte haben die Abgeordneten Josef **Muchitsch**, Ridi Maria **Steibl** einen Abänderungsantrag eingebracht, der wie folgt begründet war:

„Im Sinne der Zielsetzung einer umfassenden Bekämpfung des Sozialbetrugs sollen auch den Abgabenbehörden im Rahmen ihrer Kontrollbefugnisse nach dem Sozialbetrugsgesetz und § 7b AVRAG die von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse erhobenen Daten in elektronischer Form zur Verfügung stehen. § 31 soll daher entsprechend ergänzt werden.“

Bei der Abstimmung wurde der Gesetzentwurf in der Fassung des oben erwähnten Abänderungsantrages der Abgeordneten Josef **Muchitsch**, Ridi Maria **Steibl** einstimmig angenommen.

Als Ergebnis seiner Beratungen stellt der Ausschuss für Arbeit und Soziales somit den **Antrag**, der Nationalrat wolle dem **angeschlossenen Gesetzentwurf** die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen.

Wien, 2009 06 23

**Josef Muchitsch**

Berichtersteller

**Renate Csörgits**

Obfrau