

## Vorblatt

### Problem:

In den letzten Jahren ist zunehmend das Problem sozialbetrügerisch agierender Unternehmen, aber auch von dabei mitwirkenden Arbeitnehmern, aufgetreten. Mit solchen Verstößen gegen arbeits- und lohnrechtliche Standards erlangen solche Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil im Vergleich zu korrekt handelnden Unternehmen. Darüber hinaus finanzieren - bedingt durch die Systematik der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) - jene Unternehmen, die die Regelungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) beachten, die Ansprüche der Arbeitnehmer sozialbetrügerisch agierender Unternehmen. Hinzu kommt das absehbare Ende der Übergangsfristen der EU-Erweiterung; dies bedeutet auch die Öffnung des Marktes für ausländische Dienstleistungsunternehmen in sensiblen Sektoren, wie zum Beispiel den Bau. Dadurch steigt die Gefahr, dass ausländische Anbieter versuchen könnten, in Österreich abzuwickelnde Aufträge durch äußerst niedrig (auf dem Niveau des Herkunftslandes) kalkulierte Arbeitskosten zu erlangen. Zwar verpflichtet die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vom 16. Dezember 1996 (Entsenderichtlinie) die Unternehmen, die Lohn- und einige andere zentrale Arbeitsbedingungen Österreichs zu beachten. Durch entsprechende Kontroll- und Sanktionsmaßnahmen muss daher sichergestellt werden, dass die materielle Rechtslage auch tatsächlich umgesetzt wird. Schließlich macht die praktische Erfahrung mit der Umsetzung der Entsenderichtlinie im BUAG einige Verbesserungen und Klarstellungen notwendig.

### Ziele:

- Maßnahmen zur Bekämpfung von Sozialbetrug
- Maßnahmen zur Verbesserung der Entsenderegelung

### Inhalt:

- Begrenzung des Anspruchserwerbes des Arbeitnehmers (bezogen auf Urlaub, Abfertigung und Winterfeiertagsregelung) gegenüber der BUAK für Beschäftigungszeiten, die bei Geltendmachung länger als acht Monate zurückliegen, sofern nicht dafür vom Arbeitgeber tatsächlich Zuschläge geleistet werden,
- Verkürzung der Fristen für Meldung und Fälligkeit,
- Einführung der Befugnis zur Kontrolle der Baustellen durch die BUAK zur Feststellung von zuschlagspflichtigen Arbeitsverhältnissen,
- Einführung der Befugnis zur Kontrolle von Lohnzahlungen inklusive der Auszahlung durch die BUAK,
- Verschärfung der Verwaltungsstrafen bei Meldeverstößen oder Vereitelung/Behinderung der Kontrolle,
- Einführung eines pauschalen Beitragszuschlags bei Meldeverstößen für den erhöhten Kontrollaufwand analog zu § 113 ASVG,
- Einführung der nur mehr bargeldlosen Erbringung der Leistungen der BUAK an Arbeitnehmer über ein Konto,
- Ausweitung der Bürgenhaftung nach § 14 AÜG auf BUAG-Zuschläge,
- Einführung einer Verpflichtung der Arbeitsinspektorate zur Weiterleitung der Meldungen nach dem Bauarbeitenkoordinationsgesetz an die BUAK,
- Klarstellung der Definition der Entsendung,
- Erweiterung der Informationspflichten der Entsendeunternehmen gegenüber der BUAK,
- Normierung eines Verweises auch auf die für entsandte Arbeitnehmer nach deren Arbeitsvertragsstatut geltende Normalarbeitszeit bei der Teilzeitregelung,
- Klarstellung der Kontrollbefugnisse der BUAK auch in Bezug auf Entsendefälle,
- Einführung einer taggenauen Verrechnung der Zuschläge auch bei Akkord,
- Schaffung einer gesetzlichen Ermächtigung zur Aufstockung des Grundkapitals der Betrieblichen Vorsorgekasse der BUAK,
- Entfall der Voraussetzung der österreichischen Staatszugehörigkeit für die Entsendung in die Verwaltungsorgane der BUAK,

- Ausdehnung der Amtshilferegelung,
- legistische Anpassungen.

**Alternativen:**

Aufrechterhaltung der sozialpolitisch nicht wünschenswerten Möglichkeiten zum Lohn- und Sozialdumping.

**Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:**

Positive Auswirkungen, da die Maßnahmen zur Verhinderung von Sozialbetrug und zur Verbesserung der Entsenderegelungen im Ergebnis eine Angleichung der Wettbewerbssituation zwischen allen Anbietern im Bausektor zur Folge haben. Durch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit können alle auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Ressourcen optimal genutzt werden. Mittelfristig kann daher mit einem höheren Beschäftigungsniveau gerechnet werden.

**Finanzielle Auswirkungen:**

Siehe dazu die Ausführungen zum Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

**Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Der Entwurf steht im Einklang mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union.

**Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:**

Keine.

## Erläuterungen

### I. Allgemeiner Teil

#### **Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:**

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.

#### **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.

#### **Kompetenzgrundlage:**

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Artikel 10 Abs. 1 Z 11 („Arbeitsrecht“).

### II. Besonderer Teil

#### **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 hat in einigen Fällen dazu geführt, dass Arbeitnehmer Beschäftigungszeiten, für die seitens der Arbeitgeber keine Zuschläge zum Lohn entrichtet wurden und die teilweise schon sehr lange zurücklagen, geltend gemacht haben. 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 allfällige 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.

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. 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.

#### **Zu Z 2, 6 und 9 (§§ 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 (§ 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 5 (§ 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 7 (§ 14 Abs. 4):**

Das Kriterium, dass nur österreichische Staatsbürger in die Organe der BUAK entsendet werden können, erscheint nicht mehr zeitgemäß und soll daher ersatzlos entfallen.

**Zu Z 8 (§ 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 10 (§ 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 11 (§ 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; dies kann auch Auftragsschreiben und Rechnungen mit umfassen. Diese Maßnahme soll der verbesserten Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen des BUAG dienen.

**Zu Z 12 (§ 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.

**Zu Z 13 (§ 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 Berichtigungsfälle - später als einen Monat nach Ende des Zuschlagszeitraumes ergeht, sofort fällig wird. Dadurch soll die BUAK in die Lage versetzt werden, bei säumigen Beitragsschuldnern rascher Schritte zur Eintreibung der Zuschläge einleiten zu können.

**Zu Z 14, 15 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 Urlaubsentgelt 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 16 (§ 25 Abs. 2 letzter Satz):**

Die Bestimmungen des BUAG sehen für die Übermittlung einer Zahlungsaufforderung keine Ausfertigung mit Zustellnachweis vor. Dies erscheint auf Grund der Vielzahl der von der BUAK übermittelten Unterlagen auch nicht wirtschaftlich. Dies hat in der Vergangenheit jedoch in manchen Fällen zu Unklarheiten darüber geführt, ob die Zustellung ordnungsgemäß erfolgt ist oder nicht. Auch ist hier die Gefahr des missbräuchlichen Abstreitens der Zustellung durch den Arbeitgeber zur Verzögerung der Eintreibung der Zuschläge gegeben. Die Neuregelung enthält daher eine explizite Vermutung zugunsten der Zustellung. Der fehlende Zustellvorgang ist somit vom Empfänger nachzuweisen. Die mit

der Übermittlung der Unterlagen betrauten Dienste der österreichischen Post genießen nach der Judikatur das Vertrauen einer ordnungsgemäßen Zustellung. Es ist daher gerechtfertigt, in diesem Fall grundsätzlich von einem korrekten Zustellvorgang auszugehen, soweit nicht schwerwiegende Gründe dagegen sprechen.

**Zu Z 18 (§ 29a):**

Die derzeitige Rechtslage sieht keine Verpflichtung zur bargeldlosen Abwicklung der Leistungen der BUAK zur Befriedigung der Ansprüche der Arbeitnehmer 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. Die BUAK kann das Konto dem Arbeitgeber bekannt geben. Für diesen besteht damit die Möglichkeit, mit dem Arbeitnehmer die Überweisung der Lohnzahlung auf dieses Konto zu vereinbaren. Eine Verpflichtung zu einer derartigen Vorgehensweise besteht jedoch nicht.

**Zu Z 19 und 20 (§ 31 Abs. 2 und 3):**

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 das zentrale Melderegister, 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.

**Zu Z 21 (§ 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). 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.

**Zu Z 22 und 23 (§§ 33a, 33c und 40 Abs. 3 und 4):**

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

**Zu Z 24 (§ 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 25 (§ 33d):**

Der Geltungsbereich der Entsenderegelung – 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 26 und 27 (§§ 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 28 (§ 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 Zuschlagsvorschriften.

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 29 (§ 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.