

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

Einen Schwerpunkt des Entwurfs bilden Klarstellungen betreffend das Überbrückungsgeld. So sollen unter Anderem die Höhe des Überbrückungsgeldes insbesondere für Teilzeitbeschäftigte, die Zuschlagsentrichtung durch den/die Arbeitgeber/in bei Teilzeitbeschäftigung, der Zeitpunkt der Auszahlung des Überbrückungsgeldes und die Antragstellung auf Überbrückungsabgeltung klarer geregelt werden.

Der Entwurf sieht des Weiteren Sonderregelungen hinsichtlich der Abfertigung für Überbrückungsgeldbezieher/innen vor. Darüber hinaus sollen auch Arbeitnehmer/innen mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, die von einem/einer Arbeitgeber/in mit Sitz im Ausland beschäftigt werden, in die Regelungen des Überbrückungsgeldes einbezogen werden.

Einen weiteren Schwerpunkt des Entwurfs stellen einige Änderungen und Klarstellungen betreffend die Urlaubersatzleistung dar. Diese Änderungen dienen vor Allem dazu, der Bauarbeiterurlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) die Vollziehung der Bestimmungen zu erleichtern. So soll der /die Arbeitgeber/in verpflichtet werden, bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses alle noch nicht verrechneten Urlaubstage im beendeten Arbeitsverhältnis einzureichen und bereits geleistetes Urlaubsentgelt für nicht verbrauchte Urlaubstage der BUAK zurück zu zahlen. Darüber hinaus werden Präzisierungen hinsichtlich der Antragstellung, des Auszahlungsmodus sowie der Abfuhr der lohnabhängigen gesetzlichen Abgaben durch die BUAK vorgenommen. Auch hinsichtlich der Inkrafttretensbestimmungen und der Verfallsregelungen erfolgen Änderungen und werden Übergangsbestimmungen geschaffen.

Schließlich soll im Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entscheidigungsgesetz (BSchEG) eine klare gesetzliche Festlegung des Kontingents an höchstmöglichen Schlechtwetterstunden für die Winter- und für die Sommerperiode geschaffen werden.

Kompetenzgrundlage:

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

Besonderer Teil

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

Zu Z 1 (§ 2 Abs. 1), 9 (§ 13a Abs. 1 Z 6), 10 (§ 13a Abs. 1a), 11 (§ 13c Abs. 5), 12 (§ 13l Abs. 1), 13 (§ 13l Abs. 2), 14 (§ 13l Abs. 2a), 15 (§ 13l Abs. 3), 16 (§ 13l Abs. 4), 17 (§ 13l Abs. 7), 18 (§ 13l Abs. 8), 19 (§ 13m Abs. 1), 20 (§ 13m Abs. 2), 21 (§ 13n Abs. 2) und 22 (§ 13o)

Da derzeit keine eigene Bestimmung für den Geltungsbereich des Sachbereiches Überbrückungsgeld existiert, soll nunmehr eine solche geschaffen werden. Aufgrund des identen Geltungsbereichs der Sachbereiche Urlaub und Überbrückungsgeld soll der Sachbereich Überbrückungsgeld in § 2 Abs. 1 aufgenommen werden.

Durch die Ergänzung des § 13l Abs. 1 wird sichergestellt, dass auch Arbeitnehmer/innen mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, die von einem/einer Arbeitgeber/in mit Sitz außerhalb Österreichs beschäftigt werden und somit der österreichischen Sozialversicherungspflicht unterliegen, in den Sachbereich Überbrückungsgeld einbezogen werden.

In § 13l Abs. 2 soll die Berechnung der Höhe des Überbrückungsgeldes noch klarer geregelt werden: Herangezogen wird der sich aus der überwiegenden Einstufung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin in den letzten 52 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergebende kollektivvertragliche Stundenlohn. Kollektivvertragliche Lohnerhöhungen sind sowohl in den letzten 52 Wochen des Arbeitsverhältnisses, als auch während des Bezugs von Überbrückungsgeld entgegen der bisherigen Regelung zu berücksichtigen. Als Überbrückungsgeld gebührt das 169,5 fache des so errechneten Stundenlohns.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis dem Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe unterliegt, beantragt am 20. Jänner 2015 Überbrückungsgeld für die Dauer von zwölf Monaten. Er hat ab 1. April 2016 Anspruch auf Alterspension. In den letzten 52 Wochen des

Arbeitsverhältnisses ist er für 20 Wochen in der Beschäftigungsgruppe IIB als Facharbeiter und für 32 Wochen in der Beschäftigungsgruppe IIA als Vorarbeiter beschäftigt. Für ihn ist das Überbrückungsgeld auf Grund der überwiegenden Einstufung auf Basis des kollektivvertraglichen Stundenlohns in der Beschäftigungsgruppe IIA zu berechnen. Wird der kollektivvertragliche Stundenlohn beispielsweise mit 1. Mai 2015 erhöht, so erhöht sich auch sein Überbrückungsgeld.

Bisher findet sich in § 131 keine Regelung, wie die Höhe des Überbrückungsgeldes für Teilzeitbeschäftigte zu berechnen ist: Gemäß § 131 Abs. 2a soll das Überbrückungsgeld für Teilzeitbeschäftigte nunmehr in aliquoter Höhe zustehen. Betrachtet werden Beschäftigungszeiten ab der Vollendung des 40. Lebensjahres, wobei bei Vorliegen von mehr als 520 Beschäftigungswochen mit unterschiedlicher wöchentlicher Arbeitszeit vorrangig diejenigen mit der höheren wöchentlichen Arbeitszeit betrachtet werden. Für die Berechnung der Höhe des Überbrückungsgeldes soll als Stundenanzahl der Durchschnittswert, der sich aus dem Verhältnis der jeweiligen Beschäftigungszeiten zur Summe der Beschäftigungszeiten ergibt, herangezogen werden.

In § 131 Abs. 3 wird klargestellt, dass der Überbrückungsgeldbezug mit dem Tod des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin endet.

§ 131 Abs. 4 sieht derzeit vor, dass die BUAKE das Überbrückungsgeld am 5. des Kalendermonats auszuzahlen hat. Die Regelung über den Auszahlungszeitpunkt des Überbrückungsgeldes soll sich nunmehr am Zeitpunkt der Auszahlung der Alterspension nach § 104 Abs. 2 ASVG orientieren. Die Auszahlung soll somit am Ersten des Folgemonats erfolgen. Fällt dieser Tag auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, hat die BUAKE das Überbrückungsgeld so rechtzeitig auszuzahlen, dass der/die Überbrückungsgeldbezieher/in über das Überbrückungsgeld am diesen Tagen vorhergehenden Werktag verfügen kann.

Durch die Neuregelung des § 131 Abs. 7 soll während des Bezugs von Überbrückungsgeld keine Nebenbeschäftigung in der Baubranche zulässig sein. Ist ein/e Überbrückungsgeld beziehende/r Arbeitnehmer/in in einem dem BUAG unterliegenden Betrieb tätig, ruht der Bezug von Überbrückungsgeld im jeweiligen Kalendermonat, in den die Beschäftigung fällt (§ 131 Abs. 7 Z 1). Diese Rechtsfolge soll unabhängig von der Dauer der Beschäftigung in diesem Kalendermonat eintreten. Von dieser Ruhensbestimmung erfasst sind auch Arbeitnehmer/innen, die in Mischbetrieben beschäftigt sind, auch wenn sie in einem BUAG-fremden Tätigkeitsbereich eingesetzt werden.

Ein Einkommen aus einer anderen (selbständigen oder unselbständigen) Erwerbstätigkeit in Österreich bzw. außerhalb Österreichs soll nur dann zum Ruhen des Bezugs von Überbrückungsgeld führen, wenn die jeweils geltende Geringfügigkeitsgrenze nach § 5 Abs. 2 ASVG überschritten wird (§ 131 Abs. 7 Z 2). Auch in diesen Fällen soll das Ruhen des Bezugs jeweils für den Kalendermonat eintreten, in dem die Einkünfte erzielt werden.

Im Baubereich soll somit jede Beschäftigung unabhängig von deren Ausmaß zum Ruhen des Anspruchs führen, während hinsichtlich jeder anderer Erwerbstätigkeit die Ruhensbestimmungen nur dann greifen soll, wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Der Grund für diese Unterscheidung liegt darin, dass die Missbrauchsgefahr, neben dem Bezug des Überbrückungsgeldes auch einer – wenngleich geringfügigen Beschäftigung – nachzugehen, für eine/n Arbeitnehmer/in in der Baubranche im angestammten Bereich größer ist als in Bereichen außerhalb der Baubranche. Durch die gegenständliche Regelung soll diese Missbrauchsgefahr hintgehalten werden.

Ein Ruhen des Überbrückungsgeldbezugs tritt schon nach der bisherigen Regelung während des Zeitraums ein, für den eine Urlaubersatzleistung oder Urlaubsabfindung bezogen wird (vormals: § 131 Abs. 7 Z 2, neu: § 131 Abs. 7 Z 3). Da in diesen Fällen der Bezug nicht für den gesamten Kalendermonat ruht, sondern nur während des konkreten Zeitraums, für den eine Urlaubersatzleistung bzw. eine Abfindung gebührt, kann es zu einem untermonatigen Beginn des Bezugs von Überbrückungsgeld kommen. Der Zeitraum, für den eine Urlaubersatzleistung bzw. eine Abfindung gebührt, hat eine andere rechtliche Qualität, als der Zeitraum, während der ein/e Arbeitnehmer/in einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Dadurch ist die unterschiedliche Regelung hinsichtlich des Zeitraumes des Ruhens gerechtfertigt. Für den Monat, in dem zunächst Urlaubersatzleistung oder -abfindung bezogen wird, steht nur ein aliquoter Teil des Überbrückungsgeldes zu. Für die Aliquotierung wird das Überbrückungsgeld durch 30 geteilt und mit der Anzahl der verbleibenden Tage des Monats multipliziert.

Nach § 131 Abs. 8 sollen Überbrückungsgeldbezieher/innen in die Regelungen über die Abfertigung Alt und die Abfertigung Neu einbezogen werden:

Demnach sollen auf Arbeitnehmer/innen, die bis zum Bezug von Überbrückungsgeld im System der Abfertigung Alt sind, auch während des Bezugs die Bestimmungen des Abschnittes III anzuwenden sein. Dies mit der Maßgabe, dass Zeiten des Überbrückungsgeldbezugs als Beschäftigungszeiten im Sinne des

§ 13b gelten und für die Berechnung der Monatslöhne nach § 13d kollektivvertragliche Lohnerhöhungen während des Bezugs zu berücksichtigen sind. Die BUAK hat während des Überbrückungsgeldbezugs die entsprechenden Zuschläge zu entrichten. In den §§ 13a und 13c soll darüber hinaus klargestellt werden, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder einvernehmliche Auflösung wegen Bezugs von Überbrückungsgeld nicht abfertigungsschädlich wirkt und beim Bezug von Überbrückungsgeld die Abfertigung erst nach Beendigung des Bezugs, d.h. beim Antritt der Alterspension, gebührt.

Für Arbeitnehmer/innen, für die das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG – vor dem Bezug des Überbrückungsgeldes anzuwenden ist, soll die BUAK während des Bezugs von Überbrückungsgeld Beiträge nach dem BMSVG entrichten. Auch im Hinblick auf die Regelungen des BMSVG gilt das Überbrückungsgeld als Entgelt, sofern dort nichts anderes bestimmt ist.

Klargestellt werden soll, dass die BUAK sämtliche lohnabhängigen Abgaben wie Lohnsteuer, Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsgesetz 1967 – FLAG, Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag, Kommunalsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abzuführen hat, wobei die Lohnsteuer an das für die BUAK zuständige Finanzamt abzuführen ist.

Der Entwurf beinhaltet Änderungen der §§ 13m und 13n hinsichtlich der Antragstellung auf Überbrückungsabgeltung. Ein Antrag soll binnen sechs Monaten ab Antritt der Alterspension des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu stellen sein. Klargestellt werden soll, dass bei Antragstellung durch den/die Arbeitgeber/in oder den/die Arbeitnehmer/in der Anspruch auf Überbrückungsabgeltung auch für den jeweils anderen Part geprüft wird. Stellt beispielsweise der/die Arbeitgeber/in einen Antrag nach Antritt der Alterspension durch den/die Arbeitnehmer/in, soll auch das Vorliegen eines Anspruchs des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mitgeprüft und die Überbrückungsabgeltung bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen, die vom/von der Arbeitnehmerin nachzuweisen sind, gewährt werden. Entsprechendes soll im umgekehrten Fall gelten, mit der Maßgabe, dass die Überbrückungsabgeltung, die dem/der Arbeitgeber/in zusteht, im Wege der nächstfolgenden Zuschlagsvorschreibung verrechnet werden kann.

Aus § 13m Abs. 1 ergibt sich, dass wenn über den möglichen Bezugsbeginn hinaus gearbeitet wurde und das Überbrückungsgeld für einen kürzeren Zeitraum bezogen wird, bei Pensionsantritt Überbrückungsabgeltung für den Zeitraum, während dem gearbeitet wurde, beantragt werden kann.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer hat ab 1. April 2016 Anspruch auf eine Alterspension. Er möchte noch im Erwerbsleben bleiben und stellt erst am 26. Juni 2015 einen Antrag auf Überbrückungsgeld für sieben Monate mit Beginn im September. Da er nur für sieben Monate Überbrückungsgeld bezogen hat, steht ihm bei Pensionsantritt eine Überbrückungsabgeltung für fünf Monate (April bis August 2015) zu. Auch sein Arbeitgeber hat Anspruch auf die Überbrückungsabgeltung für fünf Monate.

Für den umgekehrten Fall (Erwerbstätigkeit nach Bezug von Überbrückungsgeld innerhalb des 12 Monatszeitraumes) besteht kein Anspruch auf Überbrückungsabgeltung.

Anspruch auf Überbrückungsabgeltung nach § 13m Abs. 2 können auch Arbeitgeber/innen mit Sitz außerhalb Österreichs haben, sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

Die Zuschlagsregelung in § 13o soll insofern ergänzt werden, als Arbeitgeber/innen für ihre teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen nur einen aliquoten Zuschlag zu entrichten haben. Demnach ist bei Teilzeitvereinbarung das 1,5fache des kollektivvertraglichen Stundenlohns mit der Anzahl der für den/die Arbeitnehmer/in auf Grund der Vereinbarung geltenden wöchentlichen Arbeitsstunden zu multiplizieren und das Produkt durch die Anzahl der für die übrigen Arbeitnehmer/innen des Betriebs auf Grund kollektivvertraglicher oder gesetzlicher Regelungen geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden zu dividieren. Klargestellt soll außerdem werden, dass sich die finanzielle Reserve im Sachbereich Überbrückungsgeld auf die Hälfte der Höhe der jährlichen Auszahlungen bezieht.

Der/Die Arbeitgeber/in hat für Zeiten des Urlaubs keine Zuschläge zu entrichten; für diesen Zeitraum sind von der BUAK auch keine Eigenzuschläge zu entrichten.

Trotz der nationalen Qualifikation des Überbrückungsgeldes als Entgelt aus einem Arbeitsverhältnis (siehe § 13l Abs. 8 1. Satz) muss davon ausgegangen werden, dass es sich beim Überbrückungsgeld aus unionsrechtlicher Sicht um eine Vorruhestandsleistung im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, ABl. Nr. L 166 vom 30.04.2004 S. 1, in der Fassung der Berichtigung, ABl. Nr. L 200 vom 07.06.2004 S. 1, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) Nr. 1372/2013, ABl. Nr. L 346 vom 20.12.2013 S. 27, (Art. 3 Abs. 1 lit i) handelt. Zuschläge oder sonstige Abgaben, die zur Finanzierung der Leistung dienen, müssen nach den Zuständigkeitsregeln dieser Verordnung behandelt werden. Nach diesen Bestimmungen können auch Zuschläge von Arbeitgeber/innen mit Sitz außerhalb Österreichs, die in Österreich sozialversicherungspflichtige

Arbeitnehmer/innen beschäftigen, eingehoben werden. Dies soll nunmehr in § 13o Abs. 2 vorgesehen werden. Leistet ein/e solche/r Arbeitgeber/in keine Zuschläge soll die BUAK die offenen Zuschläge – analog zu den Sonderbestimmungen für den Urlaub bei Entsendung – im Gerichtsweg einklagen; zuständig dafür soll das Arbeits- und Sozialgericht Wien sein.

Eine Zusammenrechnung der Beschäftigungszeiten erfolgt bei Vorruhestandsleistungen nicht, das heißt, dass die für den Anspruch auf Überbrückungsgeld erforderlichen Beschäftigungswochen in Österreich erbracht werden müssen und die Höhe des Überbrückungsgeldes nach nationalem Recht berechnet wird. Erfüllt ein/e Arbeitnehmer/in diese Voraussetzungen, so hat er auch dann einen Anspruch auf Überbrückungsgeld bzw. -abgeltung, wenn er von einem/einer Arbeitgeber/in mit Sitz im Ausland in Österreich beschäftigt wurde.

Das Überbrückungsgeld ist von der Exportregelung des Art. 7 der VO Nr. 883/2004 umfasst. Nach Art. 11 Abs. 2 der VO Nr. 883/2004 gilt der Bezug einer Vorruhestandsleistung aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht als Fortsetzung der Ausübung der Beschäftigung. Daher ist Österreich grundsätzlich auch während des Bezugs von Überbrückungsgeld für die Versicherung zuständig, auch wenn der/die Bezieher/in in einen anderen Mitgliedstaat übersiedelt.

Zu Z 2 (§ 2 Abs. 3)

Beseitigung eines Redaktionsversehens.

Zu Z 3 (§ 4a Abs. 1), 4 (§ 4a Abs. 2), 5 (§ 8 Abs. 7), 6 (§ 9 Abs. 1 und 2), 7 (§ 9 Abs. 5), 8 (§ 9 Abs. 6), 28 (§ 40 Abs. 26), 29 (§ 40 Abs. xx)

§ 4a regelt die so genannten „neutralen Zeiten“. Für Beschäftigungszeiten, die im Zeitpunkt ihrer Geltendmachung gegenüber der BUAK oder sonstigen Feststellung durch die BUAK länger als acht volle Zuschlagszeiträume zurückliegen, erwirbt der/die Arbeitnehmer/in nach § 4a Abs. 1 nur insoweit Urlaubsansprüche, als der/die Arbeitgeber/in die dafür gebührenden Zuschläge zum Lohn entrichtet hat. Dadurch kommt es zu einer zeitlichen Verschiebung des Erwerbs des Anspruchs. Die aktuelle Rechtslage nimmt bei den Verfallsbestimmungen jedoch keine Rücksicht auf diese zeitliche Verschiebung. Durch die Neuregelung soll klargestellt werden, dass der Anspruch auf Urlaub erst mit dem Zeitpunkt der Zuschlagsleistung durch den/die Arbeitgeber/in entsteht. Da die Verfallsbestimmungen auf das Entstehen eines Anspruchs abstellen, verschiebt sich der Zeitpunkt des Verfalls entsprechend nach hinten. Gleiches soll für den Anspruch auf Anwartschaften gelten (siehe § 4a Abs. 2).

Um die Bestimmungen zur Urlaubersatzleistung vollziehen zu können, benötigt die BUAK Informationen über die offenen Urlaubsanwartschaften zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Aus diesem Grund soll der/die Arbeitgeber/in durch die Neuregelung des § 8 Abs. 7 verpflichtet werden, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne unnötigen Aufschub noch nicht erfolgte Einreichungen gemäß § 8 Abs. 2 vorzunehmen und bereits von der BUAK überwiesenes Urlaubsentgelt für nicht verbrauchte Urlaubstage an diese zurückzuzahlen. Bisher musste Letzteres binnen zwei Wochen nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

Die Urlaubersatzleistung steht auf Antrag des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu. Klargestellt soll nunmehr werden, dass der Antrag an die BUAK unverzüglich, dh. ohne unnötigen Aufschub, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom/von der Arbeitnehmer/in zu stellen ist und der/die Arbeitnehmer/in dabei anzugeben hat, wie viele noch nicht verbrauchte Urlaubstage, abgegolten werden sollen (§ 9 Abs. 1 und 2). Beantragt der/die Arbeitnehmer/in keine Urlaubersatzleistung und handelt es sich nicht um Ansprüche, die fünf Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen würden und damit gemäß Abs. 3 automatisch ohne Antrag abgegolten werden, so bleibt der Urlaubsanspruch bis zum sich aus § 7 Abs. 6 ergebenden Verfallszeitpunkt aufrecht.

Der Entwurf regelt nunmehr auch die Auszahlung der Urlaubersatzleistung. Diese soll gemäß § 9 Abs. 5 in Teilzahlungen erfolgen und zwar für die jeweils in einem Kalendermonat abgegoltenen Urlaubstage am 10. des Folgemonats, um besser auf Umstände reagieren zu können (z.B. Vorliegen eines neuen Arbeitsverhältnisses, Fehlen von Daten). So soll z.B. eine Urlaubersatzleistung, die für den Zeitraum 16. Dezember 2014 bis 12. Jänner 2015 gebührt, für die Tage vom 16. bis zum 31. Dezember am 10. Jänner 2015 überwiesen werden, die Tage vom 1. bis zum 12. Jänner am 10. Februar 2015. Diese Auszahlungsregelung soll sowohl für die „freiwillige“ Urlaubersatzleistung gemäß Abs. 2 als auch für die „zwingende“ Urlaubersatzleistung gemäß Abs. 3 gelten.

Die BUAK leistet an den/die Arbeitnehmer/in den Nettobetrag der Urlaubersatzleistung (§ 9 Abs. 5). Mit § 9 Abs. 6 wird die BUAK zur Abfuhr sämtlicher lohnabhängiger Abgaben (wie Lohnsteuer, Dienstgeberbeitrag zum FLAG, Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag, Kommunalsteuer und Sozialversicherungsbeiträge) verpflichtet. Die Abfuhr der Lohnsteuer soll an das für die BUAK zuständige Finanzamt erfolgen.

Endet das Arbeitsverhältnis mit dem Tod des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin geht der noch nicht abgeholte Urlaubsanspruch im Wege der Abfindung gemäß § 10 Abs. 2 auf die Erben über; gleiches gilt, wenn der/die Arbeitnehmer/in während des Bezugs der Urlaubersatzleistung stirbt.

Die durch die Novelle zum BUAG, BGBl. I Nr. 137/2013, neu geschaffenen Verfallsregelungen treten mit 1. Jänner 2015 in Kraft. Im Rahmen dieser Novelle wurde auch die Urlaubersatzleistung geschaffen. Die Grundregel, wonach die Urlaubersatzleistung auf Antrag ausbezahlt ist, tritt danach mit 1. Jänner 2015 in Kraft. § 9 Abs. 3, der die zwingende Abgeltung von vom Verfall bedrohten Ansprüchen ohne Antragstellung regelt, tritt mit 1. November 2014 in Kraft. Urlaubsanwartschaften aus dem Jahr 2011 verfallen mit 31. Dezember 2014 und Urlaubsanwartschaften aus dem Jahr 2012 mit 31. März 2015. Bei Beendigung im Oktober 2014 kann noch keine Urlaubersatzleistung geltend gemacht werden, auf die Urlaubsabfindung besteht erst ein Anspruch nach sechs Monaten. Für Anwartschaften aus dem Jahr 2011 stellt sich diese Problematik bereits ab Juli 2014. Bei Beendigungen zwischen Juli und Oktober 2014 kann noch keine Urlaubersatzleistung geltend gemacht werden, da der Anspruch erst mit 1. November 2014 bzw. 1. Jänner 2015 entsteht, die Urlaubsanwartschaften aus dem Jahr 2011 verfallen jedoch bereits mit 31. Dezember 2014. Um eine rechtzeitige Geltendmachung der Ansprüche zu ermöglichen, sollen die Bestimmungen zur Urlaubersatzleistung grundsätzlich bereits mit 1. Juli 2014 in Kraft treten. Die Verrechnung der Urlaubersatzleistung soll jedoch erst mit 10. November 2014 erfolgen. Für Arbeitsverhältnisse, die zwischen 1. Juli 2014 und 31. Oktober 2014 beendet werden, soll darüber hinaus in einer Übergangsregelung klargestellt werden, dass der Antrag auf Urlaubersatzleistung bis 5. November 2014 eingebracht werden kann. Hinsichtlich der zwingenden Urlaubersatzleistung soll keine Änderung des In-Kraft-Tretens erfolgen.

Die Verlagerung des Verrechnungsvorganges (das BUAG-Arbeitsverhältnis und der Versicherungszeitraum) in den November 2014 erfolgt aus rein administrativen Gründen.

Eine Urlaubersatzleistung, die ihre Grundlage in der Beendigung nach dem 30. Juni 2014 hat, soll demnach immer dann möglich sein, wenn eine Lücke in den BUAG-Arbeitsverhältnissen im Sommer 2014 vorliegt. Der Versicherungszeitraum für die Urlaubersatzleistung darf jedoch nicht länger sein, als die Lücke zwischen den BUAG-Arbeitsverhältnissen im Sommer 2014. Dies bedeutet, dass beispielsweise eine Urlaubersatzleistung vom 1. November 2014 bis 20. November 2014 trotz eines BUAG-pflichtigen Arbeitsverhältnisses dann möglich ist, wenn die Lücke zwischen den BUAG-pflichtigen Arbeitsverhältnissen im Zeitraum Juli bis Oktober 2014 zumindest genau so lange war.

Zu Z 23 (Überschrift zu § 19) und 24 (§ 19 Abs. 2a)

Die Bestimmung des § 19 soll eine neue Überschrift erhalten und im neuen Abs. 2a soll normiert werden, dass sowohl der Voranschlag als auch der Rechnungsabschluss den Bilanzierungsgrundsätzen (Einheit, Vollständigkeit und Klarheit) zu entsprechen hat. In den Sachbereichen Urlaub und Abfertigung ist auch die Vermögenslage darzustellen. Im Sachbereich Urlaub betrifft dies v.a. die Nebenkosten und die Eigenzuschläge. Im Sachbereich Abfertigung sollen die fiktiven Ansprüche zum Stichtag (erworbene Monatsentgelte) bei anspruchserhaltender Lösung des Arbeitsverhältnisses dargestellt werden. Der Sachbereich Überbrückungsgeld ist davon ausgenommen, da es sich in diesem Sachbereich um ein Umlageverfahren handelt; hier reicht eine Einnahmen- und Ausgabenrechnung aus.

Zu Z 25 (§ 19 Abs. 6)

Im § 19 Abs. 6 soll die gesetzliche Grundlage geschaffen werden, aus außerordentlichen Erträgen aus dem Verfall im Sachbereich Urlaub eine Rücklage bilden zu können. Diese Rücklage soll für Zwecke der Abfederung von sich aus dem Anwendungsbereich des BUAG für Arbeitnehmer/innen ergebende Härtefälle gebildet werden. Die genauen Rahmenregelungen zur Einhebung und Verwendung der Rücklage sollen in der Geschäftsordnung nach § 18 festgelegt werden.

Zu Z 26 (§ 25 Abs. 1b)

Eine Vorschreibung kann nach § 25 Abs. 1a unter Anderem nur dann berichtigt werden, wenn die zu berichtigende Zuschlagsleistung noch keiner Berechnung des Urlaubsentgelts, der Abfindung oder der Abfertigung zu Grunde gelegt wurde. In diese Bestimmung soll auch die Berechnung der Urlaubersatzleistung, des Überbrückungsgeldes und der Überbrückungsabgeltung aufgenommen werden.

Zu Z 27 (§ 25a Abs. 7)

Da § 25a Abs. 7 bisher nicht auf § 25 Abs. 2 verweist, ist der Gesamthaftungsbetrag nicht zu verzinsen (vgl. VWGH, Zl 2012/08/0227-11). Dies soll nunmehr geändert werden.

Zu Art. 2 (Änderung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957)**Zu Z 1, 2, 4 und 6 (§§ 4, 6 und 12 BSchEG):**

Der Entfall der bisherigen Absätze 4 bis 7 dient der Vereinfachung gesetzlicher Regelungen. Damit soll ein Beitrag zur Umsetzung der im Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013-2018 (Seite 16f) vorgesehenen Verwaltungsvereinfachungen geleistet werden. In den §§ 6 und 12 erfolgen demzufolge Zitataneinanderungen.

An die Stelle komplizierter Berechnungen des höchstmöglichen Kontingents an Schlechtwetterstunden, die fast nur für Experten nachvollziehbar sind, soll eine klare gesetzliche Festlegung des Kontingents an höchstmöglichen Schlechtwetterstunden für die Winter- und für die Sommerperiode treten. Die in den Absätzen 4 bis 7 vorgesehenen komplizierten Verfahrensschritte zur Ermittlung und Festlegung einer höheren Zahl von entschädigungsfähigen Schlechtwetterstunden auf Grund besonderer Umstände sollen entfallen. Bisher ist gesetzlich eine Erhöhung um bis zu 50 vH der gesetzlich vorgesehenen Schlechtwetterstunden möglich, womit sich allgemein rechnerisch (theoretisch) eine maximal mögliche Anzahl von 432 ausfallenden Arbeitsstunden (Sommer- und Winterperiode) ergibt, für die eine Schlechtwetterentschädigung gebühren könnte. Diese maximale Stundenanzahl wurde in der Praxis nie erreicht. Durch die Neuregelung soll eine Vereinfachung der Vollziehung und gleichzeitig eine leichtere Lesbarkeit und bessere Verständlichkeit der Norm erreicht werden.

Der durchschnittliche Verbrauch an beantragten Schlechtwetterstunden pro Bauarbeitnehmer/in liegt bei ca. 30-34 Stunden je Periode und damit auch weit unter den ohne besondere Erhöhungstatbestände geltenden Höchstkontingenten von derzeit 96 Stunden (Sommer-) bzw. 192 Stunden (Winterperiode) der letzten Jahre. Letztlich kommt es aber nur bei einer ganz geringen Anzahl von Bauarbeiter/innen (bis zu 1 700 Personen bei Erstattungsanträgen für um die 80 000 Bauarbeiter/innen) zu einer Ausschöpfung des jährlich jeweils unter Heranziehung möglicher Übertragungen und Erhöhungen (diese lagen bisher jeweils unter 50 Prozent) möglichen Kontingents. Auf Grund der geringen durchschnittlichen Ausschöpfung des Schlechtwetterkontingents und der nunmehrigen Reduzierung des insgesamt höchstmöglichen Jahreskontingents in Folge der Vereinfachung der gesetzlichen Regelung ist mit keinen budgetären Auswirkungen zu rechnen. Die Ausschöpfung des Kontingents an Schlechtwetterstunden ist letztlich Ergebnis des Wettergeschehens auf den jeweiligen Baustellen. Auf Grund der Erfahrungen der letzten Jahre ist mit keiner Änderung des durchschnittlichen Verbrauchs und damit keinem Mehraufwand gegenüber den letzten Jahren als Folge der gesetzlichen Vereinfachung zu rechnen.

Zu Z 3 (§ 5 Abs. 3 BSchEG):

Die Ergänzung dient der Klarstellung, dass sich die gesetzlichen Obergrenzen für die Schlechtwetterentschädigung nur auf den Anspruch des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin auf Rückerstattung auswirken, jedoch nicht auf den Entgeltanspruch des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin. Der/Die Arbeitnehmer/in hat den gleichen Lohnanspruch wie wenn das Schlechtwetterkontingent noch nicht verbraucht wäre.

Zu Z 5 (§ 10 Abs. 1 BSchEG):

Auf Grund der letzten Novelle (BGBl. Nr. 17/2012) entfiel mit der Verpflichtung zur Benutzung der Webanwendungen der BUAK für Ansuchen um Rückerstattung von Schlechtwetterentschädigungen (Erstattungsanträge) die in einigen Fällen zu kurze Monatsfrist zur Gänze. Eine seitdem mögliche unbefristete Antragstellung (der Erstattungsanträge) war jedoch nie beabsichtigt. Dieses redaktionelle Versehen soll nunmehr behoben und eine ausreichende Frist von drei Monaten für die Antragstellung festgelegt werden. Damit soll eine zeitliche Nähe zur Schlechtwettersituation auf der konkreten Baustelle und deren Überprüfbarkeit gewährleistet sein.

Zu Z 7 (§ 19 Abs. 10 BSchEG):

Die Kontingente für Schlechtwetterstunden sowie die Dreimonatsfrist für die Antragstellung sollen mit Beginn der Winterperiode 2014 am 1. November 2014 in Kraft treten.

Zu Art. 3 (Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes)**Zu Z 1, 2, 4, 5 und 6 (§§ 10 Abs. 5 und 5b, 12 Abs. 4b, 13 und 30 Abs. 4a ASVG):**

Im Rahmen der ASVG-Novelle BGBl. I Nr. 137/2013 wurden Bezieher/innen von Überbrückungsgeld nach § 131 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) in die Teilversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung aufgenommen (§ 8 Abs. 1 Z 5 ASVG).

Nunmehr soll ausdrücklich klargelegt werden, dass diese Teilpflichtversicherung mit dem Tag beginnt, ab dem das Überbrückungsgeld gebührt (§ 10 Abs. 5b ASVG), und mit dem Wegfall der Geldleistung

endet (§ 12 Abs. 4b ASVG). Örtlich zuständig soll jene Gebietskrankenkasse sein, die für das letzte dem BUAG unterliegende Beschäftigungsverhältnis zuständig war (§ 30 Abs. 4a ASVG).

Zu Z 3 (§ 11 Abs. 2 ASVG):

Es soll klargestellt werden, dass in Angelegenheiten der Urlaubersatzleistung nach dem BUAG (wie auch in Angelegenheiten des Überbrückungsgeldes) jene Gebietskrankenkasse örtlich zuständig ist, die für das letzte dem BUAG unterliegende Beschäftigungsverhältnis zuständig war.

Zu Art. 4 (Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977)

Zu Z 1, 2, 3 und 4 (§§ 16 Abs. 1 lit. I und Abs. 4, 79 Abs. 142 und 81 Abs. 13 AIVG)

In arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht soll die Urlaubersatzleistung nach dem BUAG nunmehr wie die Urlaubersatzleistung nach dem Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 390/1976, idgF, behandelt werden. Das Ruhen der Leistung aus der Arbeitslosenversicherung soll entsprechend dem Beginn der Pflichtversicherung in der Sozialversicherung am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintreten.

Die Behandlung der Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (§ 10 UrlG), der Entschädigung für Urlaubsentgelt (§ 10a Abs. 7 UrlG) und der Abfindung für Urlaubsentgelt (§ 10a Abs. 8 UrlG) sowie auch der Urlaubsabfindung nach dem BUAG erfolgt entsprechend den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen § 11 Abs. 2 ASVG) wie bisher.

Die Regelung soll analog zu den arbeitsrechtlichen Regelungen zur Urlaubersatzleistung mit 1. Juli 2014 in Kraft treten. Ein Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld (Notstandshilfe) tritt in Entsprechung zu den arbeitsrechtlichen Regelungen erstmals frühestens ab 1. November 2014 ein. Für Arbeitsverhältnisse, die zwischen 1. Juli 2014 und 31. Oktober 2014 beendet werden, soll dies durch eine Übergangsbestimmung (§ 81 Abs. 13 AIVG) sichergestellt werden.