

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

Von rund 130.000 dem BUAG unterliegenden Beschäftigten stehen knapp 10.000 in Teilzeitbeschäftigung. Auffällig ist, dass es Unternehmen gibt, die einen beträchtlichen Anteil ihrer Arbeitnehmer/innen – zumeist sind das ausländische Arbeitnehmer/innen – als Teilzeitkräfte oft auch mit einem geringen Stundenausmaß beschäftigen. Um Sozialbetrug und Unterentlohnung sowie die damit verbundenen Wettbewerbsverzerrungen in der Baubranche weiter einzudämmen, soll die Wirksamkeit der Baustellenkontrollen in Bezug auf Teilzeitbeschäftigung bzw. fallweiser Beschäftigung verstärkt werden. Dazu sollen Erstmeldungen bei Teilzeitbeschäftigung und fallweiser Beschäftigung spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit zu erstatten sein und jegliche Änderungen vorher gemeldet werden müssen. Bei Verletzung dieser Meldevorschriften soll von der widerlegbaren Vermutung einer Vollzeitbeschäftigung für den Zuschlagszeitraum, indem die Kontrolle stattfindet, und für die zwei vorherigen Zuschlagszeiträume ausgegangen werden. Zudem soll Mehrarbeit in Hinkunft zuschlagspflichtig sein.

Des Weiteren sollen die derzeit bestehenden Regelungen betreffend Arbeitnehmer/innenansprüche im Todesfall vereinheitlicht und vereinfacht sowie die Verzugszinsen gesenkt 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 (§ 3c), Z 5 (§ 10), Z 6 (§ 13a) und Z 7 (§ 13m):

Sinn und Zweck des § 3c ist die Vereinheitlichung und Vereinfachung der derzeit bestehenden Regelungen betreffend Arbeitnehmer/innenansprüche im Todesfall. Die derzeitige Rechtslage bewirkt nicht nur einen hohen Verwaltungsaufwand für die Urlaubs- und Abfertigungskasse, sondern auch lange Wartezeiten für die Anspruchsberechtigten. Mit der Neuregelung soll dem Versorgungsgedanken entsprochen und die Effizienz gesteigert werden. Die Formulierung orientiert sich an § 14 Abs. 5 Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002 in der derzeit geltenden Fassung.

Bei fristgerechter Antragstellung eines oder mehrerer der anspruchsberechtigten Erben soll die Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) in Hinkunft die Anwartschaft auszahlen, ohne dass das Ergebnis des Verlassenschaftsverfahrens abgewartet werden muss. Es bedarf weder eines Einantwortungsbeschlusses, noch eines Ausfolgebeschlusses oder der inländischen Vollstreckbarkeitserklärung eines entsprechenden ausländischen Beschlusses, noch eines Europäischen Nachlasszeugnisses. Weiters kann die Ermittlung des Lebensmittelpunktes des/der Verstorbenen bzw. der Rechtsordnung des Staates, zu dem eine in Relation zum Staat des letzten gewöhnlichen Aufenthaltes noch engere Beziehung insbesondere in familiärer und sozialer Hinsicht bestanden hat, unterbleiben.

Stellt keine der anspruchsberechtigten Erben binnen einer Frist von drei Monaten ab dem Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin einen Antrag auf Auszahlung, sollen die Ansprüche in die Verlassenschaft fallen. Stellt beispielsweise nur eine/einer fristgerecht einen Antrag auf Auszahlung, hat die BUAK dieser Person den Anspruch auszuzahlen. Die Ansprüche der anderen anspruchsberechtigten Erben sind im Innenverhältnis auszugleichen.

Stirbt der/die Arbeitnehmer/in nach Antragstellung, jedoch bevor die Auszahlung der Ansprüche durch die BUAK erfolgt, soll der Anspruch in die Verlassenschaft fallen.

Gibt es weder einen Ehepakt, ein gültiges Testament noch eine/n gesetzliche/n Erben/Erbin, kommt nach § 748 ABGB i.d.F. BGBl I 87/2015 das außerordentliche Erbrecht der Lebensgefährten zur Anwendung.

Der Verweis auf § 13n Abs. 4 BUAG soll dem/der Arbeitgeber/in die Antragstellung bei der Überbrückungsabgeltung ermöglichen.

Zu Z 2 und 14 (§§ 8 Abs. 6 und 25 Abs. 2):

Bisher sah das BUAG gemäß § 8 Abs. 6 Verzugszinsen in Höhe von 10 % p.a. bei Nichtrücküberweisung des nicht verbrauchten Urlaubsentgeltes und gemäß § 25 BUAG 7 % p.a. bei Nichtentrichtung der

Zuschläge vor. Mit der Neuregelung sollen die Verzugszinsen wie im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (siehe § 59 ASVG) reduziert und an den Basiszinssatz (nach Art. I § 1 Abs. 1 des 1. Euro-Justiz-Begleitgesetzes, BGBl. I Nr. 125/1998) zum Stichtag des 31. Oktober des Vorjahres gebunden werden. Die Höhe der Verzugszinsen soll für jeweils ein Kalenderjahr 4 % zuzüglich des am 31. Oktober des Vorjahres geltenden Basiszinssatzes betragen.

Zu Z 3 (§ 9 Abs. 3):

§ 9 Abs. 3 regelt die automatische Auszahlung einer Urlaubersatzleistung für Ansprüche, die vom Verfall bedroht sind. Ohne dass es einer Antragstellung bedarf, waren bisher Ansprüche, die fünf Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen würden, auszus zahlen. Zweck der Regelung ist es, auch Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis vor den Wintermonaten beendet wird und die nicht rechtzeitig vor Ende März des Folgejahres ein neues Arbeitsverhältnis eingehen, die Urlaubersatzleistung gewähren zu können. Aus den praktischen Erfahrungen mit dieser Regelung ergibt sich die Notwendigkeit, die Frist auf sechs Monate auszudehnen und somit für Beendigungen ab Oktober eine automatische Auszahlung der Urlaubersatzleistung für jene Ansprüche, die mit 31. März des Folgejahres verfallen würden, anzuordnen.

Zu Z 4 (§ 10 Abs. 1 lit c):

Nach der Grundregel des § 10 steht die Abfindung sechs Monate nach Beendigung des letzten BUAG-pflichtigen Arbeitsverhältnisses oder bei Zuerkennung einer Pension zu und soll damit Personen, die aus der Baubranche ausscheiden, zukommen. Mit dem Bezug von Überbrückungsgeld als Vorruhestandsleistung geht üblicherweise ein Ausscheiden aus der Baubranche einher. Mit der neuen lit c soll daher auch die Zuerkennung von Überbrückungsgeld den Anspruch auf Auszahlung der Abfindung begründen.

Zu Z 8 (§ 13o Abs. 1 und 21a Abs. 4):

Bei Arbeitnehmer/innen in Teilzeitbeschäftigung wurde der Zuschlag bisher auf Basis des vereinbarten Arbeitszeitausmaßes berechnet. Mehrarbeitsstunden waren daher zuschlagsfrei, was eine Besserstellung gegenüber Arbeitgeber/innen von Vollzeitbeschäftigten bedeutete. Durch die geplante Änderungen bei der Meldeverpflichtung in § 22 Abs. 2a in der Fassung des Entwurfs soll die BUAK Kenntnis über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit erlangen. Überschreitet die Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden innerhalb eines Zuschlagszeitraumes das vereinbarte Stundenausmaß, so sollen künftig auch Mehrstunden bei der Zuschlagsberechnung berücksichtigt werden.

Nach einer Tätigkeitsdauer von sechs Stunden ist die Ruhepause von 30 Minuten durch die BUAK automatisch bei der Zuschlagsberechnung in Abzug zu bringen, ohne dass eine Meldung der Ruhepausen zu erfolgen hat.

Zu Z 9 (§ 21a Abs. 4a):

Mit dieser Bestimmung soll der Begriff der fallweisen Beschäftigung in Anlehnung an § 471b Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der derzeit geltenden Fassung definiert werden: Fallweise Beschäftigte sind Personen, die in unregelmäßiger Folge tageweise beim selben/bei der selben Arbeitgeber/in beschäftigt werden, wobei die Beschäftigung für eine kürzere Zeit als eine Woche vereinbart ist. Weiters soll klargestellt werden, dass fallweise Beschäftigung bei der Zuschlagsberechnung wie Vollzeitbeschäftigung zu behandeln ist, also für jeden Beschäftigungstag ein Fünftel des Wochenzuschlags zu leisten ist.

Zu Z 10 bis 13 (§ 22):

Statistischen Erhebungen durch die BUAK zufolge gibt es in der Baubranche Unternehmen mit einem beträchtlichen Anteil an Teilzeitbeschäftigten. Des Weiteren ist auffällig, dass davon viele ausländische Arbeitnehmer/innen betroffen sind. Es besteht der Verdacht, dass in solchen Fällen nur ein Teil der Arbeitsleistung offiziell abgegolten wird und die Unternehmen sich Entgelt/Zuschläge und sonstige Abgaben ersparen. Dies bringt neben Nachteilen für die Arbeitnehmer/innen Wettbewerbsverzerrungen in der Branche mit sich. Nach geltender Rechtslage sind der BUAK bei Teilzeitbeschäftigung zwar Lage und Ausmaß der Arbeitszeit und Änderungen zu melden, in der Praxis kann aber nicht kontrolliert werden, ob die Arbeitnehmer/innen ihre Arbeitsleistungen tatsächlich im Ausmaß der bekannt gegebenen Stunden leisten. Ähnlich ist es bei fallweise Beschäftigten: Durch die Meldung im Nachhinein kann nicht überprüft werden, in welchem Ausmaß tatsächlich gearbeitet wurde.

Um Sozialbetrug und Unterentlohnung sowie die damit verbundenen Wettbewerbsverzerrungen in der Baubranche weiter einzudämmen, soll die Wirksamkeit der Kontrolle auch in Bezug auf Teilzeitbeschäftigung bzw. fallweiser Beschäftigung verstärkt werden. Dazu sollen die Meldevorschriften abgeändert werden (§ 22 Abs. 2a): Bei Teilzeitbeschäftigten und fallweise Beschäftigten sind künftig die

Erstmeldungen spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit zu erstatten. Die Erstmeldung hat das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit sowie den Einsatzort des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu enthalten. Alle Änderungen gegenüber dem gemeldeten Ausmaß oder der gemeldeten Lage der Arbeitszeit – etwa auf Grund von Mehrstunden – sind der BUAK unmittelbar vor dem Einsatz des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu melden. Gleiches gilt für Änderungen des Einsatzortes.

Bereits nach der geltenden Rechtslage hat die BUAK Zuschläge auf Grund eigener Erhebungen festzulegen, wenn diese etwas anderes als die Meldung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin ergeben. Nach § 22 Abs. 5a soll die BUAK nunmehr bei Meldeverstößen im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung oder fallweiser Beschäftigung von der widerlegbaren Vermutung einer Vollzeitbeschäftigung für den Zuschlagszeitraum, indem die Kontrolle stattfindet, sowie für die zwei vorherigen Zuschlagszeiträume ausgehen und die Zuschläge in diesem Zeitraum auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung vorschreiben. Der/Die Arbeitgeber/in hat die Möglichkeit, diese Vermutung binnen vier Wochen ab Zustellung der Zuschlagsvorschreibung durch die Vorlage entsprechender Nachweise über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu entkräften.

Zu Z 15 (§ 31 Abs. 4):

Die geltenden Einsichts- und Abfrageberechtigungen der Finanzstraf- und Abgabenbehörden, der IEF Service GmbH, der Träger der Krankenversicherung und des Arbeitsmarktservices sollen um Informationen über Urlaubsansprüche und geleistetes Urlaubsentgelt ergänzt werden.

Zu Artikel 2 (Änderung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957):

Zu Z 1 (§ 2 lit h):

Mit BGBl. Nr. I 2016/72 wurden gewerbliche Lehrlinge von Betrieben, die dem Geltungsbereich des BSchEG unterliegen, ebenfalls in den Geltungsbereich einbezogen. In der Praxis stellte sich die Frage, ob dies auch für Lehrlinge, die in einer Doppellehre ausgebildet werden, gilt. Bei einer Doppellehre sind beide Lehrberufe in gleichem Ausmaß maßgeblich und es gibt weder ein zeitliches, noch ein fachliches Überwiegen (OGH 15.07.1986, 4 Ob 93/85, auch VwGH 26.05.2010, 2010/08/0030). Es liegt also naturgemäß eine Mischverwendung dieser Lehrlinge vor.

Das BSchEG enthält keine Mischbetriebsregelung. Darüber hinaus gilt nach der Rsp des VwGH (VwGH 86/09/0152) hinsichtlich des Geltungsbereiches des BSchEG auch kein Überwiegensprinzip. § 1 ist daher so auszulegen, dass Doppellehrlinge unabhängig von der Betriebsstruktur vom Geltungsbereich des BSchEG ausgenommen sind. Zur Klarstellung soll daher eine Regelung aufgenommen werden, wonach Doppellehrlinge vom Geltungsbereich des BSchEG ausgenommen sind.