

Vorblatt

Ziel(e)

- Förderung des Abbaus von Alturlaube
- Verlängerung der Erwerbstätigkeit von Bauarbeiter/innen
- Vereinfachung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes

Die Anhäufung von Urlaubsanwartschaften widerspricht dem Ziel aller Urlaubsregelungen nach regelmäßigem Urlaubsverbrauch zum Zwecke der Erholung und soll daher verhindert werden.

Die Dauer, für die der/die Arbeitnehmer/in als "quasi" in Beschäftigung bleibend anzusehen ist, soll verlängert und damit der Pensionsantritt nach hinten verschoben werden.

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

- Präzisierungen bei der Antragstellung zur Urlaubersatzleistung
- Einbeziehung aller Arbeitnehmer/innen, deren gewöhnlicher Arbeitsort in Österreich liegt und die bei Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen mit Sitz im Ausland beschäftigt sind, in den Sachbereich Überbrückungsgeld
- Schaffung von Sonderregelungen zur Abfertigung für Überbrückungsgeldbezieher/innen
- Änderung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte:

Vereinfachung des BSchEG

Im BSchEG soll das Winterkontingent von 192 auf 200 Stunden und das Sommerkontingent von 96 auf 120 Stunden erhöht werden. Im Gegenzug sollten die verschiedenen Erhöhungsmöglichkeiten wegen besonders schlechter Witterungsverhältnisse oder Naturkatastrophen entfallen.

Nach den Angaben der BUAK ist davon auszugehen, dass in der Winterperiode von ca. 70 000 Arbeitnehmern (solche Arbeitnehmer, die zumindest eine Schlechtwetterstunde in Anspruch genommen haben) nicht einmal 100 Arbeitnehmer die bestehenden Kontingente ausschöpfen, d.h. für alle anderen ist die Kontingentgrenze irrelevant. In der Sommerperiode sind es 1000 bis 1200 Arbeitnehmer (in der Sommerperiode 2013 sogar 1742) von etwa 80 000 Arbeitnehmern, die die bestehenden Kontingentgrenzen erreichen.

Für die Sommerperiode wird sich die Kontingenterhöhung um 24 Stunden für ca. 1200 Arbeitnehmer niederschlagen. Wenn man eine Schlechtwetterstunde mit 8,- € bewertet, ergibt sich eine Gesamtbelastung von ca. 230.400,- €.

Dieser Wert ist sicher zu hoch angesetzt, da genau jene Arbeitnehmer, die die Kontingente ausschöpfen, bisher von den Kontingenterhöhungen profitiert haben. Der Beitrag ist aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik bis 2016 als fixer Betrag festgesetzt.

Ausweitung des Überbrückungsgeldes auf entsandte Arbeitnehmer

Derzeit unterliegen ca. 113 000 Arbeitnehmer in inländischen Betrieben dem Sachbereich Überbrückungsgeld. Bei den entsandten Arbeitnehmern ist mit ca. 400 betroffenen Arbeitnehmern zu rechnen. Dies entspricht 0,35 %. Bei den Leistungen ist davon auszugehen, dass der Anteil dieser Arbeitnehmer niedriger liegen wird, da sie die Anspruchsvoraussetzungen des BUAG weniger leicht als Arbeitnehmer in inländischen Betrieben erfüllen. Somit ist davon auszugehen, dass beim Beitragsvolumen durch die entsandten Arbeitnehmer ca. 350.000,- € hinzukommen. Bei den Leistungen

ist die Zahl von 5 Überbrückungsgeldbeziehern bzw. ein Leistungsvolumen von ca. 100.000,- zu erwarten.

Die Verwaltungskosten im Sachbereich Überbrückungsgeld werden sich - freilich nur theoretisch - durch die Einbeziehung der entsandten Arbeitnehmer im gleichen Ausmaß erhöhen wie die Leistungen; somit ca. um 3.000,- €. Auch diese Verwaltungskosten werden vom Sachbereich Überbrückungsgeld getragen.

Finanzierungshaushalt für die ersten fünf Jahre

	in Tsd. €	2014	2015	2016	2017	2018
Nettofinanzierung		17	17	17	17	17
Sozialversicherungsträger						

In den Wirkungsdimensionen gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 treten keine wesentlichen Auswirkungen auf.

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Entwurf steht im Einklang mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union. Die vorgesehenen Regelungen fallen überwiegend nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechts, erfolgen jedoch in Konformität mit den auf Unionsebene vorgegebenen Rahmenbedingungen.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine

Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

Bundesgesetz, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz geändert werden

Einbringende Stelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
 Laufendes Finanzjahr: 2014
 Inkrafttreten/ Wirksamwerden: 2014

Problemanalyse

Problemdefinition

Mit der letzten Novelle zum Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl. I. Nr. 137/2013, wurde der Verbrauch von Urlauben und des Verfalls von Urlaubsansprüchen neu geregelt.

Weiters wurde in dieser Novelle das Modell des Überbrückungsgeldes für die Übertrittsphase vom Erwerbsleben in die Alterspension als Branchenregelung für Bauarbeiter/innen neu geschaffen.

Es bedarf zu beiden Bereichen jedoch noch einiger Präzisierungen und Klarstellungen.

Darüber hinaus ist die Regelung betreffend die Berechnungen des höchstmöglichen Kontingents an Schlechtwetterstunden im Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz sehr kompliziert und nicht praxisgerecht.

Nullszenario und allfällige Alternativen

Eine Beibehaltung der derzeitigen Regelungen würde die Anwendbarkeit der Bestimmungen zum Überbrückungsgeld und zur Urlaubersatzleistung in der Praxis erschweren, da sich in der Zwischenzeit einige offene Punkte betreffend die Vollziehung und Geltendmachung von Ansprüchen in diesen Bereichen ergeben haben. Für die Betroffenen würden sich bei der Geltendmachung ihrer Ansprüche unnötige Hürden stellen.

Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2019

Evaluierungsunterlagen und -methode: Es sollen Daten darüber gesammelt werden, ob die Urlaubsansprüche auch innerhalb der Verfallsfristen konsumiert werden. Weiters sollen Daten darüber gesammelt werden, wie viele Personen das Modell des Überbrückungsgeldes in Anspruch nehmen.

Ziele

Ziel 1: Förderung des Abbaus von Alturlaubs

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Nach der derzeitigen Regelung bestehen noch einige offene Punkte, insbesondere bei der Beantragung der Abgeltung von noch nicht verbrauchtem Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Va. besteht Unklarheit hinsichtlich des Zeitpunkts der Antragstellung auf	Durch die Neuregelung wird sichergestellt, dass die Urlaubersatzleistung unverzüglich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen ist. Ob eine Entwicklung in Richtung Abbau des Urlaubs durch Abgeltung erfolgt, wird sich aus der Zahl der Arbeitnehmer/innen, die

Urlaubersatzleistung durch den/die Arbeitnehmer/in. Dadurch kann der Abbau von Alturlaube hinausgezögert werden.	Urlaubersatzleistung beantragen und an der Höhe der ausbezahlten Urlaubersatzleistung, ergeben.
--	---

Ziel 2: Verlängerung der Erwerbstätigkeit von Bauarbeiter/innen

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit sind Personen, die in Österreich einen gewöhnlichen Arbeitsort haben und damit der österreichischen Sozialversicherungspflicht unterliegen, wenn sie von einem/einer Arbeitgeber/in mit Sitz im Ausland in Österreich beschäftigt werden, nicht in den Sachbereich Überbrückungsgeld einbezogen. Dies betrifft 400 bis 500 Personen.	Durch die Neuregelung soll auch dieser Personenkreis in den Sachbereich Überbrückungsgeld einbezogen werden. Dadurch erweitert sich der Kreis der potentiellen Anspruchsberechtigten. Ob diese Personen tatsächlich Überbrückungsgeld beziehen können, hängt davon ab, ob sie die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Ziel 3: Vereinfachung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Komplizierte und schwer nachvollziehbare Berechnungen des höchstmöglichen Kontingents an Schlechtwetterstunden	Vereinfachung und Nachvollziehbarkeit der Schlechtwetterentschädigung im Zusammenhang mit der Berechnung des höchstmöglichen Kontingents an Schlechtwetterstunden

Maßnahmen

Maßnahme 1: Präzisierungen bei der Antragstellung zur Urlaubersatzleistung

Beschreibung der Maßnahme:

Es wird klargestellt, dass der/die Arbeitnehmer/in den Antrag an die BUAK unverzüglich, dh. ohne unnötigen Aufschub, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu stellen hat. Dabei hat er/sie anzugeben, wie viele noch nicht verbrauchte Urlaubstage abgegolten werden sollen.

Mit der in der letzten Novelle 2013 neu geschaffenen Urlaubersatzleistung und Regelungen zum Verfall von alten Urlaubsansprüchen kommt es zu einer Verringerung der offenen Arbeitnehmeransprüche in der Bilanz der BUAK. Tatsächlich wird der Urlaubsverbrauch im BUAG im Jahr 2014 durch diese Regelungen um ca. 50 Mio. € höher liegen und die BUAK wird durch den Verfall von alten Urlaubsansprüchen einen außerordentlichen Ertrag von knapp 100 Mio. € erzielen. Das bedeutet, dass sich die finanzielle Situation des Sachbereichs Urlaub nach dieser Reform entsprechend positiver darstellen wird.

Eine finanzielle Belastung kann der Verbrauch von Alturlaube schon deswegen nicht verursachen, da nach dem System des BUAG der Arbeitgeber für Beschäftigungszeiten Zuschläge entrichtet. Aus diesen Zuschlägen erwirbt der Arbeitnehmer anteilige Anwartschaften. Ein rascherer Verbrauch solcher bestehender Anwartschaften stellt keine zusätzliche Belastung dar.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Nach der derzeitigen Regelung bestehen noch einige offene Punkte, insbesondere bei der	Durch die Neuregelung wird sichergestellt, dass die Urlaubersatzleistung bei Beendigung des

Beantragung der Abgeltung von noch nicht verbrauchtem Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Va. besteht Unklarheit hinsichtlich des Zeitpunkts der Antragstellung auf Urlaubersatzleistung durch den/die Arbeitnehmer/in. Dadurch kann der Abbau von Alturlaube hinausgezögert werden.	Arbeitsverhältnisses geltend zu machen ist. Ob eine Entwicklung in Richtung Abbau des Urlaubs durch Abgeltung erfolgt, wird sich aus der Zahl der Arbeitnehmer/innen, die Urlaubersatzleistung beantragen und an der Höhe der ausbezahlten Urlaubersatzleistung, ergeben.
--	---

Maßnahme 2: Einbeziehung aller Arbeitnehmer/innen, deren gewöhnlicher Arbeitsort in Österreich liegt und die bei Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen mit Sitz im Ausland beschäftigt sind, in den Sachbereich Überbrückungsgeld

Beschreibung der Maßnahme:

Auch Arbeitnehmer/innen, deren gewöhnlicher Arbeitsort in Österreich liegt und die bei Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen mit Sitz im Ausland beschäftigt sind, sollen in den Sachbereich Überbrückungsgeld einbezogen werden. Anspruch auf Überbrückungsgeld bzw. -abgeltung besteht jedoch nur dann, wenn die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

Umsetzung von Ziel 2

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit sind Personen, die in Österreich einen gewöhnlichen Arbeitsort haben und damit der österreichischen Sozialversicherungspflicht unterliegen, wenn sie von einem/einer Arbeitgeber/in mit Sitz im Ausland in Österreich beschäftigt werden, nicht in den Sachbereich Überbrückungsgeld einbezogen. Dies betrifft 400 bis 500 Personen.	Durch die Neuregelung soll auch dieser Personenkreis in den Sachbereich Überbrückungsgeld einbezogen werden. Dadurch erweitert sich der Kreis der potentiellen Anspruchsberechtigten. Ob diese Personen tatsächlich Überbrückungsgeld bzw. -abgeltung beziehen können, hängt davon ab, ob sie die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Maßnahme 3: Schaffung von Sonderregelungen zur Abfertigung für Überbrückungsgeldbezieher/innen

Beschreibung der Maßnahme:

Auf Arbeitnehmer/innen, die sich bis zum Bezug von Überbrückungsgeld im System der Abfertigung Alt befinden, sollen auch während des Bezugs die Bestimmungen der Abfertigung Alt anzuwenden sein. Die BUAK hat während des Überbrückungsgeldbezugs die entsprechenden Zuschläge zu entrichten.

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.

Umsetzung von Ziel 2

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit ist während des Bezugs von Überbrückungsgeld die Anwendbarkeit der Bestimmungen betreffend die Abfertigung nicht geregelt.	Durch die Neuregelung wird klargestellt, dass während des Bezugs von Überbrückungsgeld Abfertigungsbeiträge bzw. -zuschläge von der BUAK geleistet werden und somit höhere Abfertigungsansprüche für Arbeitnehmer/innen entstehen.

Maßnahme 4: Änderung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes

Beschreibung der Maßnahme:

An die Stelle komplizierter Berechnungen des höchstmöglichen Kontingents an Schlechtwetterstunden soll eine Festlegung des Kontingents an höchstmöglichen Schlechtwetterstunden für die Winter- und für die Sommerperiode treten. Ebenso sollen bisher vorgesehenen komplizierten Verfahrensschritte zur Ermittlung und Festlegung einer höheren Zahl von entschädigungsfähigen Schlechtwetterstunden auf Grund besonderer Umstände entfallen. Durch die Neuregelung soll eine Vereinfachung der Vollziehung und gleichzeitig eine leichtere Lesbarkeit und bessere Verständlichkeit der Norm erreicht werden.

I

Umsetzung von Ziel 3

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Komplizierte und schwer nachvollziehbare Berechnungen des höchstmöglichen Kontingents an Schlechtwetterstunden	Vereinfachung und Nachvollziehbarkeit der Schlechtwetterentschädigung im Zusammenhang mit der Berechnung des höchstmöglichen Kontingents an Schlechtwetterstunden

Abschätzung der Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen für alle Gebietskörperschaften und Sozialversicherungsträger

Finanzielle Auswirkungen für die Sozialversicherungsträger

– Ergebnishaushalt – Laufende Auswirkungen

in Tsd. €	2014	2015	2016	2017	2018
Erträge	350	350	350	350	350
Betrieblicher Sachaufwand	3	3	3	3	3
Transferaufwand	330	330	330	330	330
Aufwendungen gesamt	333	333	333	333	333
Nettoergebnis	17	17	17	17	17

Erlöse: Arbeitgeberzuschläge zum Überbrückungsgeld, die von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland für in Österreich sozialversicherte Arbeitnehmer von der BUAK eingehoben werden.

Betriebliche Sachkosten: Verwaltungskosten der BUAK für Auszahlung Überbrückungsgeld

Transferkosten: Überbrückungsgeld und Schlechtwetterentschädigung

Aus dem Vorhaben ergeben sich keine finanziellen Auswirkungen für Bund, Länder und Gemeinden.

Anhang mit detaillierten Darstellungen

Detaillierte Darstellung der finanziellen Auswirkungen

Laufende Auswirkungen

Sonstiger betrieblicher Sachaufwand

Bezeichnung	Körperschaft	Menge	Preis je Einheit(€)	2014	2015	2016	2017	2018
Verwaltungskostenaufw and Überbrückungsgeld	Sozial- versicherungsträger	1	3.000,00	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
GESAMTSUMME				3.000	3.000	3.000	3.000	3.000

Die Verwaltungskosten im Sachbereich Überbrückungsgeld werden sich - freilich nur theoretisch - durch die Einbeziehung der entsandten Arbeitnehmer im gleichen Ausmaß erhöhen wie die Leistungen; somit ca. um 3.000,- €. Auch diese Verwaltungskosten werden vom Sachbereich Überbrückungsgeld getragen.

Transferaufwand

Bezeichnung	Körperschaft	Menge	Preis je Einheit(€)	2014	2015	2016	2017	2018
Überbrückungsgeld an entsandte Arbeitnehmer	Sozial- versicherungsträger	5	20.000,00	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
Schlechtwetterentschädi- gung	Sozial- versicherungsträger	1.200	192,00	230.400	230.400	230.400	230.400	230.400
GESAMTSUMME				330.400	330.400	330.400	330.400	330.400

Derzeit unterliegen ca. 113 000 Arbeitnehmer in inländischen Betrieben dem Sachbereich Überbrückungsgeld. Bei den entsandten Arbeitnehmern ist mit ca. 400 betroffenen Arbeitnehmern zu rechnen. Dies entspricht 0,35 %. Bei den Leistungen ist davon auszugehen, dass der Anteil dieser Arbeitnehmer niedriger liegen wird, da sie nach unseren Auswertungen die Anspruchsvoraussetzungen des BUAG weniger leicht als Arbeitnehmer in inländischen Betrieben erfüllen. Somit können wir

davon ausgehen, dass beim Beitragsvolumen durch die entsandten Arbeitnehmer ca. 350.000,- € hinzukommen. Bei den Leistungen ist die Zahl von 5 Überbrückungsgeldbeziehern bzw. ein Leistungsvolumen von ca. 100.000,- kurz- und mittelfristig wahrscheinlich schon zu hoch gegriffen.

Im BSchEG soll das Winterkontingent von 192 auf 200 Stunden und das Sommerkontingent von 96 auf 120 Stunden erhöht werden. Im Gegenzug sollten die verschiedenen Erhöhungsmöglichkeiten wegen besonders schlechter Witterungsverhältnisse oder Naturkatastrophen entfallen.

Nach den Angaben der BUAK ist davon auszugehen, dass in der Winterperiode von ca. 70 000 Arbeitnehmern (solche Arbeitnehmer, die zumindest eine Schlechtwetterstunde in Anspruch genommen haben) nicht einmal 100 Arbeitnehmer die bestehenden Kontingente ausschöpfen, d.h. für alle anderen ist die Kontingentgrenze irrelevant. In der Sommerperiode sind es 1000 bis 1200 Arbeitnehmer (in der Sommerperiode 2013 sogar 1742) von etwa 80 000 Arbeitnehmern, die die bestehenden Kontingentgrenzen erreichen.

Daraus ergibt sich, dass sich die Kontingenterhöhung in der Sommerperiode um 24 Stunden für etwa 1200 Arbeitnehmer niederschlägt. Wenn man eine Schlechtwetterstunde mit 8,- € bewertet, ergibt sich eine Gesamtbelastung von ca. 230.400,- €.

Dieser Wert ist sicher zu hoch angesetzt, da genau jene Arbeitnehmer, die die Kontingente ausschöpfen, bisher von den Kontingenterhöhungen profitiert haben. Der Beitrag ist aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik bis 2016 als fixer Betrag festgesetzt.

Erträge aus der op. Verwaltungstätigkeit und Transfers

Bezeichnung	Körperschaft	Menge	Preis je Einheit(€)	2014	2015	2016	2017	2018
Arbeitgeberzuschläge	Sozial- versicherungsträger	1	350.000,00	350.000	350.000	350.000	350.000	350.000
GESAMTSUMME				350.000	350.000	350.000	350.000	350.000

Derzeit unterliegen ca 113 000 Arbeitnehmer in inländischen Betrieben dem Sachbereich Überbrückungsgeld. Bei den entsandten Arbeitnehmern ist mit ca. 400 betroffenen Arbeitnehmern zu rechnen. Dies entspricht 0,35 %. Bei den Leistungen ist davon auszugehen, dass der Anteil dieser Arbeitnehmer niedriger liegt wird, da sie nach unseren Auswertungen die Anspruchsvoraussetzungen des BUAG weniger leicht als Arbeitnehmer in inländischen Betrieben erfüllen. Somit können wir davon ausgehen, dass beim Beitragsvolumen durch die entsandten Arbeitnehmer ca. 350.000,- € hinzukommen

Angaben zur Wesentlichkeit

Nach Einschätzung der einbringenden Stelle sind folgende Wirkungsdimensionen vom gegenständlichen Vorhaben nicht wesentlich betroffen im Sinne der Anlage 1 der WFA-Grundsatzverordnung.

Wirkungsdimension	Subdimension der Wirkungsdimension	Wesentlichkeitskriterium
Soziales	Arbeitsbedingungen	Mehr als 150 000 ArbeitnehmerInnen sind aktuell oder potenziell betroffen

Diese Folgenabschätzung wurde mit der Version 3.2 des WFA – Tools erstellt.