
703/A XXVII. GP

Eingebracht am 18.06.2020

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Antrag

der Abgeordneten August Wöginger, Josef Muchitsch, Mag. Markus Koza,

Kolleginnen und Kollegen

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG, BGBl. Nr. 414/1972, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. xx/2020 wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Abs. 1 wird die Wortfolge „1 150 Anwartschaftswochen“ durch die Wortfolge „1 040 Anwartschaftswochen“ ersetzt.

2. In § 13i Abs. 4 wird die Wortfolge „von 17%“ durch die Wortfolge „von 30,1%“ ersetzt.

3. § 13i Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:

„Der Gesamtbetrag der zu vergütenden Nebenleistungen kann auf gemeinsamen Antrag der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend abgeändert werden.“

4. § 13k Abs. 4 lautet:

„(4) Der Zuschlag, der gemäß Abs. 1 einschließlich der anteiligen Verwaltungskosten zu entrichten ist, beträgt für eine Anwartschaftswoche das 1,3-fache des um 20% erhöhten kollektivvertraglichen Stundenlohns gemäß § 21a Abs. 3 und 4. Wenn es die Gebarung erfordert, kann der Zuschlag auf gemeinsamen Antrag der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend so abgeändert werden, dass aus der Summe der Eingänge an Zuschlägen der Aufwand der Urlaubs- und Abfertigungskasse für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung einschließlich des Verwaltungsaufwands gedeckt werden kann. Hinsichtlich der zeitlichen Lage der Winterfeiertage und des daraus resultierenden Aufwands kann eine mehrjährige Durchschnittsbetrachtung angestellt werden.“

5. § 13o Abs. 1 zweiter und dritter Satz lauten:

„Dieser beträgt in den Zuschlagszeiträumen von April bis November für eine Kalenderwoche (Beschäftigungswoche) das 1,5-fache des kollektivvertraglichen Stundenlohns, in den Zuschlagszeiträumen von Dezember bis März für eine Kalenderwoche (Beschäftigungswoche) das

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

0,4-fache des kollektivvertraglichen Stundenlohns. Unterschreitet die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit (Teilzeitarbeit), so ist das 1,5-fache beziehungsweise das 0,4-fache des kollektivvertraglichen Stundenlohns mit der Anzahl der für den Arbeitnehmer auf Grund der Vereinbarung geltenden wöchentlichen Arbeitsstunden zu multiplizieren und das Produkt durch die Anzahl der für die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden zu dividieren.“

6. Nach § 13o Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Für Zeiten des Urlaubs (§ 4) und Zeiten, für die eine Urlaubersatzleistung gebührt (§ 9), sind die Zuschläge von der Urlaubs- und Abfertigungskasse zu Lasten des Sachbereiches Urlaub zu leisten.“

7. Dem § 40 wird folgender Abs. xx angefügt:

„(xx) Die §§ 4 Abs. 1 sowie 13o Abs. 1 und Abs. 1a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2020 treten mit 1. Jänner 2021 in Kraft. Die §§ 13i Abs. 4 und 13k Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2020 treten mit 1. Dezember 2020 in Kraft.“

In formeller Hinsicht wird ersucht, diesen Antrag dem Ausschuss für Arbeit und Soziales zuzuweisen.

Begründung

Zu Z 1 (§ 4 Abs. 1), Z 5 und 6 (§ 13o Abs. 1 und Abs. 1a):

Bisher steht ein erhöhter Urlaubsanspruch erst zu, wenn mindestens 1 150 Anwartschaftswochen (25 Jahre) erreicht worden sind. Nunmehr soll der Anspruch auf die sechste Urlaubswoche bereits mit Ablauf von 1 040 Anwartschaftswochen (20 Jahre) zustehen.

Die Kosten für den früheren Erwerb des Urlaubsanspruchs belaufen sich nach Berechnungen der Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) für 2021 auf ca. 8,2 Mio. Euro. Es ist davon auszugehen, dass die Kosten in den Folgejahren auf diesem Niveau bleiben, jährlich valorisiert um die kollektivvertragliche Lohnerhöhung (ca. 2%). Im Gegenzug sollen die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen bei den Zuschlägen für den Sachbereich Überbrückungsgeld entlastet werden. Derzeit gilt für den gesamten Zeitraum von Jänner bis Dezember ein Zuschlagsfaktor von 1,5. Keine Zuschläge sind für Tage des Urlaubsverbrauchs zu entrichten. In Zukunft soll gemäß § 13o Abs. 1 für den Zeitraum April bis November weiterhin ein Zuschlagsfaktor von 1,5 gelten und für die Monate Jänner bis März und Dezember ein Zuschlagsfaktor von 0,4. Des Weiteren sollen auch Urlaubstage mit Zuschlägen für den Sachbereich Überbrückungsgeld belegt werden, wobei der Zuschlag als aus dem Sachbereich Urlaub finanzierter Eigenzuschlag konstruiert werden soll. Der Sachbereich Überbrückungsgeld erzielt dadurch pro Kalenderjahr um ca. 14 Mio. Euro geringere Zuschlagseinnahmen; die Finanzierung des Sachbereiches Überbrückungsgeld bleibt aber sichergestellt.

Die Belastung des Sachbereiches Urlaub mit den Kosten für die sechste Urlaubswoche erfordert keine Erhöhung des Zuschlagsfaktors im Sachbereich Urlaub. Die Einnahmen aus Zuschlagsleistungen im Sachbereich Urlaub reichen zur Finanzierung aus.

Die geringere Belastung der Betriebe mit Zuschlägen für den Sachbereich Überbrückungsgeld im Winter erleichtert zudem die Jahresdurchbeschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.

Zu Z 2 und 3 (§ 13i Abs. 4):

Derzeit werden dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin bei der Refundierung der Kosten für die Winterfeiertage die Lohnnebenkosten („Nebenleistungen“) lediglich pauschal in Höhe von 17% refundiert. Diese nur historisch zu begründende Bestimmung soll nunmehr dahingehend geändert werden, dass den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen analog zum Sachbereich Urlaub auch im Sachbereich Winterfeiertagsregelung die Lohnnebenkosten für Sozialversicherungsbeträge und lohnabhängige gesetzliche Abgaben und Beiträge in Höhe von 30,1% erstattet werden sollen (vgl. § 26 und § 3 BUAG-Zuschlagsverordnung). Eine Änderung der Höhe der Nebenleistungen soll auf gemeinsamen Antrag der Kollektivvertragspartner in der BUAG-Zuschlagsverordnung festgesetzt werden können.

Aufgrund dieser Maßnahme wird sich zwar der Zuschlagsfaktor geringfügig erhöhen (von derzeit 1,20 auf 1,30 – siehe Erläuterungen zu Z 4). Die Änderungen kommen allerdings zur Gänze jenen Unternehmen zugute, die den Beschäftigungsstand vor den Feiertagen nicht verringern. Insgesamt sind die Maßnahmen

für die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen kostenneutral und sollen zudem den Anreiz erhöhen, Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen über den Winter in Beschäftigung zu halten.

Zu Z 4 (§ 13k Abs. 4):

Gemäß § 4 der BUAG-Zuschlagsverordnung beträgt der Zuschlag zum Lohn, der gemäß § 13k zur Bestreitung des Aufwands für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung einschließlich der anteiligen Verwaltungskosten zu entrichten ist, für eine Anwartschaftswoche das 1,2fache des um 20% erhöhten kollektivvertraglichen Stundenlohns gemäß § 21a Abs. 3 und 4 BUAG. Zur Finanzierung der Erhöhung der Refundierung der Nebenleistungen im Sachbereich Winterfeiertagsregelung in § 13i Abs. 4 soll der Zuschlagsfaktor durch eine gesetzliche Regelung für die Berechnung der Zuschlagsleistung der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen von 1,2 auf 1,3 erhöht werden. Eine Änderung dieses Faktors soll auf Antrag der Kollektivvertragspartner in der BUAG-Zuschlagsverordnung ermöglicht werden.

Für die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen bedeutet der höhere Zuschlagsfaktor nach den Berechnungen der BUAK eine zusätzliche finanzielle Belastung in der Höhe von ca. 6,1 Mio. Euro (unter Heranziehung der Daten für den BUAK-Jahresvoranschlag 2019/2020). Diese höheren Einnahmen fließen zur Gänze an Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen für höhere Nebenleistungen bei den Winterfeiertagsvergütungen zurück (die höheren Nebenleistungen bei sechs zu vergütenden Winterfeiertagen betragen rund 6,63 Mio. Euro).

Es werden jene Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen begünstigt, die überdurchschnittlich viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über die Winterfeiertage beschäftigen. Dies unterstützt die Jahresbeschäftigung.