

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

Die Richtlinie 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen ist bis zum 30. Juli 2020 in innerstaatliches Recht umzusetzen. Die Umsetzung der geänderten Entsenderichtlinie 2018/957 erfolgt im Wesentlichen im Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, BGBl. I Nr. 44/2016 idGF. Im Rahmen dieser Novelle sollen Sonderregelungen für die Bauwirtschaft umgesetzt werden. Dies betrifft u.a. die Schaffung eines Anspruchs für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die länger als zwölf Monate oder bei Vorliegen einer Begründung 18 Monate nach Österreich entsandt werden (so genannte langfristige Entsendungen), auf Schlechtwetterentschädigung im Sinne des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957 gegenüber ihren Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen. Der Entwurf enthält weiters Klarstellungen zu den Begriffen „unechte Entsendung“ und „Scheinentsendung“, um die Flucht aus geltenden Regelungen zu verhindern.

Darüber hinaus sollen Klarstellungen und Änderungen im Sachbereich Überbrückungsgeld erfolgen. So soll eine einmalige Unterbrechung des Überbrückungsgeldbezuges ermöglicht sowie eine neue Abgeltung geschaffen werden.

Die Novelle enthält zudem Zitateanpassungen an das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz.

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 bis 3 (§ 3c):

§ 3c zählt jene Ansprüche im Sinne des BUAG auf, die den dort angeführten Erben und Erbinnen im Todesfall des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin gebühren. Die Bestimmung dient der Vereinheitlichung und Vereinfachung der Regelungen betreffend die Ansprüche im Todesfall; es sollen demnach sämtliche Ansprüche im Todesfall erfasst werden. Bisher ist zwar geregelt, dass der Anspruch auf Überbrückungsgeld mit dem Tod des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin endet. Es wurde jedoch verabsäumt ausdrücklich zu regeln, wie vorzugehen ist, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin vor Auszahlung des (aliquot) zustehenden Überbrückungsgeldes stirbt. Diese planwidrige Lücke soll nunmehr insoweit gefüllt werden, als der Anspruch auf das (aliquot) zustehende Überbrückungsgeld in die Aufzählung des § 3c Z 5 aufgenommen wird.

Außerdem soll die Abgeltung nach § 13m Abs. 3 idFd Entwurfs auch im Todesfall den Hinterbliebenen gebühren, sofern die Invaliditätspension vor dem Zeitpunkt des Todes zugesprochen worden ist.

Zu Z 4 (§ 10 Abs. 1 lit. b):

In Anlehnung an die Regelung zur Auszahlung der Abfertigung (§ 13a) soll nunmehr auch für die Auszahlung der Abfindung die Inanspruchnahme einer Pension nach dem ASVG als Voraussetzung ausreichen. Bisher ist die Auszahlung einer Abfindung von der Zuerkennung einer Pension abhängig, also dem Vorliegen eines Pensionsbescheides. Steht der Pensionsanspruch dem Grunde nach fest, kann aber von der Pensionsversicherungsanstalt noch kein Bescheid erlassen werden; es gebührt nur eine vorläufige Leistung. Eine solche vorläufige Leistungsgewährung löst aber nach dem bisherigen Wortlaut des § 10 Abs. 1 lit. b keine Abfindungszahlung aus.

Zu Z 5 (§ 13c Abs. 8):

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bekannt zu geben (§ 13c Abs. 7). Aufgrund der Information über die Abfertigungsanwartschaften in der ArbeitnehmerInneninformation nach § 24 erhält der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin Kenntnis über die vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin bekannt gegebene Beendigungsart. Im BUAG ist bisher nicht ausdrücklich geregelt, bis wann der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin einwenden kann,

dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin einen falschen Beendigungsgrund gemeldet hat. Analog zu § 1489 ABGB und der Tatsache, dass sich die Beweislage verschlechtern kann, soll der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin einen falschen Beendigungsgrund binnen drei Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der BUAKE einwenden können; diese kann als Reaktion darauf eine Berichtigung vornehmen oder eine solche ablehnen. Unabhängig von der Reaktion der BUAKE soll die Frist, innerhalb der der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin eine allfällige Feststellungsklage vor dem zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einbringen kann, mit vier Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgelegt werden.

Zu Z 6 bis 20 (§§ 13l, 13m und 13n):

Im Sachbereich Überbrückungsgeld soll es zu folgenden Änderungen kommen:

Gemäß § 13l Abs. 1 besteht ein Anspruch auf Überbrückungsgeld bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen, wenn im Anschluss an den Überbrückungsgeldbezug eine Alterspension (Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension) zusteht. Künftig soll ein Anspruch auf Überbrückungsgeld auch dann bestehen, wenn im Anschluss an den Überbrückungsgeldbezug Anspruch auf Sonderruhegeld nach Art. X des Nachtschwerarbeitsgesetzes – NSchG, BGBl. Nr. 354/1981 vorliegt. Ein Antrag auf Überbrückungsabgeltung soll in diesem Fall innerhalb von zwölf Monaten nach Bezugsbeginn von Sonderruhegeld gestellt werden können (§ 13n Abs. 4).

In § 13l Abs. 1 soll weiters das Verhältnis Überbrückungsgeld zu Versicherungsleistungen nach dem ASVG klargestellt werden: Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die dauerhaft eine Invaliditätspension nach dem ASVG beziehen, sollen keinen Anspruch auf Überbrückungsgeld haben.

Der Betrachtungszeitraum für die Berechnung der Höhe des Überbrückungsgeldes in § 13l Abs. 2 und 2a soll von 52 Wochen auf 260 Wochen (fünf Jahre) verlängert werden. Damit sollen kurzfristige Erhöhungen der kollektivvertraglichen Einstufung zur missbräuchlichen Steigerung der Geldleistungen verhindert werden.

Der bisherige § 13l Abs. 5 soll entfallen; der bisherige Abs. 6 wird zum Abs. 5.

Überbrückungsgeld steht nur einmal zu. In § 13l Abs. 6 soll aber die Möglichkeit geschaffen werden, den Überbrückungsgeldbezug einmalig für einen oder mehrere Monate zu unterbrechen, um beim letzten BUAG-Arbeitgeber bzw. bei der letzten BUAG-Arbeitgeberin eine Tätigkeit auszuüben. Die Unterbrechung ist der Urlaubs- und Abfertigungskasse gemäß § 13n Abs. 3a mindestens drei Arbeitstage vor Wiederaufnahme der Tätigkeit durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin oder durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin schriftlich zu melden. Einen neuerlichen Bezug von Überbrückungsgeld hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin der Urlaubs- und Abfertigungskasse zwei Wochen vor dem Ende der Unterbrechung schriftlich bekannt zu geben. Die Dauer der Unterbrechung des Überbrückungsgeldbezugs muss somit nicht im Vorhinein feststehen und es schadet nicht, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum Eintreten des Anspruches auf Alterspension bzw. Sonderruhegeld iSd § 13l Abs. 1 dauert und es daher nicht zu einem neuerlichen Bezug von Überbrückungsgeld kommt. Für die Dauer des Arbeitsverhältnisses zum früheren Arbeitgeber bzw. zur früheren Arbeitgeberin kann nach § 13m Abs. 1 Überbrückungsabgeltung beantragt werden.

Auf Personen, die am 1. Jänner 2014 das 50. Lebensjahr bereits vollendet haben, ist § 254 ASVG in der am 31. Dezember 2013 geltenden Fassung anzuwenden; sie können daher nach wie vor eine befristete Invaliditätspension beziehen. Für sie soll das Überbrückungsgeld für den Zeitraum des Bezuges einer befristeten Invaliditätspension ruhen. Des Weiteren soll der Bezug von Überbrückungsgeld während des Zeitraumes, für den Rehabilitationsgeld, Umschulungs- oder Übergangsgeld bezogen wird, ruhen.

Mit der auf Grundlage des bisherigen § 13m Abs. 3 – in Hinkunft § 13m Abs. 4 – erlassenen Verordnung BGBl. II Nr. 289/2019 wurde die Höhe der Überbrückungsabgeltung für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin mit 50% des sonst zustehenden Überbrückungsgeldes und für den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin mit 30% des sonst dem Arbeitnehmer zustehenden Überbrückungsgeldes festgesetzt. Mit dem Entwurf sollen diese Werte im Gesetz (siehe § 13m Abs. 1 und 2) abgebildet und diese VO außer Kraft gesetzt werden (siehe § 40 Abs. 46).

Einem Arbeitnehmer bzw. einer Arbeitnehmerin, der bzw. die die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen auf Überbrückungsgeld erfüllt und vor Vollendung des 58. Lebensjahres invalid wird und deshalb keinen Anspruch auf Überbrückungsgeld erwerben kann, soll künftig gemäß § 13m Abs. 3 Anspruch auf eine Abgeltung haben. Diese Abgeltung soll 50% des fiktiv zustehenden Überbrückungsgeldes für den Zeitraum des § 13l Abs. 3 betragen, wobei für die Berechnung des Stundenlohns die überwiegende Einstufung in den letzten 260 Wochen vor Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses maßgeblich sein soll. Die Antragstellung soll innerhalb von 12 Monaten ab Zuerkennung der Invaliditätspension möglich

sein, wobei der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die Voraussetzungen nachzuweisen hat (§ 13n Abs. 5).

Gemäß § 13n Abs. 4 soll die Frist für die Antragstellung auf Überbrückungsabgeltung von sechs auf zwölf Monate ausgedehnt werden, da sich die Frist von sechs Monaten in der Praxis als zu kurz erwiesen hat.

Zu Z 22 (§ 18a Abs. 2):

Da die BUAK nicht mehr als Dienstleister des Sozial- und Weiterbildungsfonds nach dem AÜG agiert, soll diese Bestimmung entfallen.

Zu Z 23 (§ 19 Abs. 4):

In Anlehnung an § 215 ABGB (Allgemeine Grundsätze zur Anlegung von Mündelgeld) soll vorgesehen werden, dass die Veranlagung verfügbarer Vermögensbestände möglichst zinsenbringend erfolgen soll. Zudem wird eine gesetzliche Grundlage für das Liquiditätsmanagement der BUAK geschaffen. Auf Grund der niedrigen Zinsen versucht die BUAK die Guthaben auf täglich fälligen Konten möglichst gering zu halten. Benötigt daher ein Sachbereich liquide Mittel, so werden diese einem zu diesem Zeitpunkt gut gedeckten Konto eines anderen Sachbereiches entnommen.

Zu Z 24 (§ 21 Abs. 3):

Die Höhe des Zuschlages zur Deckung des Aufwandes für die Abfertigungsregelung einschließlich der anteiligen Verwaltungskosten soll nicht mehr jährlich festzusetzen sein, sondern analog zur Urlaubsregelung erst bei Bedarf.

Zu Z 25 (§ 23 Abs. 2 letzter Satz), Z 28 (§ 23a Abs. 3 vorletzter Satz), Z 30 (§ 24 Z 3) und Z 41 (§ 32 Abs. 4):

Mit diesen Änderungen erfolgen die erforderlichen Zitat Anpassungen an das LSD-BG.

Zu Z 26 und Z 27 (§ 23a Abs. 1 und Abs. 3 dritter Satz) sowie Z 29 (§ 23b Abs. 2, 3 und 4):

In § 23a Abs. 1 soll klargestellt werden, dass die Bediensteten der BUAK berechtigt sind, das Ergebnis ihrer Kontrollmaßnahmen auf Baustellen zu Beweis Zwecken (etwa in Form von Niederschriften, Protokollen, Bildaufnahmen) zu dokumentieren. Die Änderungen des § 23a Abs. 3 dritter Satz und § 23b Abs. 2, 3 und 4 dienen ebenso der Klarstellung. Im Rahmen von Baustellenkontrollen und der Auskunftspflicht können die Bediensteten der BUAK eine Ablichtung der kontrollierten Unterlagen vornehmen.

Zu Z 31 (§ 29 Abs. 1 lit. a) und Z 32 (§ 29 Abs. 1 lit. b):

Sind ehemalige Unternehmerinnen bzw. Unternehmer nach einer Insolvenz in weiterer Folge als Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin bei der BUAK gemeldet, soll eine Anrechnung von Forderungen auch dann zulässig sein, wenn sich die Forderungen nicht im Zeitpunkt ihrer Entstehung gegenüberstehen. Eine entsprechende Regelung für Geschäftsführer bzw. Geschäftsführerinnen findet sich bereits in § 29 Abs. 1 lit. c.

Die Verjährungsfrist nach § 29 Abs. 1 lit. b von zwei Jahren wird bei Briefkastenfirmen oder in sonstigen Fällen, in denen eine Vollstreckbarkeit erschwert ist, als zu kurz erachtet; daher soll die Frist analog zu § 29 Abs. 1 lit. a auf drei Jahre verlängert werden.

Zu Z 33 bis Z 35 (§ 31):

In § 31 Abs. 1 wird zur Klarstellung auch der Zweck der Bekämpfung des Lohn- und Sozialdumping als Zweck der Datenübermittlung eingefügt.

§ 31 Abs. 1a soll den Redaktionsfehler in BGBl. I Nr. 100/2018 bereinigen.

Die IEF Service GmbH benötigt für die Erfüllung ihrer Aufgaben nach dem IESG immer wieder detaillierte Daten über die Prüftätigkeit der BUAK zum Abgleich mit den eigenen Angaben. Bisher wurden diese Informationen im Wege von Einzelabfragen übermittelt.

Die Zugänglichkeit dieser Daten soll nunmehr durch eine Zugriffsmöglichkeit auf die Daten der BUAK erfolgen. Abs. 4 soll daher wie folgt erweitert werden:

Auf Firmenebene soll in der Auskunft im Behörden Portal zusätzlich zu den bereits gesetzlich angeführten Daten Folgendes eingesehen bzw. abgefragt werden können:

- Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin mit Teilzeitmeldung der Firma,
- Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die zu einem Beschäftigungszeitraum bei einem Betrieb vorgeladen wurden bzw. vorgesprochen haben, der Betrieb im System der BUAK (noch) nicht gespeichert/angerechnet wurde, da die BUAK-interne Prüfung noch nicht abgeschlossen ist.

Auf ArbeitnehmerInnenebene soll die Erweiterung der Auskunft im Behörden Portal folgende Daten/Informationen umfassen:

- Zeitpunkt, an dem der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin schriftlich zur Vorsprache in die BUAK vorgeladen wurde,
- Daten zum Arbeitsverhältnis, die der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bei der Vorsprache bei der BUAK geltend gemacht hat,
- Information, ob ein vorgeladener Arbeitnehmer bzw. eine vorgeladene Arbeitnehmerin bei der BUAK vorgesprochen hat,
- Status der Prüfung des Arbeitsverhältnisses in der BUAK.

Darüber hinaus soll Einsicht in folgende Unterlagen genommen werden können:

- Fragenkatalog, der von der BUAK im Zuge der Vorsprache eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin erstellt wird,
- Unterlagen, die der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bei der Vorsprache vorgelegt hat,
- Erhebungsprotokoll bei Vorliegen einer Baustellenkontrolle.

Auch den Finanzstraf- und Abgabenbehörden, den Landesstellen der Österreichischen Gesundheitskasse und dem Arbeitsmarktservice soll diese Einsichtsmöglichkeit zur Erfüllung ihrer jeweiligen Aufgaben zukommen. Des Weiteren soll in Abs. 4 eine Zitat Anpassung an das LSD-BG erfolgen.

Zu Z 36 bis Z 40 (§ 31a):

Seit 1. März 2019 sind Auftraggeber und Auftraggeberinnen sowie Sektorenauftraggeber und Sektorenauftraggeberinnen nach § 367 BVergG 2018 verpflichtet, unmittelbar nach Erteilung des Zuschlages eines Bauauftrages bzw. der Vergabe eines Loses eines Bauauftrages, dessen Auftragssumme 100 000 Euro übersteigt, der BUAK Bauaufträge zu melden. § 31a Abs. 1 Z 2 war daher anzupassen.

Darüber hinaus soll für jene Auftraggeber und Auftraggeberinnen, die nicht unter § 367 BVergG 2018 fallen, eine freiwillige Meldung von Bauaufträgen ermöglicht werden (siehe § 31a Abs. 1 Z 4). Damit erhalten die BUAK und die Abgabenbehörden des Bundes einen Überblick über alle auf den Baustellen tätigen Unternehmen, was eine wesentliche Unterstützung bei der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping ist. Im Gegenzug erhalten diese Auftraggeber und Auftraggeberinnen eine Rückmeldung von Baustellenkontrollergebnissen durch die BUAK, damit Auftraggeber und Auftraggeberinnen im Fall von Missständen rasch reagieren können.

Zu Z 21 (§ 13o Abs. 2), Z 42 (Überschrift zu Abschnitt VIb), Z 43 (§ 33d Abs. 2) und Z 50 (§ 33k):

Diese Bestimmungen enthalten Regelungen zur so genannten „unechten“ Entsendung und zur „Scheinentsendung“.

§ 33d Abs. 2 legte bisher fest, dass die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen iSd BUAG mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich als Entsendung gilt, wenn die Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu einem Arbeitgeber bzw. zu einer Arbeitgeberin mit Sitz außerhalb Österreichs erfolgt. Diese Bestimmung wurde im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Entsenderichtlinie) mit BGBl. I Nr. 104/2005 geschaffen, um Konstruktionen entgegenwirken, mit denen die Anwendbarkeit des BUAG umgangen werden sollte. Bei diesen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen handelt es sich nicht um entsandte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen iSd Entsenderichtlinie; daher wird für diese Fälle in der Praxis der Begriff der „unechten“ Entsendung verwendet. Die Neuformulierung des § 33d Abs. 2 soll diesem Umstand nun Rechnung tragen.

Im Rahmen einer Scheinentsendung nehmen etwa Unternehmen, die keine nennenswerte Geschäftstätigkeit im Herkunftsstaat entfalten („Briefkastenfirmen“), Personen auf, um diese fälschlicher oder in betrügerischer Weise nach Österreich zu entsenden. Es sind aber auch Fälle darunter zu subsumieren, in denen nicht nur Personen aus dem Herkunftsstaat, sondern auch Personen, die bereits vor dem Zeitpunkt der „Scheinentsendung“ den gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich hatten, fälschlicher Weise entsandt werden. Ob eine Scheinentsendung vorliegt, ist im Einzelfall zu prüfen. Bei dieser Prüfung stellen die in Art. 4 der Richtlinie 2014/67/EU aufgestellten Kriterien Anhaltspunkte dar. Auch diese Fallkonstellationen fallen unter § 33d Abs. 2.

Der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) zufolge ist sowohl bei „unechten“ Entsendungen als auch bei Scheinentsendungen ab dem ersten Arbeitstag österreichisches Arbeitsrecht anzuwenden, sofern der gewöhnliche Arbeitsort in Österreich

liegt. Da das Unternehmen jedoch in diesen Fallkonstellationen keinen Sitz in Österreich hat, ist eine Einbringung der Zuschläge zu den verschiedenen Sachbereichen des BUAG im Rahmen des Inlandsverfahrens nicht möglich. Daher soll in diesen Fällen das Auslandsverfahren zur Anwendung kommen, das eine Geltendmachung der Zuschläge im gerichtlichen Verfahren vorsieht. Ein allfälliges Gerichtsurteil ist dann auch außerhalb Österreichs vollstreckbar. Aus diesem Grund ist eine Regelung der „unechten“ Entsendung als auch der Scheinentsendung in Abschnitt VIb erforderlich.

Bisher waren diese Fälle ausdrücklich nur in die Urlaubsregelung (Auslandsverfahren) und in den Sachbereich Überbrückungsgeld (siehe § 13o Abs. 2 in der geltenden Fassung) einbezogen. In § 33k Abs. 1 soll die Geltung der gesamten österreichischen Rechtsordnung klargestellt werden; diese Personen sollen nunmehr ausdrücklich in alle Sachbereiche des BUAG einbezogen werden. § 13o Abs. 2 kann daher entfallen.

Da Abschnitt VIb nicht mehr nur die Einbeziehung von Entsendungen in den Sachbereich Urlaub regelt, soll auch die Überschrift zu Abschnitt VIb entsprechend angepasst werden.

§ 33k Abs. 2 verweist hinsichtlich der Entrichtung der Zuschläge der jeweiligen Sachbereiche auf die entsprechenden Bestimmungen zu den jeweiligen Sachbereichen. Dass das Auslandsverfahren anzuwenden ist, wird durch den Verweis auf § 33h Abs. 1, 2 bis 3 angeordnet (siehe auch obige Ausführungen dazu).

In Art. 5 der geänderten Entsenderichtlinie 2018/957 ist vorgesehen, dass für den Fall, dass im Rahmen einer Gesamtbeurteilung festgestellt wird, dass ein Unternehmen fälschlicherweise oder in betrügerischer Absicht den Eindruck erweckt hat, dass eine Entsendung vorliegt, sicherzustellen ist, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in den Genuss des entsprechenden Rechts und der entsprechenden Gepflogenheiten kommt.

Diese Regelung stellt eine Schutznorm für Scheinentsendungen dar und bildet damit eine *lex specialis* zur Rom I VO. Grundsätzlich kommt in diesen Fällen die Verordnung Rom I und damit die gesamte österreichische Rechtsordnung zur Anwendung. Besteht im Herkunftsstaat jedoch hinsichtlich der in der Entsenderichtlinie geregelten Ansprüche ein höheres Niveau als im Aufnahmestaat (zum Beispiel ein höherer Urlaubsanspruch), so soll das scheinentsendende Unternehmen daraus keinen Vorteil ziehen dürfen. Allfällige Höheransprüche richten sich gegen den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin und nicht gegen die BUAK.

Zu Z 44 (§ 33g Abs. 2):

Hierbei handelt es sich um Zitat Anpassungen, die auf Grund der Neuerlassung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016) notwendig wurden.

Zu Z 45 (§ 33g Abs. 3 Z 1):

Anpassung an die Terminologie aufgrund der Organisationsreform der Bundesfinanzverwaltung nach dem Finanz-Organisationsreformgesetz – FORG, BGBl. I Nr. 104/2019.

Zu Z 46 und Z 47 (Überschrift zu § 33h und § 33h Abs. 1):

Abschnitt VIb regelt nicht nur die Einbeziehung von Entsendungen in den Sachbereich Urlaub, sondern auch die Einbeziehung von „unechten“ Entsendungen und Scheinentsendungen in alle Sachbereiche des BUAG. Mit dieser Änderung soll klargestellt werden, dass § 33h die Entrichtung der Zuschläge im Sachbereich Urlaub im Rahmen einer Entsendung bzw. Überlassung nach Österreich regelt.

Abs. 1 enthält eine Zitat Anpassung.

Zu Z 48 (§ 33h Abs. 2b):

In Umsetzung des EuGH-Urteils vom 28.02.2019, C-579/17, Gradbenistvo Korana, soll klargestellt werden, dass das Arbeits- und Sozialgericht die nach eigenen Ermittlungen der BUAK errechneten Zuschläge auch inhaltlich überprüfen kann. Behauptet der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin im gerichtlichen Verfahren die Unrichtigkeit der Erhebungsergebnisse, so hat er bzw. sie diesen Umstand zu beweisen.

Zu Z 49 (§ 33j):

In Art. 3 Abs. 1a der geänderten Entsenderichtlinie 2018/957 ist vorgesehen, dass für Entsendungen bzw. Überlassungen, die mehr als zwölf Monate oder bei Vorliegen einer Begründung 18 Monate dauern, sämtliche in Rechts- und Verwaltungsvorschriften geltende Arbeitsrechtsnormen des Aufnahmestaates gelten. Ausgenommen sind Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrages, einschließlich Wettbewerbsverbote und betriebliche Altersversorgungssysteme.

In Umsetzung dieser Bestimmung soll im Bereich des BUAG normiert werden, dass günstigere kollektivvertragliche Regelungen (zum Beispiel Ansprüche auf Dienstfreistellung) auf langfristige Entsendungen zur Anwendung kommen. Aufgrund der Vorgaben der Richtlinie wird die Einbeziehung in weitere Sachbereiche des BUAG nicht als erforderlich erachtet.

Zu Z 51 (§ 39a Abs. 3):

Im Rahmen des 2. COVID-19-Gesetzes, BGBl. I Nr. 16/2020, wurde durch eine Änderung des § 18 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) der Fortlauf von gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die am 16. März 2020 laufen oder nach diesem Tag zu laufen beginnen, bis 30. April 2020 gehemmt. Diese Hemmung wirkt sich auch auf die in § 7 Abs. 6 geregelten Verfallsfristen von Urlaubsansprüchen aus. Da für die Vollziehung des BUAG ein Verfall zu einem Monatsletzten erfolgen sollte, sollen die in den Jahren 2017 und 2018 erworbenen Urlaubsanwartschaften jeweils mit dem 31. Mai des drittfolgenden Jahres verfallen, Urlaubsanwartschaften aus den Jahren 2019 und 2020 mit dem 30. April des drittfolgenden Jahres.

Zu Z 52 (§ 40 Abs. 46)

§ 40 Abs. 46 enthält die Inkrafttretens- und Außerkrafttretensbestimmungen.

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

Zu Z 2 (2. Abschnitt):

In Art. 3 Abs. 1a der geänderten Entsenderichtlinie 2018/957 ist vorgesehen, dass für Entsendungen bzw. Überlassungen, die mehr als zwölf Monate oder bei Vorliegen einer Begründung 18 Monate dauern, sämtliche in Rechts- und Verwaltungsvorschriften geltende Arbeitsrechtsnormen des Aufnahmestaates gelten. Ausgenommen sind Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrages, einschließlich Wettbewerbsverbote und betriebliche Altersversorgungssysteme.

Wird ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin langfristig nach Österreich entsendet oder überlassen, soll ihm bzw. ihr bei einem Arbeitsausfall wegen Schlechtwetters, der mit einem Lohnausfall verbunden ist, gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin ein Anspruch auf mindestens 60% des Lohnes zustehen. Unter Lohn ist das gemäß § 3 LSD-BG zustehende Entgelt zu verstehen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgengesetzes)

Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die dem Anwendungsbereich des BUAG unterliegen, hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin Abfertigungszuschläge an die BUAK zu leisten, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin der Abfertigung alt oder neu unterliegt. Die BUAK hat für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die der Abfertigung neu unterliegen, der Betrieblichen Vorsorgekasse der BUAK von den eingehobenen Zuschlägen binnen zwei Wochen nach deren Fälligkeit die Abfertigungsbeiträge zu überweisen (siehe § 21 Abs. 4 BUAG). Dies ist eine Sonderregelung für die Bauwirtschaft; nach dem System des BMSVG hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die BMSVG-Beiträge an die Betriebliche Vorsorgekasse zu leisten.

In Anbetracht dieser Sonderregelung soll nunmehr in § 7 Abs. 7 ausdrücklich klargestellt werden, dass die BUAK und nicht die Krankenversicherungsträger in den Fällen des § 7 Abs. 5 (Kinderbetreuungsgeld), § 6 (Freistellungen nach dem AVRAG) und § 6a (Bildungskarenz) die Abfertigungsbeiträge für BUAG-Arbeitnehmer und BUAG-Arbeitnehmerinnen leistet.

Zu Artikel 4 (Änderung des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967):

In Anlehnung an die Änderung des § 7 Abs. 7 BMSVG soll gesetzlich klargestellt werden, dass die BUAK – wie auch die Krankenversicherungsträger – für Zeiten des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld die Abfertigungsbeiträge refundiert bekommt.

Zu Artikel 5 (Änderung des Einkommensteuergesetzes 1988):

Die Abgeltung nach § 13m Abs. 3 BUAG soll denselben steuerrechtlichen Vorschriften wie die Überbrückungsabgeltung nach § 13m Abs. 1 BUAG unterliegen.