

**Bundesgesetz, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Familienlastenausgleichsgesetz 1967 und das Einkommensteuergesetz 1988 geändert werden**

**Vereinfachte wirkungsorientierte Folgenabschätzung**

Einbringende Stelle: BMAFJ

Vorhabensart: Bundesgesetz

Laufendes Finanzjahr: 2020

Inkrafttreten/ 2021

Wirksamwerden:

**Vorblatt**

**Problemanalyse**

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. In Artikel 3 Abs. 1a der Richtlinie 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.

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.

Ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin, der bzw. die die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen auf Überbrückungsgeld gemäß §131 erfüllt und vor Vollendung des 58. Lebensjahres invalid wird, kann derzeit keinen Anspruch auf Überbrückungsgeld erwerben. Dies stellt eine Lücke dar, da auch diese Personen nach der Intention des Instrumentes des Überbrückungsgeldes, von dieser Regelung erfasst sein sollten.

**Ziel(e)**

Schaffung gleicher Arbeitsbedingungen für Langzeitentsendete und Scheinentsendete

Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen für Dienstleistungserbringer

Erhöhung des Anteils älterer Beschäftigter in der Bauwirtschaft

**Inhalt**

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

Die Umsetzung der geänderten Entsenderichtlinie soll im Wesentlichen im Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz erfolgen. Im BUAG sollen Sonderregelungen für die Bauwirtschaft umgesetzt werden. In Umsetzung des Artikel 3 Abs. 1a der Richtlinie soll eine Definition der langfristigen Entsendung in das BUAG aufgenommen werden. Darüber hinaus soll normiert werden, dass günstigere kollektivvertragliche Regelungen (zum Beispiel Ansprüche auf Dienstfreistellung) auf langfristige Entsendungen zur Anwendung kommen. Im BSchEG soll ein Anspruch 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 geschaffen werden.

Der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) zufolge ist bei Scheinentsendungen ab dem ersten Arbeitstag österreichisches Arbeitsrecht anzuwenden, sofern der gewöhnliche Arbeitsort in Österreich liegt. Derartige Konstellationen fallen demnach in den Anwendungsbereich des BUAG. Derzeit sind diese Personen ausdrücklich nur in die Urlaubsregelung (Auslandsverfahren) und in den Sachbereich Überbrückungsgeld einbezogen. Durch die Novelle soll nunmehr klargestellt werden, dass diese Personen in alle Sachbereiche des BUAG einbezogen sind. 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.

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 zukommen. Diese Abgeltung soll 50% des fiktiv zustehenden Überbrückungsgeldes für den Zeitraum des § 131 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). Nach Berechnungen der BUAK ergeben sich daraus jährliche Aufwendungen von 1,261 Mio. € bis 2,522 Mio. €. Dies wird die Jahresergebnisse aber nur unwesentlich beeinflussen, da für die nächsten Jahre Jahresüberschüsse von ca. 50 Mio. € prognostiziert werden.

Aus der gegenständlichen Maßnahme ergeben sich keine finanziellen Auswirkungen auf den Bund, die Länder, die Gemeinden oder auf die Sozialversicherungsträger

### **Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union**

Die vorgesehenen Regelungen dienen der Umsetzung der 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.

### **Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens**

keine

Diese Folgenabschätzung wurde mit der Version 5.8 des WFA – Tools erstellt (Hash-ID: 1701183635).