

## Vorblatt

### Problem:

In den letzten Jahren ist zunehmend das Problem sozialbetrügerisch agierender Unternehmen aufgetreten. Mit Verstößen gegen arbeits- und lohnrechtliche Standards erlangen solche Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil im Vergleich zu korrekt handelnden Unternehmen. Hinzu kommt das Ende der Übergangsfristen der EU-Erweiterung; dies bedeutet auch die Öffnung des Marktes für ausländische Dienstleistungsunternehmen in sensiblen Sektoren, wie zum Beispiel dem Bau. Dadurch steigt die Möglichkeit, dass ausländische Anbieter/innen – auch in Unkenntnis der österreichischen Rechtslage – versuchen könnten, in Österreich abzuwickelnde Aufträge durch äußerst niedrig (auf dem Niveau des Herkunftslandes) kalkulierte Arbeitskosten zu erlangen. Durch entsprechende Kontrollmaßnahmen muss daher sichergestellt werden, dass die materielle Rechtslage auch tatsächlich umgesetzt wird.

Weiters bedingen Erfahrungen in der Praxis und die technische Weiterentwicklung organisationsrechtliche Änderungen innerhalb der BUAK.

Das Verfahrensrecht sieht derzeit in Bezug auf die Kontrolle der korrekten Höhe der Zuschläge bei der Zuschlagsentrichtung zwei Verfahrensarten vor. Diese Konstruktion hat in der Vergangenheit zu Doppelgleisigkeiten geführt.

### Ziele:

- Maßnahmen zur Bekämpfung von Sozialbetrug
- organisationsrechtliche Änderungen und Änderungen im Verfahrensrecht

### Inhalt:

- Errichtung einer Baustellendatenbank;
- Schaffung der Möglichkeit für den/die Beschäftigte/n, im Falle einer Arbeitskräfteüberlassung für den/die zuschlagspflichtige/n Überlasser/in die Zuschläge zum BUAG für die überlassenen Arbeitnehmer/innen zu entrichten;
- Klarstellung der Definition der Spezialbetriebe;
- Festlegung eines Abtretungsverbot zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in;
- Ausbau der Einsichts- und Kontrollbefugnisse der BUAK;
- Einführung der Wahl eines/einer Obmannstellvertreters/Obmannstellvertreterin;
- Angleichung der Veranlagungsvorschriften für die BUAK an jene für Sozialversicherungsträger;
- Präzisierung der Regelung der Überschussverwendung;
- Vereinheitlichung des Verfahrensrechts;
- Einführung einer Verpflichtung der Arbeitgeber/innen zur Benutzung der Webanwendungen der BUAK;
- Aufnahme einer Bestimmung zur Zusammenarbeit der Arbeitsinspektorate mit anderen Arbeitsaufsichtsbehörden des Europäischen Wirtschaftsraums.

### Alternativen:

Keine.

### Auswirkungen des Regelungsvorhabens:

#### Finanzielle Auswirkungen

Siehe dazu die Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

#### Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Es sind positive Auswirkungen zu erwarten, da die Maßnahmen zur Verhinderung von Sozialbetrug im Ergebnis eine Angleichung der Wettbewerbssituation zwischen allen Anbieter/inne/n im Bausektor zur Folge haben. Durch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit können alle auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Ressourcen optimal genutzt werden. Mittelfristig kann daher mit einem höheren Beschäftigungsniveau gerechnet werden.

#### Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Bürger/innen und für Unternehmen:

Durch den vorliegenden Entwurf werden neue Auskunftspflichten für Unternehmen, die Bauaufträge ganz oder teilweise weitergeben, sowie für Beschäftigte/innen, die überlassene Bauarbeiter/innen

beschäftigen, geschaffen. Die daraus entstehenden Verwaltungskosten liegen unter der Bagatellgrenze gemäß § 5 Abs. 2 der Standardkostenmodell-Richtlinien.

Mit der Verwendung der Webanwendungen der BUAK sind durch die Nutzung der Vorteile dieser technischen Weiterentwicklung (Ausfüllhilfen etc.) eine Vereinfachung beim Ausfüllen von Formularen und eine kürzere Dauer für die Erfüllung derartiger Tätigkeiten verbunden. Insoweit ist mit einer Kosteneinsparung und damit mit einer Senkung der Verwaltungskosten für Unternehmen zu rechnen.

Dies gilt auch für die Erstattung der Meldungen nach § 6 des Bauarbeitenkoordinationsgesetzes (BauKG) und § 97 Abs. 1 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) in Verbindung mit § 3 Abs. 1 bis 4 und 6 der Bauarbeiterschutverordnung (BauV) bzw. § 97 Abs. 6 und 7 ASchG. Bei diesen Meldeverpflichtungen kommt es durch die Möglichkeit der Erstattung der Meldungen mittels einer Webanwendung zu einer Kostenersparnis von rund 300.000 €.

**Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:**

Keine.

**Auswirkungen in konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:**

Keine.

**Geschlechtsspezifische Auswirkungen:**

Keine.

**Verhältnis zu 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 in Konformität mit den auf Unionsebene vorgegebenen Rahmenbedingungen oder dienen der Umsetzung des Unionsrechts.

**Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:**

Keine.

## Erläuterungen

### Allgemeiner Teil

#### Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Der Schwerpunkt des Entwurfes liegt in der Verbesserung der Kontrolle der Einhaltung des materiellen Rechts zur Bekämpfung von Sozialbetrug.

Eine Maßnahme zur Verbesserung der Kontrolle stellt die Errichtung einer Baustellendatenbank dar. Basierend auf den Baustellenmeldungen nach ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und den Vorankündigungen nach Bauarbeitenkoordinationsgesetz (BauKG) soll eine webbasierte Datenbank aller Baustellen (in Zusammenarbeit zwischen BUAK, Zentral-Arbeitsinspektorat und Verkehrs-Arbeitsinspektorat) erstellt werden, die dann auch anderen Behörden (Finanzpolizei, Krankenversicherungsträger) zugänglich sein soll. Die gesetzlichen Bestimmungen sollen erst dann in Kraft treten, wenn die entsprechenden technischen Voraussetzungen geschaffen sind (dazu sieht der Entwurf eine Verordnungsermächtigung hinsichtlich des Inkrafttretens vor). Dazu sind auch Änderungen im ASchG, BauKG, Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArbIG) und Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetz 1994 (VAIG 1994) notwendig und in der Novelle enthalten. Weiters wird eine Bestimmung zur Zusammenarbeit mit Arbeitsaufsichtsbehörden des Europäischen Wirtschaftsraumes in das ArbIG und das VAIG 1994 aufgenommen.

Im Falle einer Arbeitskräfteüberlassung soll der/die Beschäftiger/in die Möglichkeit haben, für den/die eigentlich zuschlagspflichtige/n Überlasser/in die BUAG-Zuschläge für die überlassenen Arbeitnehmer/innen zu entrichten. Entrichtet der/die Beschäftiger/in die Zuschläge, so entfällt damit insoweit seine/ihre Haftung nach § 14 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) und es mindert sich seine/ihre Schuld (Überlassungsentgelt) gegenüber dem/der Überlasser/in.

Durch die Klarstellung der Definition der „Spezialbetriebe“ im Geltungsbereich soll eine Flucht aus dem BUAG durch sehr enge Tätigkeitsdefinitionen, die keine ausschließliche Zuordnung zum Baubereich mehr erlauben, vermieden werden.

Für Ansprüche aus dem BUAG wird ein Abtretungsverbot (zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in) vorgeschlagen, um zu gewährleisten, dass die Ansprüche tatsächlich dem/der Arbeitnehmer/in zukommen.

Die Einsichts- und Kontrollbefugnisse der BUAK werden ausgebaut, indem

- eine umfassendere Einsicht in Geschäftsunterlagen definiert wird, um so feststellen zu können, ob ein Betrieb dem BUAG unterliegt oder nicht;
- das Einsichtsrecht der BUAK auch auf die nach § 7d AVRAG in der Fassung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSDB-G) bereit zu haltenden Lohnunterlagen in deutscher Sprache im Entsendungsfall erstreckt wird;
- Unternehmen, die Bauaufträge ganz oder teilweise weitergeben, zur Auskunftserteilung gegenüber der BUAK in Bezug auf diese Subunternehmen verpflichtet werden;
- bei Arbeitskräfteüberlassung Beschäftiger/innen verpflichtet werden, der BUAK Auskunft über Überlasserbetriebe und überlassene Arbeitnehmer/innen zu geben.

Einen zweiten Hauptgesichtspunkt der Novelle bilden organisationsrechtliche Änderungen und Vereinheitlichungen im Verfahrensrecht.

Für die Obmänner soll die Wahl jeweils eines/einer Obmannstellvertreters/Obmannstellvertreterin ermöglicht werden; diese sollen aus dem Kreis der bestehenden Vorstandsmitglieder kommen, sodass es zu keiner Vergrößerung der Organe kommt.

Die Veranlagungsvorschriften für die BUAK sollen an die für Sozialversicherungsträger angeglichen werden; dies bedeutet insbesondere, dass eine Veranlagung auch in Staatsanleihen von anderen EWR-Staaten möglich ist.

Bei der Überschussverwendung wird die Regelung dahingehend präzisiert, dass die Verwendung für „soziale Einrichtungen“ nur soweit möglich ist, als es sich dabei um Einrichtungen für dem BUAG unterliegende Personen handelt.

Das Verfahrensrecht, das derzeit in Bezug auf die Zuschlagsentrichtung zwei Verfahrensarten vorsieht, wird vereinheitlicht.

Ab 2014 müssen sich die dem BUAG unterliegenden Unternehmen bei der Meldung, beim Abrufen von Urlaubsentgelten etc. der Webanwendungen der BUAK bedienen.

**Finanzielle Auswirkungen:**

Dem Bund und den übrigen Gebietskörperschaften entstehen aus der Novelle keine finanziellen Belastungen.

Im Zusammenhang mit der Einrichtung der Baustellendatenbank und der Schaffung der Möglichkeit für Beschäftigter/innen, die Zuschläge an Stelle des/der Überlassers/Überlasserin zu bezahlen, werden für die BUAK Kosten für Programmierungsarbeiten anfallen. Der Aufwand ist mit ca. 30 000 Euro zu veranschlagen. Dem Programmierungsaufwand bezüglich Zuschlagsentrichtung durch Beschäftigterbetriebe steht eine Kostensenkung durch eine erleichterte Einhebung von Zuschlägen gegenüber.

Die Verpflichtung für Arbeitgeber/innen, die Webanwendungen der BUAK zu nutzen, wird mittelfristig eine Entlastung bei deren Personalkosten zur Folge haben.

Die Bestimmungen betreffend die Ausdehnung des Einsichtsrechts der BUAK in Geschäfts- und Lohnunterlagen (§§ 23, 23a und 23b) stehen in Verbindung mit der Einbindung der BUAK in das LSDB-G. Zur Verstärkung der Sozialbetrugsbekämpfung ist seitens der BUAK die Neueinstellung von drei Mitarbeiter/innen im Außendienst und eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin im Innendienst geplant. Die Mehraufwendungen für Personalkosten können mit rund 220 000 Euro pro Jahr veranschlagt werden. Diesen Mehrkosten sind jedoch höhere Zuschlagseinnahmen, eine bessere Einhaltung der Lohnbedingungen und faire Wettbewerbsverhältnisse gegenüberzustellen.

**Kompetenzgrundlage:**

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG („Arbeitsrecht“).

### **Besonderer Teil**

**Zu Artikel 1 (Änderung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes):**

**Zu Z 1, 7, 9 und 10 (Einfügung einer Überschrift zu Abschnitt I, §§ 3b, 13, 13h):**

Abschnitt I soll eine neue Überschrift „Geltungsbereich und allgemeine Grundsätze“ erhalten. Neben den Bestimmungen betreffend den Geltungsbereich soll hier das neu geschaffene Abtretungsverbot (vgl. § 3a) sowie die bisher in § 13 festgeschriebene Unabdingbarkeit geregelt werden. Bisher wurde die Unabdingbarkeit im Abschnitt II betreffend den Sachbereich der Urlaubsbestimmungen geregelt. § 13h erklärte diese Bestimmung auch für den Sachbereich der Abfertigungsbestimmungen für anwendbar. Durch die Verschiebung der Bestimmung zur Unabdingbarkeit in den Abschnitt I, der allgemeine Regelungen enthält, soll eine Vereinfachung dahingehend erfolgen, dass nunmehr auf den „ersten Blick“ ersichtlich ist, dass die Regelung betreffend die Unabdingbarkeit für alle Sachbereiche zur Anwendung kommt. Inhaltliche Änderungen erfolgten nicht. Eine Regelung in den einzelnen Sachbereichen ist daher nicht mehr erforderlich, sodass §§ 13 und 13h entfallen können.

**Zu Z 3 bis 5 (§ 2 Abs. 1 lit. g, Abs. 2 lit. g und Abs. 2a lit. b):**

Diese Regelung dient der Klarstellung. Schon die bisherige Geltungsbereichsbestimmung zu den Spezialbetrieben stellte darauf ab, dass nicht nur Betriebe, die eine Tätigkeit im gesamten oder überwiegenden Umfang eines der aufgezählten Gewerbe ausüben, vom BUAG erfasst werden, sondern auch Betriebe, die sich auf einen kleineren Teilbereich eines dieser Gewerbe spezialisiert haben.

Eine solche Spezialisierung kann dazu führen, dass aus der Tätigkeitsbeschreibung nicht mehr klar deduzierbar ist, aus welchem Gewerbe sich diese spezifische Tätigkeit heraus entwickelt hat, bzw. dass diese spezifische Tätigkeit mehreren Gewerben zuordenbar ist, wie z.B. die Tätigkeit „Verspachtelung von Zwischenwänden“.

Die vorgeschlagene Regelung stellt dazu klar, dass es für die Qualifizierung als Spezialbetrieb im Geltungsbereich des BUAG darauf ankommt, dass es sich um eine Tätigkeit handelt, die aus einer dem BUAG unterliegenden Betriebsart stammt. Dass diese Tätigkeit auf Grund ihrer Spezialität allenfalls daneben auch aus einer anderen Betriebsart außerhalb des BUAG ableitbar ist, hindert nicht die Qualifizierung als Spezialbetrieb iSd BUAG.

Festzuhalten ist, dass auch ein Spezialbetrieb Teil eines Mischbetriebes sein kann, also z.B. eine Spezialtätigkeit, die als dem BUAG unterliegend zu qualifizieren ist, ausübt und zusätzlich auch noch eine oder mehrere Tätigkeiten außerhalb des BUAG. Für einen solchen Betrieb gelten die unverändert bleibenden Regelungen des § 3. Wird die Spezialtätigkeit in organisatorischem Zusammenhang mit

anderen Tätigkeiten außerhalb des BUAG ausgeübt (z.B. Verspachtelungsarbeiten in Zusammenhang mit Malerarbeiten), so ist ein solcher Betrieb aber nicht als Spezialbetrieb zu qualifizieren.

**Zu Z 6 (§ 3a):**

Durch die Schaffung des § 3a ist es Arbeitnehmer/inne/n nunmehr nicht mehr möglich, ihre gegenüber der BUAK bestehenden Ansprüche an den/die Arbeitgeber/in zu zedieren. Damit sollen Fälle, in denen sich Arbeitgeber/innen missbräuchlich alle Forderungen, die ihren Arbeitnehmer/inne/n gegenüber der BUAK zustehen, abtreten lassen, verhindert werden. Dieses Abtretungsverbot ist dadurch gerechtfertigt, dass die sich aus dem BUAG ergebenden Ansprüche Entgelt darstellen und zur Bestreitung des Lebensunterhaltes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin dienen sollen. Eine Abtretung im Vorhinein vereitelt diese Zweckwidmung. Darüber hinaus könnte eine Abtretung vor allem im Falle der Direktauszahlung der dem/der Arbeitnehmer/in gegenüber der BUAK zustehenden Ansprüche gemäß § 8 Abs. 8 zu einer Umgehung der darin geregelten Vorgangsweise führen. Erfasst vom Arbeitgeber/innen/begriff sind sowohl natürliche als auch juristische Personen. Ist der/die Arbeitgeber/in eine juristische Person, dann gilt das Abtretungsverbot auch gegenüber jenen Personen, die zur Vertretung der juristischen Person berufen sind.

**Zu Z 8 (§ 8 Abs. 8):**

Im Falle der Direktzahlung der dem/der Arbeitnehmer/in gegenüber der BUAK zustehenden Ansprüche durch die BUAK an diese/n selbst wird bisher die Abfuhr der Lohnsteuer, der Dienstnehmer/innen- und Dienstgeber/innen/beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung sowie sonstige Beiträge, die der Krankenversicherungsträger für andere Rechtsträger einhebt, durch die BUAK ausdrücklich angeführt. Nunmehr soll ausdrücklich klargestellt werden, dass die BUAK auch sonstige lohnabhängige gesetzliche Abgaben (zum Beispiel Wiener U-Bahnsteuer, Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds) abzuführen hat, wie dies schon bisher auch aus dem letzten Satz des Abs. 8 hervorgeht.

**Zu Z 11 und 12 (§§ 15 Abs. 2 und 3, 16 Abs. 3):**

Die derzeitige Regelung des § 16 Abs. 3 sieht im Verhinderungsfall eine gegenseitige Vertretung der Obmänner vor. Zur Sicherstellung der Handlungsfähigkeit der BUAK soll nunmehr für jeden Obmann ein/e Stellvertreter/in gewählt werden, der/die derselben Gruppe (Arbeitgeber/innen- oder Arbeitnehmer/innengruppe) wie der jeweilige Obmann angehört. Der/die Stellvertreter/in vertritt ihren/seinen Obmann nach außen (zum Beispiel bei Abschluss von Verträgen) und bei der Vorsitzführung im Vorstand oder im Ausschuss. Durch die Schaffung der Position der Stellvertreter/innen ist eine Adaptierung der Anzahl der weiteren Vorstandsmitglieder erforderlich. Da die Stellvertreter/innen automatisch dem Vorstand angehören, wurde die Anzahl der weiteren Mitglieder von je vier auf je drei Mitglieder aus der Gruppe der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen reduziert, damit aus der Neuregelung keine Erhöhung der Gesamtzahl der Mitglieder des Vorstandes resultiert. Da die laufende Funktionsperiode der Organe der BUAK bis September 2012 andauert, wurde eine Übergangsbestimmung geschaffen, wonach für diesen Zeitraum der Ausschuss die Stellvertreter/innen aus dem Kreis der bisherigen Vorstandsmitglieder zu wählen hat.

**Zu Z 13 und 14 (§ 19 Abs. 4 und 5):**

Die Veranlagung der Vermögensbestände der BUAK hat mündelsicher zu erfolgen. Um die Veranlagungsmöglichkeiten der BUAK zu erweitern, ohne das Risiko zu vergrößern, soll nunmehr auch eine Veranlagung in Staatsanleihen aller EWR-Staaten sowie in auf Euro lautenden Einlagen bei inländischen Banken, deren Bonität gegeben ist, möglich sein. Diese Neuregelung ist im Wesentlichen § 446 Abs. 1 ASVG nachgebildet.

**Zu Z 15 (§ 20 Abs. 1):**

Gemäß § 20 Abs. 1 kann der Ausschuss beschließen, einen allfälligen Gebarungüberschuss aus dem Sachbereich der Urlaubsregelung unter anderem dazu zu verwenden, soziale Einrichtungen zu fördern. Die Formulierung des Begriffes „soziale Einrichtung“ erscheint jedoch zu unklar und zu weit gefasst. Durch die Neuformulierung der Bestimmung sollen nunmehr nur soziale Einrichtungen gefördert werden können, die jenen Personen, die dem BUAG unterliegen, zu gute kommen. Darüber hinaus wurde eine einheitliche Textierung des Personenkreises vorgenommen, auf den sich die jeweiligen förderbaren Maßnahmen beziehen müssen. Damit soll klargestellt werden, dass nur Personen erfasst sein sollen, die dem BUAG unterliegen. Schließlich dient die Neustrukturierung der Bestimmung der besseren Lesbarkeit.

**Zu Z 16 (§ 21a Abs. 9):**

Diese Regelung, die mit 1. Jänner 2012 in Kraft treten soll, sieht vor, dass im Falle einer Überlassung von Arbeitnehmer/inne/n in ein Unternehmen, das Tätigkeiten im Sinne des BUAG verrichtet, dieses

Unternehmen (= Beschäftiger/in) die Möglichkeit haben soll, für die überlassenen Arbeitskräfte die Lohnzuschläge nach dem BUAG zu entrichten.

Nimmt der/die Beschäftiger/in diese Möglichkeit wahr, so hat dies folgende Rechtsfolgen:

- die Zahlung hat für den/die Beschäftiger/in gegenüber dem/der Überlasser/in schuldbefreiende Wirkung, mindert also im Ausmaß der geleisteten Zuschläge das Überlassungsentgelt, das der/die Beschäftiger/in dem/der Überlasser/in schuldet;
- die Zahlung hat für den/die Beschäftiger/in haftungsbefreiende Wirkung: in jenem Ausmaß und für jene überlassenen Arbeitnehmer/innen und für jene Zeiträume, in dem bzw. für die Zuschläge an die BUAK tatsächlich geleistet werden, entfällt die Haftung nach § 14 AÜG;
- die Zahlung durch den/die Beschäftiger/in erfolgt zu Gunsten des/der zuschlagspflichtigen Überlassers/Überlasserin und mindert dessen/deren Zuschlagszahlungsverpflichtung gegenüber der BUAK, und zwar in jenem Ausmaß und für jene überlassenen Arbeitnehmer/innen und für jene Zeiträume, in dem bzw. für die Zuschläge an die BUAK tatsächlich geleistet werden. Der/die Überlasser/in bleibt aber Zuschlagsschuldner/in, wenn und soweit Zuschläge vom/von der Beschäftiger/in nicht entrichtet werden.

Damit diese Rechtswirkungen eintreten können, ist es notwendig, dass der/die Beschäftiger/in genau gegenüber der BUAK bezeichnet, für welche/n Überlasser/in, welche Arbeitnehmer/innen, welche Zeiträume und auf Basis welchen kollektivvertraglichen Stundenlohns – auf Basis der auf Grund der ausgeübten Tätigkeit des/der überlassenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin im Beschäftigerbetrieb vorzunehmenden Einstufung – er/sie die Zuschläge entrichtet. Fehlerhafte oder unvollständige Angaben des/der Beschäftigers/Beschäftigerin können nicht zum Eintritt der oben dargestellten Rechtsfolgen führen.

#### **Zu Z 17 und 26 (§§ 22 Abs. 6, 33g Abs. 5):**

Die BUAK bietet bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt für Arbeitgeber/innen die Möglichkeit, sich z.B. zur Erfüllung der Meldeverpflichtungen einer Webanwendung der BUAK zu bedienen. Die Regelung sieht nunmehr eine Verpflichtung zur Benutzung aller von der BUAK zur Verfügung gestellter Webanwendungen (z.B. Meldungen und Urlaubsentgelteinreichungen) durch die dem BUAG unterliegenden Unternehmen vor. Die Verwendung der Webanwendung dient der Verwaltungsvereinfachung und stellt auch sicher, dass Daten vollständig übermittelt und erfasst werden. Dadurch kann zusätzlicher Verwaltungsaufwand für die Arbeitgeber/innen (nochmaliges Ausfüllen von Formularen) und die BUAK (Kontaktaufnahme bezüglich der unvollständig ausgefüllten Formulare) vermieden werden. Diese Verpflichtung gilt nicht für die Meldungen betreffend die Baubeginnsanzeige nach § 97 Abs. 1 ASchG und zur Vorankündigung nach § 6 Abs. 2 BauKG (vgl. § 31a), soweit diese Meldepflichten gegenüber dem Arbeitsinspektorat bestehen. Hier steht es den Meldeverpflichteten frei, ob sie sich der Webanwendung bedienen oder nicht. Um die technischen Voraussetzungen schaffen und das Funktionieren der Webanwendungen sicherstellen zu können, soll diese Bestimmung erst mit 1. Jänner 2014 in Kraft treten.

#### **Zu Z 18 bis 20 (§§ 23 Abs. 2, 23a Abs. 3 und 23b):**

Diese Regelungen präzisieren Kontrollbefugnisse der BUAK.

Mit der Neuformulierung des § 23 Abs. 2 soll einerseits klargestellt werden, dass die BUAK zum Zweck der Feststellung, ob ein Unternehmen überhaupt dem BUAG unterliegt oder ob es sich dabei um einen Mischbetrieb nach § 3 handelt, auch in Geschäftsunterlagen Einsicht nehmen kann. Dabei kann es sich z.B. um Aufträge oder Rechnungen handeln, aus denen die Tätigkeit eines Unternehmens bzw. – im Fall des Mischbetriebs – der Umfang der BUAG-Tätigkeiten im Verhältnis zu Tätigkeiten außerhalb des Anwendungsbereichs des BUAG ersehen werden kann. Andererseits wird bei der Kontrolle der Aufzeichnungen, die Zahlungen aus dem Arbeitsverhältnis an den/die Arbeitnehmer/in nachverfolgen lassen, ergänzt, dass zu diesen Aufzeichnungen auch die Lohnunterlagen nach § 7d AVRAG zählen. Nach dieser Bestimmung sind die Lohnunterlagen von nach Österreich entsandten oder überlassenen Arbeitnehmer/innen in deutscher Sprache am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten.

Da solche Lohnunterlagen im Fall der Entsendung in der Regel auf Baustellen aufliegen müssen, wird in § 23a Abs. 3 klargestellt, dass sich das Einsichtsrecht der Organe der BUAK auch auf diese bezieht.

Die neu vorgesehene Auskunftspflicht von Bauunternehmen in § 23b Abs. 2, die Bauleistungen ganz oder teilweise an andere Unternehmen weitergeben, über die Identität des/der Subauftragnehmers/Subauftragnehmerin und die Art der weitergegebenen Bauleistung, dient wiederum der Erfassung von Unternehmen durch die BUAK. Auf diese Weise soll die Feststellung, ob ein

Unternehmen dem BUAG unterliegt oder nicht, erleichtert werden. Die Auskunftspflichtung besteht nur auf Verlangen der BUAK.

Eine ähnliche Überlegung liegt § 23b Abs. 3 zugrunde, wonach Beschäftigter/innen von überlassenen Bauarbeiter/inne/n auf Verlangen der BUAK dieser die Identität der überlassenen Arbeitnehmer/innen und des/der Überlassers/Überlasserin sowie der von den überlassenen Arbeitnehmer/inne/n ausgeübten Tätigkeit bekanntzugeben haben. Diese Auskunftspflichtung soll zur Feststellung beitragen, ob ein/e überlassene/r Arbeitnehmer/in dem BUAG unterliegt, weiters zur Feststellung des/der Zuschlagspflichtige/n und der Zuschlagshöhe.

**Zu Z 21, 22 und 27 (§§ 25, 27 und 33h):**

Sowohl § 25 als auch § 27 beinhalten Bestimmungen zur Berichtigung der Höhe der vorgeschriebenen Zuschläge. In § 25 Abs. 1a soll die Vorschreibung des Pauschalersatzes nicht mehr im Ermessen der BUAK liegen, da diese den Pauschalersatz ohnedies aus berücksichtigungswürdigen Umständen erlassen kann. Gemäß § 25 Abs. 3 kann die BUAK bei nicht rechtzeitiger Entrichtung der Zuschläge einen Rückstandsausweis erlassen. Dieser kann vom/von der Arbeitgeber/in bei der Bezirksverwaltungsbehörde beansprucht werden. Ist nur die Höhe der Zuschläge strittig, so endet der Instanzenzug beim/bei der Landeshauptmann/Landeshauptfrau. Bildet Gegenstand des Verfahrens jedoch die Frage, ob das Arbeitsverhältnis dem BUAG unterliegt, so geht der Rechtszug bis zum/zu der Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (§ 25 Abs. 7). Ist auch die Höhe der Zuschläge strittig, so hat er/sie auch über diese Frage zu entscheiden. Bestreitet der/die Arbeitgeber/in die Zuschlagsvorschriftung mit der Begründung, nicht in den Geltungsbereich des BUAG zu fallen, so hat die Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag der BUAK über diese Frage mit Bescheid zu entscheiden (§ 25 Abs. 6). Gemäß § 27 hat der/die Arbeitgeber/in die Möglichkeit, bei der BUAK eine Berichtigung der Vorschreibung zu seinen/ihren Gunsten zu beantragen, wenn die Vorschreibung auf einer fehlerhaften Meldung beruht oder die BUAK bei Nichteinhaltung der Meldepflicht durch den/die Arbeitgeber/in die Zuschlagsforderung auf Grund eigener Ermittlungen errechnet hat. Lehnt die BUAK diesen Antrag ab, so kann sich der/die Arbeitgeber/in an die Bezirksverwaltungsbehörde wenden und eine bescheidmäßige Erledigung seines/ihres Antrages verlangen. Der Instanzenzug ist wie in § 25 gestaltet.

Diese beiden Regelungen verfolgen dasselbe Ziel, nämlich die Gewährleistung der korrekten Zuschlagsvorschriftung. Trotz unterschiedlicher Formulierung sind sie materiell als ident zu werten. Darüber hinaus ist es in der Praxis zu Doppelgleisigkeiten bei den Verfahren gekommen, wenn dieselbe Vorschreibung nach § 25 und § 27 bekämpft wurde. Weiters hat die Bestimmung in § 25 Abs. 6, der auf die Frage abstellte, ob der/die Arbeitgeber/in dem BUAG unterliegt, und jene des § 25 Abs. 7, der bei der Frage des Instanzenzuges auf die Frage abstellte, ob das Arbeitsverhältnis dem BUAG unterliegt, zu Unklarheiten darüber geführt, ob die jeweils andere Konstellation nicht erfasst ist oder ob trotz der unterschiedlichen Textierungen von beiden Formulierungen derselbe Tatbestand umfasst ist.

Durch die Neustrukturierung des § 25 sollen die bisherigen Regelungen in einer Bestimmung zusammengeführt und in Einklang miteinander gebracht werden. Der neue § 25 Abs. 1b sieht nunmehr vor, dass der/die Arbeitgeber/in die Unrichtigkeit einer Vorschreibung einwenden kann und die BUAK diese Einwendung zu prüfen und die Vorschreibung erforderlichenfalls zu korrigieren hat. Dadurch soll die bisherige Regelung des § 27 berücksichtigt und in das Konzept des § 25 eingefügt werden. Ein gesonderter Instanzenzug hinsichtlich dieses Berichtigungsantrages ist nicht mehr vorgesehen; es greift nur mehr der Instanzenzug zum Rückstandsausweis. Die Regelung betreffend die Erlassung eines Rückstandsausweises wird dahingehend ergänzt, dass sich die Aufforderung der BUAK zur Leistung der Vorschreibung nicht nur auf die Vorschreibung gemäß Abs. 1 und 1a sondern auch auf jene gemäß Abs. 1b erstreckt. Dadurch soll auch der Konnex zur Erlassung des Rückstandsausweises hergestellt werden, da dieser bei einer Nichtbeachtung oder nur teilweisen Beachtung dieser Aufforderung ausgestellt werden kann. Auf diesen Rückstandsausweis kommt der Instanzenzug gemäß Abs. 7 zur Anwendung. Dazu erfolgt eine Klarstellung, wonach der/die Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in dritter Instanz zuständig ist, wenn die Frage strittig ist, ob das Arbeitsverhältnis oder der/die Arbeitgeber/in dem BUAG unterliegt. Hinter beiden Fragestellungen steht das Problem der Anwendbarkeit des BUAG. Darüber hinaus hängt es oft nur von der konkreten Formulierung im Verfahren ab, welche von beiden Fragen angesprochen wird, ohne dass eine echte Unterscheidung dahinter steht. Eine unterschiedliche Behandlung der beiden Fragen erscheint daher nicht gerechtfertigt. Auch in Abs. 6 erfolgt eine Ergänzung dahingehend, dass ein Antragsrecht der BUAK auf Feststellung der Anwendung des BUAG auch dann gegeben ist, wenn die Frage strittig ist, ob ein Arbeitsverhältnis dem Geltungsbereich des BUAG unterliegt oder nicht. Es kommen hier dieselben Überlegungen zum Tragen wie bei Abs. 7.

Durch die Zusammenführung der bisherigen §§ 25 und 27 kann der bisherige § 27 entfallen.

Für Berichtigungsverfahren, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Regelungen schon anhängig sind, gelten noch die bisherigen Verfahrensbestimmungen (siehe Z 28).

**Zu Z 23 (§ 31 Abs. 1):**

§ 31 Abs. 1 sieht eine direkte Zugriffsmöglichkeit der BUAKE auf bestimmte von den Krankenversicherungsträgern erhobene Daten vor, um der BUAKE die Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben zu ermöglichen. Diese Bestimmung soll den Datenabgleich ermöglichen. Damit soll die BUAKE prüfen können, ob bei den Krankenversicherungsträgern angemeldete Arbeitnehmer/innen auch bei der BUAKE angemeldet sind oder nicht, wenn es sich um Bauarbeiter/innen handelt. Dazu ist die Einsichtnahme in alle im Entwurf angeführten Daten erforderlich. Der Entwurf legt eine Erweiterung des Zugriffsrechts auf aktuelle Meldedaten, wie sie mit dem Übertragungsjournal ELDA, das von den Krankenversicherungsträgern eingerichtet wurde, erhoben werden, fest. Aus diesem Übertragungsjournal sind aktuelle Daten betreffend den Zeitpunkt der An- und Abmeldung zur Sozialversicherung ablesbar. Dadurch erhält die BUAKE auch Informationen über die Beschäftigung jener Arbeitnehmer/innen in der Bauwirtschaft, die nicht bei ihr gemeldet wurden, und kann die entsprechende Berechnung der geschuldeten Zuschläge vornehmen und dem/der Arbeitgeber/in vorschreiben. Diese Regelung ist demnach als Maßnahme zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialbetrug zu werten.

**Zu Z 24 (§ 31a):**

Diese Regelung schafft die Grundlage für die BUAKE, eine Baustellendatenbank einzurichten. Sinn dieser Datenbank ist es, einen Überblick über neu beginnende Baustellen zu erlangen, um so eine gezielte und planmäßige Kontrolle zu ermöglichen. Diese Datenbank soll auch anderen Behörden zugänglich sein, die Baustellen kontrollieren. Zur Erleichterung der Erfüllung der Meldepflichtung soll die BUAKE eine Webanwendung zur Verfügung stellen. Die Einbindung dieser Webanwendung in das Unternehmensserviceportal ist geplant.

Hinsichtlich der Baustellendatenbank sind die Urlaubs- und Abfertigungskasse, die Arbeitsinspektion sowie das Verkehrs-Arbeitsinspektorat gemeinsamer Auftraggeber gemäß § 4 Z 4 des Datenschutzgesetzes 2000 (DSG 2000), BGBl. I Nr. 165/1999.

Zu diesem Zweck werden die Meldepflichtungen betreffend die Baubeginnsanzeige nach § 97 Abs. 1 ASchG (vgl. dazu Artikel 2) und zur Vorankündigung nach § 6 Abs. 2 BauKG (vgl. dazu Artikel 3) dahingehend erweitert, dass diese Meldepflichtungen auch gegenüber der BUAKE bestehen. Die Meldepflichtung nach § 97 Abs. 1 ASchG wird näher ausgeführt in § 3 Abs. 1 bis 4 und 6 BauV.

Die Meldepflichtung gegenüber der BUAKE tritt erst dann in Kraft, wenn die Webanwendung fertiggestellt ist. Ab diesem Zeitpunkt kann sich daher der/die Meldepflichtete der Webanwendung bedienen und damit in einem einzigen Vorgang sowohl die Meldung gegenüber dem Arbeitsinspektorat bzw. dem Verkehrs-Arbeitsinspektorat als auch gegenüber der BUAKE erstatten. Nur für den Fall, dass er/sie sich der Webanwendung nicht bedient, muss er/sie dann die Meldung sowohl an das Arbeitsinspektorat bzw. dem Verkehrs-Arbeitsinspektorat als auch an die BUAKE erstatten.

Die Webanwendung ist eine gemeinsame von BUAKE und Arbeitsinspektion bzw. dem Verkehrs-Arbeitsinspektorat (vgl. dazu Artikel 4 und 5). Es ist daher entbehrlich, der Arbeitsinspektion bzw. der Verkehrs-Arbeitsinspektion ein eigenes Einsichtsrecht einzuräumen. Notwendig ist dies hingegen für die Finanz- und Abgabenbehörden sowie die Krankenversicherungsträger.

Darüber hinaus kann auch die Meldung nach § 97 Abs. 6 und 7 ASchG mittels Webanwendung erstattet werden; diesfalls handelt es sich aber nur um eine Meldung an das Arbeitsinspektorat bzw. das Verkehrs-Arbeitsinspektorat.

Mit den Meldungen nach § 97 Abs. 1 ASchG und nach § 6 Abs. 2 BauKG werden durchwegs Daten erhoben und somit in der Datenbank verarbeitet, die Informationen über Ort und Umfang einer Baustelle sowie den Baubeginn beinhalten, die daher einerseits für die kontrollierenden Behörden von wesentlichem Interesse sind und andererseits aber keine besondere Schutzwürdigkeit aufweisen. Es handelt sich dabei um Informationen über die Lage der Baustelle, den Arbeitsbeginn, Art und Umfang der Arbeiten, die voraussichtliche Zahl der Beschäftigten und den Namen der vorgesehenen Aufsichtsperson. Handelt es sich um eine Vorankündigung nach BauKG, so kommen ergänzend hinzu: Name und Anschrift des/der Bauherrn/Bauherrin, des/der Projektleiters/Projektleiterin und der Planungs- und Baustellenkoordinator/inn/en, voraussichtliche Dauer der Arbeiten, Angaben über die Zahl der tätigen Unternehmen und Selbstständigen sowie Angabe der bereits beauftragten Unternehmen.

**Zu Z 25 (§ 32 Abs. 1 Z 3a):**

Die Regelungen des § 23b Abs. 2 und 3 sollen Auskunftspflichten von Unternehmen, die Bauaufträge ganz oder teilweise weitergeben, sowie von Beschäftigter/innen, die überlassene



Bauarbeiter/innen beschäftigen, schaffen. Die Neuregelung des § 32 Abs. 1 Z 3a sieht eine Ausdehnung des von dieser Strafbestimmung erfassten Personenkreises vor. Im Falle der Verletzung ihrer Auskunftspflicht sollen die oben genannten Personengruppen der hier normierten Strafbestimmung unterliegen.

**Zu Z 28 (§ 40 Abs. 16 bis 18):**

Die Bestimmung regelt das Inkrafttreten und enthält Übergangsregelungen. Grundsätzlich soll die Novelle mit 1. August 2011 in Kraft treten.

Die Regelung des § 21a Abs. 9, der die Möglichkeit der freiwilligen haftungsbefreienden Zuschlagsentrichtung durch den/die Beschäftigte/in anstelle des/der Überlassers/Überlasserin vorsieht, soll mit 1. Jänner 2012 in Kraft treten.

Die Verpflichtung zur Verwendung der Webanwendungen der BUAK soll mit 1. Jänner 2014 in Kraft treten.

Die Regelung betreffend die Baustellendatenbank soll mit dem Zeitpunkt in Kraft treten, in dem der/die Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz durch Verordnung feststellt, dass die technischen Voraussetzungen für die Errichtung vorliegen.

Hinsichtlich der Übergangsregelungen siehe auch die Erläuterungen zu Z 11 und 12 (§§ 15 Abs. 2 und 3 und 16 Abs. 3) sowie zu Z 21, 22 und 27 (§§ 25, 27 und 33h).

**Zu Artikel 2 bis 5 (Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, des Bauarbeitenkoordinationsgesetzes, des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993 und des Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetzes 1994):**

Zur Einrichtung einer Baustellendatenbank ist eine Adaptierung des ASchG, BauKG, ArbIG und VAIG 1994 erforderlich. Es wird auf die Erläuterungen zu Artikel 1 Z 24 (§ 31a BUAG) verwiesen; dort wird auch festgelegt, dass die Urlaubs- und Abfertigungskasse, die Arbeitsinspektion sowie das Verkehrs-Arbeitsinspektorat gemeinsamer Auftraggeber gemäß § 4 Z 4 Datenschutzgesetz 2000 (DSG 2000), BGBl. I Nr. 165/1999 sind.

Mit § 20 Abs. 9 erster und zweiter Satz ArbIG wird Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vom 16. Dezember 1996, ABl. Nr. L 18 v. 21.1.1997, S. 1, Rechnung getragen, wonach eine entsprechende Behördenzusammenarbeit vorgesehen ist. Die Zusammenarbeit und Auskunftsgewährung hat nach Maßgabe der innerstaatlichen Vorschriften zu erfolgen, womit in erster Linie auf die Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Vorschriften und der Regelungen zur Amtsverschwiegenheit bzw. Amtshilfe abgestellt werden soll. Der dritte Satz dient – ähnlich wie § 20 Abs. 4 ArbIG – der Klarstellung, dass die Arbeitsinspektorate in diesem Rahmen zur Weitermeldung von Übertretungen von Arbeitnehmerschutzvorschriften berechtigt sind. Letztlich dient dies auch dafür, weitere Verstöße gegen Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit von Arbeitnehmer/innen hintanzuhalten. Die Verständigung wird den Namen der Arbeitgeber/innen und die Übertretungen beinhalten.