

Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Soziales

über den Antrag 2363/A der Abgeordneten Josef Muchitsch, Konrad Steindl, Kolleginnen und Kollegen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz geändert werden

Die Abgeordneten Josef **Muchitsch**, Konrad **Steindl**, Kolleginnen und Kollegen haben den gegenständlichen Initiativantrag am 14. Juni 2013 im Nationalrat eingebracht und wie folgt begründet:

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

Zu Z 1 bis 10 (§ 5 lit. b, § 7 Abs. 2, 5, 5a und 6, § 8 Abs. 2, § 9, § 10 Abs. 1 und 1a, § 11), 17 (§ 22 Abs. 2), 19 (§ 22 Abs. 2a), 20 (§ 24 Z 4 und 6), und 23 (§ 33f Abs. 2):

Derzeit können Arbeitnehmer/innen ihre Urlaubsansprüche über mehrere Urlaubsperioden ansammeln, ohne dass es zu einem Verfall von Ansprüchen kommt. Dadurch bestehen teilweise sehr hohe Urlaubsansprüche. Die Sozialpartner der Bauwirtschaft haben in den vergangenen Jahren mehrmals die politische Absicht bekräftigt, Schritte zu setzen, die den Verbrauch von Alturlaube (Urlaubsanwartschaften, deren Erwerb schon mehrere Jahre zurück liegt) unterstützen. Mit der Novelle soll nunmehr eine Neuregelung des Verbrauchs von Urlauben und des Verfalls von Urlaubsansprüchen, dies bei einer Annäherung an das allgemeine Urlaubsrecht unter Bedachtnahme auf branchenspezifische Aspekte erfolgen. Weiters sollen die Verfallsbestimmungen klarer gestaltet werden.

Der Entwurf sieht als Grundregel vor, dass der Urlaubsanspruch mit dem 31. März des drittfolgenden Jahres nach dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, verfällt. Diese Frist ist länger als die Verjährungsregelung nach § 4 Abs. 5 UrlG, anders als im Geltungsbereich des UrlG ist aber im Bereich des BUAG eine Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien oder eine einseitige Erklärung des Arbeitgebers zur Anerkennung eines sonst verjährenden Urlaubsanspruchs nicht möglich. Der Verfall des Urlaubsanspruchs nach dem BUAG ist der Parteiendisposition gänzlich entzogen. Innerhalb der Zeitspanne von 3 1/4 Jahren ist der Urlaub im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in zu verbrauchen. Die Zeitspanne bis 31. März ermöglicht den Konsum des angesparten Urlaubs gerade während der Wintermonate, in denen die Arbeitsbelastung in der Baubranche traditionell geringer ist.

Durch das geplante Inkrafttreten mit 1. Jänner 2015 ist in dieser Übergangsphase zwischen Verlautbarung der Novelle und Inkrafttreten die Konsumation von Alturlaube in einem aufrechten Arbeitsverhältnis möglich, so kann der Urlaub aus 2012 bis 31. März 2015 verbraucht werden. Die Urlaubsansprüche der zwei letzten Kalenderjahre können in das neue Jahr mitgenommen werden. Gemäß § 7 Abs. 4 ist auch ein einseitiger Urlaubsantritt möglich, womit sichergestellt ist, dass alle Ansprüche konsumiert werden können.

Um die Administration dieser allgemeinen Verfallsregelung durch die BUAK zu erleichtern, soll der/die Arbeitgeber/in verpflichtet werden, den Zeitpunkt des Urlaubskonsums bei der Einreichung bekannt zu geben.

Wird das Arbeitsverhältnis beendet und bestehen noch offene und nicht verbrauchte Urlaubsansprüche, so gebührt für die Dauer des abzugeltenden Urlaubes eine Urlaubersatzleistung in Höhe des

Urlaubsentgeltes. Die Regelung orientiert sich am allgemeinen Urlaubsrecht (§ 10 UrlG). Der Anspruch gebührt gegenüber der BUAK und ist vom/von der Arbeitnehmer/in geltend zu machen. Die Urlaubersatzleistung ist nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen.

Der Anspruch auf Urlaubersatzleistung gebührt nur insoweit, als der/die Arbeitnehmer in dem Zeitraum, für den die Urlaubersatzleistung gebührt, kein dem BUAG unterliegendes Arbeitsverhältnis einget.

Die Zeiten, für die eine Urlaubersatzleistung gebührt, gelten als Beschäftigungszeiten iSd BUAG. Die Auszahlung der Urlaubersatzleistung unterliegt darüber hinaus der Sozialversicherungspflicht und schafft somit Versicherungszeiten.

Das Prinzip der Antragstellung gilt nicht für Ansprüche, die fünf Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen würden. Hier erfolgt die Leistung der Urlaubersatzleistung auch ohne Antrag des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin durch die BUAK. Durch die 5-Monats-Frist wird dabei auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ab November eines Kalenderjahres abgestellt, wobei man hier den Erfahrungen der Branche Rechnung tragend davon ausgehen muss, dass der/die Arbeitnehmer/in eben nicht mehr rechtzeitig vor Ende März des darauffolgenden Jahres ein neues Arbeitsverhältnis eingehen wird, in dem der zu verfallen drohenden Urlaubsanspruch verbraucht werden könnte.

Verfügen Arbeitnehmer/innen über Urlaubsansprüche aus älteren Urlaubsperioden und können diese nicht verbraucht werden, da kein aufrechtes Arbeitsverhältnis zu einem BUAG-Betrieb mehr besteht, so können diese Ansprüche bis zum Inkrafttreten der Novelle grundsätzlich mit 1. Jänner 2015 nach den bis dahin geltenden Regelungen abgefunden werden (die Verfallsfrist beträgt 3 Jahre nach Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses). Damit auch Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis im November oder Dezember 2014 endet, und deren Urlaubsansprüche gemäß § 9 Abs. 3 binnen fünf Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen würden (31. März 2015), die Urlaubersatzleistung in Anspruch nehmen können, sollen die entsprechenden Regelungen bereits mit 1. November 2014 in Kraft treten. Damit kommen die positiven Effekte der Regelung schon im Winter 2014 zum Tragen. Mit 1. Jänner 2015 wird auch der Anspruch auf Abfindung einer neuen Verfallsregelung unterzogen, die auf den der Abfindung zugrunde liegenden Urlaubsanspruch abstellt. So verfällt ein Anspruch auf Abfindung eines Urlaubsanspruchs aus dem Jahr 2012 mit 31. März 2015, noch ältere Urlaubsansprüche verfallen mit Ablauf des 31. Dezember 2014.

Die Ansprüche auf Urlaubsentgelt (§ 8) oder Abfindung (§ 10) teilen hinsichtlich des Verfalls das Schicksal des Anspruches auf den Naturalurlaub. Sie sollen mit dem Anspruch auf Naturalurlaub untergehen. Der Anspruch auf Auszahlung der Urlaubersatzleistung nach § 9 Abs. 3 soll binnen einem Jahr ab Fälligkeit verfallen (Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Die Fälligkeit dieses Anspruches kann auch vor dem Inkrafttreten der Regelung liegen.

Der Entwurf sieht weiters vor, dass Abfindungen gemäß § 10 nun auch in Teilen gelten gemacht werden können. Bisher war nur die Geltendmachung aller Ansprüche gemeinsam zulässig. Dadurch soll ermöglicht werden, jene Ansprüche gelten zu machen, die vom Verfall bedroht sind, während weitere offenen Ansprüche auch zu einem späteren Zeitpunkt geltend gemacht werden können.

Um der BUAK die rasche Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen für die Urlaubersatzleistung zu ermöglichen, soll der/die Arbeitgeber/in verpflichtet werden, Beendigungen umgehend zu melden.

Der Entwurf sieht auch für den Bereich der Entsendung eine Verfallsregelung vor, die sich an der Grundregelung der Bestimmung für Inlandssachverhalt orientiert.

In der quartalsweise erfolgenden Arbeitnehmerinformation sollen jene Ansprüche und Anwartschaften aufgelistet werden, die innerhalb der nächsten zwölf Monate verfallen würden. Dadurch soll eine rechtzeitige Urlaubsvereinbarung für vom Verfall bedrohte Ansprüche bzw. die rechtzeitige Geltendmachung der Abfindung ermöglicht werden. Darüber hinaus sollen die Arbeitnehmer/innen auch über Beschäftigungszeiten für das Überbrückungsgeld informiert werden.

Das Inkrafttreten der Regelungen ist mit 1. November 2014 bzw. 1. Jänner 2015 geplant. Durch die Zeitspanne zwischen Verlautbarung der Novelle und Inkrafttreten soll der BUAK ausreichend Zeit zur Anpassung der Verwaltungsabläufe an die neue Regelung gegeben sowie den betroffenen Arbeitnehmer/inn/e/n die rechtzeitige Geltendmachung ihrer Ansprüche ermöglicht werden.

Zu Z 10 (§ 13a Abs. 5):

Die Bestimmung regelt die Frage des Abfertigungsanspruches der Hinterbliebenen des/der verstorbenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin im System der Abfertigung Alt. In Anlehnung an § 14 Abs. 5 BMSVG soll der Anspruch in voller Höhe der Abfertigung dem/der Ehegatten/Ehegattin bzw. dem/der eingetragenen Partner/in einerseits und den Kindern andererseits zu gleichen Teilen gebühren. Die

Voraussetzung der Unterhaltspflicht des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin soll entfallen. Der Bezug von Kinderbeihilfe soll nicht als Anspruchsvoraussetzung bei Kindern gelten.

Zu Z 11 und 12 (§ 13j Abs. 2 und § 13k Abs. 4):

Im Bereich des Sachbereiches der Winterfeiertagsvergütung soll hinsichtlich des ersatzweisen Anspruches des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin auf Winterfeiertagsvergütung eine analoge Regelung zu neu geregelten Urlaubsverfall eingeführt werden.

Zu Z 13 (§ 13l bis § 13p), 15 (§ 21a Abs. 3), 16 (§ 21b), 20 (§ 24 Z 5) und 21 (§ 31 Abs. 1a):

Der Entwurf sieht die Einführung einer Branchenlösung (Geltungsbereich ist ident mit dem der Urlaubsregelung) vor, wonach Bauarbeiter/innen, die nicht bis zum Bezug einer Leistung nach dem ASVG in Beschäftigung bleiben können, für die Überbrückung bis zum Pensionsantritt Überbrückungsgeld beziehen können. Dieses soll nahtlos der Inanspruchnahme einer Pensionsleistung vorgelagert werden. Es kommt daher nicht nur auf das Erreichen des 58. Lebensjahres an, sondern es muss im Einzelfall direkt im Anschluss an die Inanspruchnahme des Überbrückungsgeldes eine Pensionsleistung gebühren. In Betracht kommt nach der derzeitigen Rechtslage die Alterspension (von diesem Begriff umfasst sind die Pensionsformen Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension). Das Überbrückungsgeld soll nur einmal im Arbeitsleben für die vorgesehene Bezugsdauer zustehen.

Eine zentrale Voraussetzung ist das Nichtvorliegen eines Arbeitsverhältnisses. Darüber hinaus muss der/die Arbeitnehmer/in das 58. Lebensjahr vollendet haben. Weitere Voraussetzungen für den Bezug von Überbrückungsgeld sollen 520 Beschäftigungswochen in BUAG-Betrieben nach dem 40. Lebensjahr und 30 solche Beschäftigungswochen in den letzten 2 Jahren sein.

Ab 1. Jänner 2017 sieht der Entwurf als weitere Voraussetzung die Verpflichtung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin vor, vor Inanspruchnahme des Überbrückungsgeldes eine Maßnahme der gesundheitlichen Rehabilitation in Anspruch zu nehmen. In einer Evaluierungsphase bis 2016 soll das Modell des Überbrückungsgeldes einer Überprüfung unterzogen werden. Anlässlich dieser Evaluierung kann beurteilt werden, welche Maßnahmen der gesundheitlichen Rehabilitation erforderlich sind, um ein längeres gesundes Arbeiten in der Baubranche zu fördern. Durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz soll – auf Antrag der Kollektivvertragspartner – dann näher festgelegt werden, welche Formen der gesundheitlichen Rehabilitation die Voraussetzungen im Sinne dieser Bestimmung erfüllen.

Auf Grund der wegen der Erfassung mehrere Jahrgänge zu erwartenden gehäuften Inanspruchnahme bei Einführung des Modells soll das Überbrückungsgeld in einem ersten Schritt für 12 Monate zwölfmal jährlich gebühren und in der Höhe des Kollektivvertragslohns gewährt werden. Durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz soll dieser Mindestanspruch – auf Antrag der Kollektivvertragspartner – hinsichtlich Dauer, Höhe und Anzahl des Bezuges abgeändert festgelegt werden können. Der Zeitraum des Bezuges soll auf höchstens 24 Monate und die Anzahl der Monatsentgelt auf 14mal jährlich erhöht werden können. Durch die Festlegung dieser Bandbreiten und die dadurch bedingte Flexibilität kann auf die finanzielle Situation reagiert werden. Während des laufenden Bezuges eintretende Kollektivvertragsloohnerhöhungen sollen sich nicht auf die Höhe des Überbrückungsgeldes auswirken. Eine Änderung hinsichtlich Dauer, Höhe und Anzahl des Bezuges durch Verordnung soll für Arbeitnehmer/innen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Verordnung bereits Überbrückungsgeld beziehen, keine Auswirkungen haben. Eine Verlängerung der Bezugsdauer zum Beispiel dehnt den Bezugszeitraum für diese Personen daher nicht aus. Es ist auch keine weitere Antragstellung möglich, da es sich beim Überbrückungsgeld um eine einmalige Leistung handelt, für die der Antrag bereits gestellt wurde.

Der Bezug soll jedoch auch für einen kürzeren Zeitraum möglich sein, wenn sich der/die Arbeitnehmer/in erst nach dem frühestmöglichen Antrittszeitpunkt entschließt, doch Überbrückungsgeld geltend zu machen.

Der Bezug von Überbrückungsgeld soll einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gleich gehalten werden; die BUAK soll für diesen Zeitraum quasi Arbeitgeberfunktion wahrnehmen und auch grundsätzlich alle Abgaben inklusive der Dienstnehmerbeiträge abführen. Eine Ausnahmebestimmung soll es für den Bereich der Beiträge zur Unfallversicherung geben, da mangels Arbeitstätigkeit kein Arbeitsunfallrisiko besteht. Im Bereich der Krankenversicherung soll eine Einschränkung auf Sachleistungen vorgenommen werden, da das Überbrückungsgeld auch während einer Krankheit weiter gebührt. Weiters sollen auch keine Schlechtwetterentschädigungsbeiträge geleistet werden. Schließlich ist eine Sonderregelung dahingehend notwendig, dass die BUAK den allgemeinen Beitragssatz zur Abfertigung in Höhe von 1,53% entrichtet. Da der Bezug von Überbrückungsgeld kein

BUAG-Arbeitsverhältnis ist, unterliegt es auch nicht den Abfertigungsregelungen des BUAG und ebenso nicht den sonstigen Regelungen des BUAG.

Der Entwurf sieht Ruhensbestimmungen für die Dauer einer Erwerbstätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze sowie für den Zeitraum des Bezuges von Urlaubersatzleistung oder Urlaubsabfindung vor. Das Ruhen des Anspruchs auf Überbrückungsgeld verlängert nicht die Bezugsdauer.

Für Arbeitnehmer/innen, die trotz Vorliegen der Voraussetzungen das Überbrückungsgeld nicht oder nicht in vollem Umfang in Anspruch nehmen, soll eine einmalige Überbrückungsabgeltung in Höhe von 35% des sonst zustehenden Überbrückungsgeldes eingeführt werden. Damit soll ein längeres Verbleiben im Erwerbsleben gefördert werden. Die Überbrückungsabgeltung soll dem/der Arbeitnehmer/in bei Pensionsantritt ausbezahlt werden. Auch für Arbeitgeber/innen soll ein Anreiz geschaffen werden, längeres Verbleiben im Erwerbsleben zu fördern. Dem/der Arbeitgeber/in soll ebenfalls eine einmalige Überbrückungsabgeltung in Höhe von 20% des sonst dem/der Arbeitnehmer/in zustehenden Überbrückungsgeldes zustehen. Die Überbrückungsabgeltung soll mit offenen Zuschlägen verrechnet werden können. Der Entwurf sieht eine Beschränkung der Inanspruchnahme der Überbrückungsabgeltung auf Arbeitnehmer/innen ab dem Geburtsjahrgang 1957 vor. Durch Verordnung des BMASK soll die Höhe der Überbrückungsabgeltung – auf Antrag der Kollektivvertragspartner – abgeändert (Erhöhung oder Absenkung des Betrages) werden können, um auf die finanziellen Rahmenbedingungen rasch reagieren zu können.

Der Entwurf sieht Missbrauchsbestimmungen dahingehend vor, dass Arbeitnehmer/innen, die während des Bezugs von Überbrückungsgeld einer selbstständigen oder unselbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen und wissen oder wissen mussten, dass keine Anmeldung zur Sozialversicherung erfolgt ist, bzw. die im Falle einer selbstständigen Tätigkeit dies auch ohne Gewerbeberechtigung tun (d.h. sie arbeiten ‚schwarz‘), ihren Anspruch auf Überbrückungsgeld verlieren. Die BUAK kann bereits bezogenes Überbrückungsgeld zurückfordern. Arbeitgeber/innen, die Arbeitnehmer/innen schwarz beschäftigen und dafür gemäß § 33 in Verbindung mit § 111 Abs. 1 Z 1 ASVG wiederholt bestraft werden, können ab diesem Zeitpunkt fünf Jahre lang keine Überbrückungsabgeltung beantragen.

Der Antrag auf Gewährung des Überbrückungsgeldes bzw. der Überbrückungsabgeltung ist vom/von der Arbeitnehmer/in an die BUAK zu stellen; der Antrag auf Überbrückungsabgeltung nach § 13m Abs. 2 ist vom Arbeitgeber zu stellen.

Der Antrag auf Überbrückungsgeld ist zwei Monate vor Beginn des Bezuges zu stellen. In diesem Zusammenhang soll sichergestellt sein, dass im Anschluss an den Bezug des Überbrückungsgeldes der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf die Gewährung einer Pensionsleistung hat. Ein Anspruch des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin auf verbindliche Auskunft über den möglichen Pensionsantritt durch die Pensionsversicherungsanstalt besteht nicht, allerdings besteht die Möglichkeit zur Feststellung der erworbenen Versicherungszeiten. Aus diesem Grund wird die BUAK im Fall eines Antrages an die Pensionsversicherung herantreten und im Rahmen einer administrativen Zusammenarbeit für den konkreten Fall klären, ob ein Pensionsantritt nach dem geplanten Bezug des Überbrückungsgeld möglich bzw. ab welchem Zeitpunkt ein solcher zusteht, damit der Beginn des Bezuges entsprechend angepasst werden kann.

Die Finanzierung soll primär über Zuschläge sichergestellt werden, die wie die anderen BUAG-Zuschläge vom/von der Arbeitgeber/in geleistet werden. Der/die Arbeitgeber/in hat danach für jede/n Arbeitnehmer/in für alle Beschäftigungszeiten – ausgenommen Zeiten des Urlaubs – Zuschläge in Höhe des 1,5fachen des kollektivvertraglichen Stundenlohnes zu entrichten. Da im Jahr 2014 noch keine Leistungen erbracht werden sollen, erscheint es hier für Anfangsfinanzierung die Heranziehung des Faktors 0,8 statt 1,5 ausreichend. Der Entwurf sieht auch hier eine Verordnungsermächtigung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz – auf Antrag der Kollektivvertragspartner – zur Festlegung der Höhe der Zuschläge vor. Im Gegenzug soll in zwei Etappen die Bemessungsbasis beim Urlaubszuschlag auf den Kollektivvertragslohn plus 20% – von derzeit KV-Lohn plus 25% – reduziert werden.

Die Verwaltung soll durch einen eigenen Sachbereich in der BUAK erfolgen. Durch die Nutzung der bestehenden Strukturen soll eine möglichst kostengünstige Verwaltung erreicht werden.

Im Entwurf wird klargestellt, dass die Verwaltungskosten der BUAK auf die einzelnen Sachbereiche (im Verhältnis der Leistungen der jeweiligen Sachbereiche) aufgeteilt werden.

Obwohl die Zuschlagseinhebung mit 2014 beginnen soll, sollen die Leistungen gemäß diesem Abschnitt erst ab 1. Jänner 2015 gewährt werden. Dadurch soll die Finanzierbarkeit des Modells sichergestellt werden.

Zur Prüfung der Voraussetzungen für die Gewährung von Überbrückungsgeld oder Überbrückungsabgeltung benötigt die BUAK Informationen über die Versicherungszeiten von Bauarbeiter/inne/n, die für die Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen für die Alterspension, heranzuziehen sind. Darüber hinaus besteht gemäß § 131 Abs. 6 im Wege einer Verordnung die Möglichkeit der Erweiterung der Ansprüche gemäß § 131 Abs. 2 bis 4, wenn die finanzielle Bedeckung dafür vorliegt. Zur Sicherstellung dieser finanziellen Bedeckung ist die Erstellung von Prognosen erforderlich, die wiederum auf den Informationen zu Versicherungszeiten von Bauarbeiter/inne/n für Leistungen aus Alterspension basieren. Auch aus diesem Grund benötigt die BUAK die entsprechenden Informationen. Die Regelung sieht daher eine Verpflichtung der zuständigen Träger der Pensionsversicherung vor, Versicherungszeiten von Bauarbeiter/inne/n, die für die Prüfung des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension heranzuziehen sind, mitzuteilen. Eingeschränkt soll diese Mitteilungspflicht auf Bauarbeiter/innen werden, die das 50. Lebensjahr erreicht haben, da nur diese Personengruppe für die Erstellung von Prognosen über die Sicherstellung der finanziellen Bedeckung maßgeblich ist.

Zu Z 14 (§ 21a Abs. 2):

Die Regelung stellt klar, dass für Zeiten, für die Urlaubersatzleistung gewährt wird, keine Zuschläge durch den/die Arbeitgeber/in zu leisten sind. Die Zuschläge werden als Eigenzuschläge von der BUAK entrichtet. Diese Ausnahmeregelung ist erforderlich, da es sich bei Zeiten, für die Urlaubersatzleistung gewährt wird, um Beschäftigungszeiten, für die Zuschläge zu entrichten sind, handelt.

Zu Z 17 (§ 22 Abs. 2):

Durch die mit Novelle BGBl. I Nr. 51/2011 eingeführte Verpflichtung der Arbeitgeber/innen zur Verwendung der automationsunterstützten Web-Anwendung der BUAK, entfällt die Möglichkeit der Verwendung von Vordrucken der BUAK. Die entsprechende Formulierung soll daher gestrichen werden.

Zu Z 18 (§ 22 1a):

Arbeitgeber/innen, die Arbeitnehmer in Teilzeit beschäftigen, sollen verpflichtet werden, das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit einschließlich aller Änderungen zu melden. Mit dieser Meldepflichtung soll ein Missbrauch des Instruments Teilzeit verhindert werden, wonach der/die Arbeitnehmer/in nur Teilzeit angemeldet wird, tatsächlich aber in einem darüber hinausgehenden Ausmaß beschäftigt wird.

Zu Artikel 2 (Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes):

Zu den Z 1 bis 6 (§§ 8 Abs. 1 Z 5, 36 Abs. 1 Z 20, 44 Abs. 1 Z 20, 52 Abs. 3a, 138 Abs. 2 lit. h und 162 Abs. 5 Z 1 ASVG):

Die Bezieher/innen von Überbrückungsgeld nach dem BUAG (siehe Art. 1) sollen in den Schutz der Sozialversicherung nach dem ASVG einbezogen werden, und zwar nach folgenden Grundsätzen:

Der genannte Personenkreis wird in die Teilversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung aufgenommen (§ 8 Abs. 1 Z 5 ASVG); diese beginnt mit dem Eintritt des Tatbestandes, der den Grund der Versicherung bildet (§ 10 Abs. 5 ASVG), und endet mit dessen Wegfall (§ 12 Abs. 4 ASVG).

Die Dienstgeberpflichten (An- und Abmeldung der Versicherten, Meldung aller für die Versicherung bedeutsamen Änderungen etc.) kommen für den genannten Personenkreis der BUAK zu (§ 36 Abs. 1 Z 20 ASVG), die auch die Beiträge zur Gänze zu leisten hat (§ 52 Abs. 3a ASVG).

Der Beitrag zur Kranken- und Pensionsversicherung ist von dem nach § 131 BUAG gebührenden Überbrückungsgeld zu leisten (§ 44 Abs. 1 Z 20 ASVG).

Aus der neugeschaffenen Teilversicherung in der Krankenversicherung soll kein Anspruch auf Kranken- und Wochengeld entstehen (§§ 138 Abs. 2 lit. h und 162 Abs. 5 Z 1 ASVG).

Zu Z 7 (§ 679 Abs. 2 ASVG):

Das Modell des Überbrückungsgeldes soll im Wege einer jährlichen pauschalen Beitragszahlung von der Pensionsversicherungsanstalt mitfinanziert werden.

Für das Jahr 2014 ist ein Betrag von 6,5 Mio. Euro vorgesehen, da 2014 noch keine Leistungen der BUAK erfolgen. Ab dem Jahr 2015 soll die Höhe des Betrages mit 13 Mio. Euro festgelegt werden. Dieser Betrag von 13 Mio. Euro soll jedoch nur dann in voller Höhe ausgezahlt werden, wenn mindestens 1 700 Personen jährlich einen Antrag auf Gewährung von Überbrückungsgeld nach § 131 BUAG oder auf Gewährung einer Überbrückungsabgeltung bei Nichtinanspruchnahme von Überbrückungsgeld nach § 13m BUAG stellen. Dabei handelt es sich um eine Schätzung der Anzahl jener Personen, die das Überbrückungsgeld oder die Überbrückungsabgeltung jährlich neu in Anspruch nehmen. Wird diese Zahl nicht erreicht, so gebührt nicht der volle, sondern nur der aliquote Teil dieses Betrages.

Der Betrag soll in den Monaten Jänner, Juni, September und Oktober als Vorauszahlung jeweils in Höhe eines Viertels des Gesamtbetrages geleistet werden. Die Differenz zwischen der Vorauszahlung und der Abrechnung auf der Grundlage der tatsächlich erfolgten Anträge soll mit der jeweils nächstfolgenden Vorauszahlung gegenverrechnet werden.

Zu Artikel 3 (Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977):

Der neue Ruhenstatbestand im AIVG dient der Klarstellung, dass während des Bezuges von Überbrückungsgeld keine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung in Anspruch genommen werden kann.

Zu Artikel 4 (Änderung des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes):

Der Entwurf enthält die Regelung der Auflösungsabgabe für das 2. Halbjahr 2013 und eine Dauerregelung ab 2014.

Für das 2. Halbjahr 2013 soll analog zur Übergangsregelung für das 1. Halbjahr 2013 vorgegangen werden. Es wird dabei von einem Volumen der Auflösungsabgabe für die BUAG-Betriebe von 13 Mio. Euro ausgegangen. Für das 1. Halbjahr 2013 wurde ein Betrag von 4,8 Mio. Euro festgelegt, da in der Bauwirtschaft im 1. Halbjahr wesentlich weniger Beendigungen von Arbeitsverhältnissen stattfinden als im 2. Halbjahr. Für das 2. Halbjahr 2013 soll nunmehr die Differenz von 4,8 Mio. Euro auf 13 Mio. Euro somit 8,2 Mio. Euro als Pauschalabgeltung für die BUAG-Betriebe festgelegt werden.

Die Dauerregelung soll so gestaltet sein, dass BUAG-Betriebe ab 2014 für ihre Arbeitnehmer/innen im Geltungsbereich des Sachbereichs Urlaub von der Auflösungsabgabe befreit sind, und die BUAK für alle Betriebe gemeinsam einen entsprechenden Betrag zu leisten hat. Dieser soll jedoch, anders als in der Übergangsregelung aus den tatsächlichen Beendigungen, für die eine Auflösungsabgabe zu entrichten ist, errechnet werden. Da dieser Betrag erst am Beginn des Folgejahres genau berechnet werden kann, sollen Vorauszahlungen in vier Teilbeträgen in Höhe eines Viertels des Gesamtbetrags des Vorjahres, jeweils mit Fälligkeit zum Quartalsende, erfolgen. Die BUAK hat daher im Jahr 2014 in den Monaten März, Juni, September und Dezember einen Betrag von jeweils 3,25 Mio. Euro (ein Viertel von 13 Mio. Euro) zu leisten. Eine Endabrechnung für das Jahr 2014 auf Basis der tatsächlich erfolgten Beendigungen hat dann Anfang 2015 gemeinsam mit der ersten Teilzahlung für 2015 zu erfolgen.“

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat den gegenständlichen Initiativantrag in seiner Sitzung am 25. Juni 2013 in Verhandlung genommen. An der Debatte beteiligten sich im Anschluss an die Ausführungen des Berichterstatters Abgeordneten Dietmar **Keck** die Abgeordneten Sigisbert **Dolinschek**, Karl **Öllinger**, Walter **Schopf**, August **Wöginger**, Werner **Neubauer** und Josef **Muchitsch** sowie der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Rudolf **Hundstorfer**.

Bei der Abstimmung wurde der Gesetzentwurf mit Stimmenmehrheit (**dafür:** S,V,G,B, **dagegen:** F) beschlossen.

Als Ergebnis seiner Beratungen stellt der Ausschuss für Arbeit und Soziales somit den **Antrag**, der Nationalrat wolle dem **angeschlossenen Gesetzentwurf** die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen.

Wien, 2013 06 25

Dietmar Keck

Berichterstatter

Renate Csörgits

Obfrau