

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

Der Entwurf soll zum einen für mehr Rechtssicherheit im Rahmen der Anwendung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) sorgen. Dies betrifft vor allem die Einbeziehung in das System der Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) bei Nichteinhaltung der Meldepflicht nach dem BUAG: Durch die verstärkten Baustellenkontrollen erlangt die BUAK vermehrt Kenntnis von Unternehmen, die – manchmal bereits seit vielen Jahren – dem BUAG unterliegen, ihrer Meldepflicht jedoch nicht nachgekommen und daher nicht im System des BUAG erfasst worden sind. Dies gilt auch für Mischbetriebe, die Arbeitnehmer/innen, auf die das BUAG anzuwenden gewesen wäre, nicht gemeldet haben. Diese werden derzeit nachträglich in das BUAG einbezogen. Die Einbeziehung in das BUAG für weit zurückliegende Zeiten ist mit großem administrativem Aufwand verbunden; meistens haben die Arbeitgeber/innen u.a. bereits Leistungen nach dem allgemeinen Urlaubsrecht erbracht. Im Rahmen des Entwurfs soll eine nachvollziehbare und praktikable Vorgehensweise für die Einbeziehung von Unternehmen bzw. die von diesen beschäftigten Arbeitnehmer/innen für in der Vergangenheit liegende Beschäftigungszeiten in das BUAG vorgesehen werden.

Zum anderen soll der Entwurf Umgehungen der gesetzlichen Regelungen hintanhalten: Die BUAK hat im Rahmen ihrer Aufgaben regelmäßig zu prüfen, ob ein Arbeitsverhältnis im Sinne des BUAG vorliegt. Der im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) und im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) gesetzlich verankerte Grundsatz, wonach Vertragsverhältnisse nach ihrem wahren wirtschaftlichen Gehalt zu beurteilen sind, soll ausdrücklich im BUAG normiert werden.

Gibt ein/e Arbeitgeber/in in der Entsendemeldung an, Arbeitnehmer/innen zu entsenden, die eine dem BUAG unterliegende Tätigkeit verrichten, und behauptet er/sie dann im gerichtlichen Verfahren, die von ihm abgegebene Entsendemeldung sei insofern unrichtig, als keine Entsendung oder keine BUAG-pflichtige Tätigkeit vorliege, so soll ihn/sie in Hinkunft die Beweislast dafür treffen.

Darüber hinaus soll im BUAG alternativ zur quartalsweisen Zustellung der Arbeitnehmer/innen/information in Papierform, die Möglichkeit der Übermittlung auf elektronischem Weg vorgesehen werden. Zudem sieht der Entwurf administrative Änderungen im Bereich der Baustellendatenbank vor.

Schließlich sollen im Sachbereich Überbrückungsgeld Regelungen zur Verbesserung des Vollzugs bei der Gewährung von Überbrückungsgeld und Überbrückungsabgeltung aufgenommen werden.

Dem Geltungsbereich des Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetzes (BSchEG) sollen künftig auch Brunnenmeisterbetriebe unterliegen. Außerdem sollen gewerbliche Lehrlinge einbezogen werden. Zum Schlechtwetterkriterium Hitze soll klargestellt werden, dass die Entschädigung von Arbeitsverhinderungen auf Grund von Folgewirkungen für das Kriterium Hitze nicht zur Anwendung kommt.

Im Arbeiter-Abfertigungsgesetz wird klargestellt, dass auch für Arbeitnehmer/innen in Mischbetrieben der Anspruch auf Abfertigung alt zusteht, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Kündigung auf Grund von Überbrückungsgeldbezug endet.

Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und im Bauarbeitenkoordinationsgesetz (BauKG) soll ab 2019 eine Verpflichtung zur Verwendung der Webanwendung für die in diesen Gesetzen vorgesehenen Baustellenmeldungen gelten.

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 (§ 1 Abs. 1)

In § 1 Abs. 1 soll nunmehr auch im Gesetz klargestellt werden, dass Vertragsverhältnisse nach ihrem wahren wirtschaftlichen Gehalt zu prüfen sind. Dieser Grundsatz ist bereits in § 7i Abs. 10 AVRAG (entspricht § 2 Abs. 2 des Entwurfs des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes) und § 4 Abs. 1

AÜG geregelt. Dieser Grundsatz ist für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis im Sinne des BUAG vorliegt, grundlegend und dient insbesondere auch der Verhinderung von Umgehungen.

Zu Z 2 und 12 (§ 2 Abs. 1a lit. a, § 22 Abs. 5)

Behebung von Redaktionsversehen.

Zu Z 3 und 4 (§ 13a Abs. 1)

In § 13a Abs. 1 sollen zwei obsolet gewordene Abfertigungstatbestände entfallen. Es handelt sich dabei um die bisherigen Z 7 (Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung) und 8 (Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung).

Zu Z 5 (§ 13m Abs. 1)

Der Anspruch auf Überbrückungsabgeltung soll im Todesfall auf die Erben übergehen. Es sind folgende Fallkonstellationen denkbar: Der/die Arbeitnehmer/in stirbt vor Antritt der Alterspension. Er/Sie stirbt bevor er/sie einen Antrag auf Überbrückungsabgeltung stellt oder er/sie stirbt im Zeitraum zwischen der Antragstellung und der Inanspruchnahme der Überbrückungsabgeltung. In all diesen Fällen soll der Anspruch auf Überbrückungsabgeltung aliquot im Ausmaß der entsprechend der Beschäftigungszeit erworbenen Höhe auf die Erben übergehen. In den beiden ersten Fällen bedarf es einer Antragstellung durch die Erben.

Der Anspruch des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin wird jedenfalls durch den Tod des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin nicht berührt.

Zu Z 6 und 7 (§ 13n Abs. 2 bis 4)

Derzeit wird nur der/die Arbeitnehmer/in über die Zuerkennung des Überbrückungsgelds durch die BUAK informiert. Damit der/die Arbeitgeber/in rechtzeitig auf die mit dem Bezug des Überbrückungsgelds verbundene Beendigung des Arbeitsverhältnisses reagieren kann, soll nunmehr auch der/die Arbeitgeber/in, bei dem/der der/die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt der Bearbeitung des Antrages auf Überbrückungsgeld beschäftigt ist, schriftlich über die Zuerkennung des Überbrückungsgeldes an den/die Arbeitnehmer/in informiert werden. Das Informationsschreiben soll nicht nur über die Zuerkennung, sondern auch Angaben zum Beginn des Überbrückungsgeldbezugs enthalten.

Vereinbaren Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in nach der Zuerkennung des Überbrückungsgelds, das Arbeitsverhältnis über den Zeitpunkt des beantragten Beginns des Überbrückungsgeldbezugs hinaus fortzuführen, soll der/die Arbeitgeber/in verpflichtet werden, die BUAK schriftlich spätestens drei Arbeitstage vor dem ursprünglich beabsichtigten Beginn des Überbrückungsgeldbezugs über die Verschiebung des Beginns des Überbrückungsgeldbezugs zu informieren. Die rechtzeitig erfolgte Information über die Verschiebung des Beginns des Überbrückungsgeldbezugs ist als neuer Antrag zu qualifizieren. Sofern nichts anderes ausdrücklich beantragt wird, wird das Überbrückungsgeld für die entsprechend verkürzte Bezugsdauer gewährt. Bei nicht rechtzeitig erfolgter Information wird der Anspruch auf Überbrückungsgeld mangels Erfüllung sämtlicher Voraussetzungen zu Beginn des Bezugs aberkannt; der/die Arbeitnehmer/in hat, sofern Überbrückungsgeld zu einem späteren Zeitpunkt bezogen werden soll, einen neuerlichen Antrag zu stellen.

Für die Beschäftigungszeiten zwischen ursprünglich beantragtem Beginn und tatsächlichem Beginn des Überbrückungsgeldbezugs können Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in Überbrückungsabgeltung beantragen. Erfolgt die Information durch den/die Arbeitgeber/in nicht rechtzeitig, ist der Anspruch auf Überbrückungsabgeltung von Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in um je 5% zu kürzen.

Zu Z 8 (§ 13q)

Durch diese Regelung soll mit der Antragstellung auf Überbrückungsgeld eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem tatsächlichen Beginn des Überbrückungsgeldbezugs vorangegangenen Tag durch den/die Arbeitnehmer/in gesetzlich fingiert werden. Der Beginn des Überbrückungsgeldbezugs wird in der Information an den/die Arbeitgeber/in gemäß § 13n Abs. 2 idF des Entwurfs bekannt gegeben. Dadurch ist auch der/die Arbeitgeber/in vom Ende des Arbeitsverhältnisses informiert. Es steht Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in frei, das Arbeitsverhältnis zu einem früheren Zeitpunkt zu beenden, wobei der Motivkündigungsschutz gemäß Abs. 2 zu beachten ist.

Zu Z 9 (§ 15 Abs. 6) und Z 10 (§ 16 Abs. 1)

Die Amtsdauer der Verwaltungsorgane der BUAK (Ausschuss, Vorstand, Kontrollausschuss und die Beiräte in den Bundesländern) dauert bislang fünf Jahre. Auf Grund der erstmaligen Konstituierung ergibt sich ein kalendermäßiges Ende der Amtsdauer mit dem 30. September des jeweiligen Jahres. Im Sinne einer praktikablen Regelung sollen der Modus der Konstituierung der Verwaltungsorgane dahingehend

umgestaltet werden, dass künftig die Amtsdauer mit der Beschlussfassung über die Rechnungsabschlüsse für das fünfte Geschäftsjahr nach der Konstituierung endet. Die Beschlussfassung hat in einer Sitzung bis spätestens zum 30. Juni zu erfolgen, die Neukonstituierung der Organe auf zentraler Ebene erfolgt in derselben Sitzung, die der Beiräte möglichst bald nach dem Ende der Funktionsperiode.

Zu Z 11 (§ 21a)

Der Berechnung des Urlaubszuschlags für Lehrlinge – und damit auch der Berechnung des Urlaubsentgelts – soll künftig nicht mehr der um 20% erhöhte kollektivvertragliche Stundenlohn, sondern nur der Stundenlohn zu Grunde gelegt werden. In den Kollektivvertragsverhandlungen wurden daher finanzielle Ausgleichsmaßnahmen getroffen, um Einkommenseinbußen zu verhindern. So wurde z.B. in den Kollektivverträgen für das Holzbau-Meistergewerbe, für das Dachdeckergewerbe und für das Bauhilfsgewerbe eine Erhöhung der Lehrlingsentschädigung um 4,3% in zwei Etappen zusätzlich zur kollektivvertraglichen Erhöhung beschlossen.

Zu Z 13 (§ 24)

Derzeit wird die Arbeitnehmer/innen/information vierteljährlich auf postalischem Weg versandt. Mit der Neuregelung soll es ermöglicht werden, dass die BUAK die Arbeitnehmer/innen/information alternativ auf elektronischem Weg zur Verfügung stellt (etwa per Email oder Zugang zu einer Webanwendung). Dies gilt, sofern die BUAK dieses Service anbietet und der/die Arbeitnehmer/in zugestimmt hat. Diese Zustimmung kann durch den/die Arbeitnehmer/in widerrufen werden. Damit ausreichend Zeit für die technische Umsetzung, aber auch zur Information der Arbeitnehmer/innen über die Neuregelung besteht, soll diese Bestimmung erst mit 1. Jänner 2018 in Kraft treten.

Zu Z 14 (§ 25a Abs. 1)

Die gegenständliche Bestimmung verweist auf § 25 Handelsgesetzbuch. Das Unternehmensgesetzbuch als Nachfolgegesetz enthält dazu jedoch keine korrespondierende Regelung. Der Verweis soll daher zur Gänze entfallen.

Zu Z 15 (§ 27)

Das in § 27 vorgesehene Verfahren zur Einbeziehung in das BUAG soll bei Nichteinhaltung der Meldepflicht nach § 22 über einen Zeitraum von mindestens drei Zuschlagszeiträumen hindurch greifen. Damit soll verhindert werden, dass das Verfahren bereits bei jedem kurzfristigen Verstoß in Gang gesetzt werden muss. In diesen Fällen sollen die Regelungen des § 25 zur Anwendung kommen.

Erlangt die BUAK von einem Unternehmen, das dem BUAG unterliegt bzw. das Arbeitnehmer/innen beschäftigt, die dem BUAG unterliegen, aber der Meldeverpflichtung des § 22 über einen Zeitraum von mindestens drei Zuschlagszeiträumen nicht nachgekommen ist, im Rahmen ihrer Kontrolltätigkeit Kenntnis, soll die BUAK verpflichtet werden, den/die Arbeitgeber/in schriftlich über die Einbeziehung ins BUAK, dh. über die betroffenen Arbeitnehmer/innen, deren von der BUAK errechneten Beschäftigungszeiten sowie den Zeitpunkt der Einbeziehung zu informieren. Diese Information soll als Einbeziehungsinformation bezeichnet werden; sie stellt keinen Bescheid dar. Jener Zeitpunkt, in dem die Einbeziehungsinformation dem/der Arbeitgeber/in zugestellt wird, soll als Erfassungszeitpunkt definiert werden. Da der konkrete Zeitpunkt der Zustellung in der Praxis schwer feststellbar ist, soll dieser analog zu § 26 Abs. 2 ZustG mit dem dritten Werktag nach der Aufgabe zur Post festgelegt werden.

Mit der Einbeziehung in das BUAG sollen die einbezogenen Unternehmen verpflichtet werden, Zuschläge für den Sachbereich der Urlaubsregelung, der Abfertigungsregelung, der Winterfeiertagsregelung sowie der Überbrückungsgeldregelung für die Zuschlagszeiträume ab jenem Zeitpunkt, ab dem sie ins BUAG einbezogen werden (Zeitpunkt der Einbeziehung), zu leisten. Der Zeitpunkt der Einbeziehung ist für die jeweiligen Sachbereiche unterschiedlich geregelt:

Für den Sachbereich der Urlaubsregelung (Abs. 2) soll der Zeitpunkt der Einbeziehung mit dem dem Erfassungszeitpunkt zweitvorangegangenen Kalenderjahr festgelegt werden; wurde das Arbeitsverhältnis erst zu einem späteren Zeitpunkt begründet, mit diesem.

Mit der Zustellung der Einbeziehungsinformation soll eine vierwöchige Frist zu laufen beginnen, innerhalb der/die Arbeitgeber/in durch die Vorlage geeigneter Unterlagen nachweisen kann, ob und in welchem Ausmaß er/sie zwischen dem Zeitpunkt der Einbeziehung und dem Erfassungszeitpunkt bereits Urlaubsentgelt und Urlaubszuschuss geleistet hat. Der Entwurf sieht eine Ermächtigung der BUAK vor, bereits in der Einbeziehungsinformation die Vorlage entsprechender Unterlagen zu verlangen. Die Vorlage der Unterlagen soll nur innerhalb der vierwöchigen Frist erfolgen können; nachträglich vorgelegte Unterlagen soll die BUAK nicht mehr zur Anrechnung von bereits erfolgten Leistungen heranziehen müssen. Auf diesen Umstand wird in der Einbeziehungsinformation sinnvollerweise hinzuweisen sein. Die BUAK soll die derart nachgewiesenen Leistungen auf die durch die Einbeziehung

entstandenen offenen Zuschlagsforderungen anrechnen, wobei Eigenzuschläge der BUAK sowie die Nebenleistungen zu berücksichtigen sind, und die aushaftenden Zuschlagsforderungen errechnen und dem/der Arbeitgeber/in vorschreiben. Die Zuschlagsforderungen sollen sofort fällig werden. Für die Entrichtung der Zuschlagsleistung ab dem Erfassungszeitpunkt gilt § 25. Der/Die betroffene Arbeitnehmer/in soll durch die BUAK über seine/ihre Urlaubsansprüche und Urlaubsanwartschaften informiert werden.

Für den Sachbereich der Abfertigungsregelung (Abs. 3) soll der Zeitpunkt der Einbeziehung ebenfalls mit dem dem Erfassungszeitpunkt zweitvorangegangenen Kalenderjahr festgelegt werden; wurde das Arbeitsverhältnis erst zu einem späteren Zeitpunkt begründet, mit diesem. Für Arbeitnehmer/innen, die unter die Regelungen zur Abfertigung alt fallen, soll die Mischbetriebsregelung des § 13b Abs. 7 anzuwenden sein. Arbeitnehmer/innen, auf die die Regelungen der Abfertigung neu zur Anwendung kommen, sollen ab dem Zeitpunkt der Einbeziehung in die Betriebliche Vorsorgekasse der BUAK einbezogen werden. Nachweislich bereits an die bisherige Betriebliche Vorsorgekasse geleistete Beiträge sollen auf die offenen Zuschläge angerechnet werden. Es sollen die Verfahrensregelungen des Sachbereiches der Urlaubsregelung zur Anwendung kommen.

Kommt der/die Arbeitgeber/in seiner Zuschlagsverpflichtung nach § 27 Abs. 1 nicht nach, gelten für den Sachbereich Urlaub und Abfertigung mangels einer abweichenden Regelung die § 4a und 13c Abs. 1, dh. Beschäftigungszeiten, die länger als acht volle Zuschlagszeiträume vor dem Erfassungszeitpunkt zurückliegen, sind nicht als Beschäftigungszeiten iSd BUAG anzurechnen.

Für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung (Abs. 4) soll nur das laufende Jahr berücksichtigt werden. Der Zeitpunkt der Einbeziehung soll daher mit dem Beginn des Kalenderjahres, in dem der Erfassungszeitpunkt liegt, festgelegt werden; wurde das Arbeitsverhältnis erst zu einem späteren Zeitpunkt begründet mit diesem.

Für den Sachbereich Überbrückungsgeld (Abs. 5) sollen die Arbeitnehmer/innen mit dem Stichtag 1. Jänner 2014 einbezogen werden. Die Dauer der Rückwirkung soll jedoch mit sieben Jahren begrenzt werden. Dies wird für Erfassungszeitpunkte ab dem 1. Jänner 2020 relevant.

In Abs. 6 soll die Möglichkeit der Anrechnung von im selben Arbeitsverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten für den erhöhten Urlaubsanspruch gemäß § 4 Abs. 1 im Ausmaß von 36 Werktagen nach mindestens 1 150 Anwartschaftswochen vorgesehen werden. Für diese Zeiten hat der Vorstand die Höhe des durch den/die Arbeitgeber/in zu entrichtenden Zuschlages festzulegen. Dieser Zuschlag wird gemeinsam mit den Zuschlägen gemäß § 27 fällig und ist bei der Vorschreibung zu berücksichtigen. § 4a findet aufgrund der gesetzlichen Anordnung keine Anwendung. Allfällige offene Urlaubsansprüche (Geld- und Naturalansprüche) aus diesen Vordienstzeiten sollen vom/von der Arbeitgeber/in getragen und für den/die Arbeitnehmer/in abgerechnet werden.

Zu Z 16 (§ 29 Abs. 1 lit. c)

Mit der neuen lit. c soll in § 29 BUAG klargestellt werden, dass die Einforderung von Haftungsbeträgen nach § 25a BUAG binnen zwei Jahren ab Feststellung durch die BUAK verjährt. Dabei wird nicht auf eine bescheidmäßige Feststellung der Haftung, sondern auf den Zeitpunkt der Feststellung der Haftungsbeträge durch die BUAK abgestellt. Die BUAK soll ihre Forderungen innerhalb dieses Zeitraums mit Forderungen, die dem/der Haftenden nach § 25a gegenüber der BUAK zustehen, aufrechnen können. Gemäß § 12a Abs. 2 Insolvenzordnung (IO) kann ein Drittschuldner nur binnen zwei Jahren ab Eröffnung des Insolvenzverfahrens gegen die Forderung auf Einkünfte aus einem Arbeitsverhältnis oder auf sonstige wiederkehrende Leistungen mit Einkommensersatzfunktion eine Forderung aufrechnen, die ihm gegen dem/der Schuldner/in zusteht. Nach § 19 IO brauchen Forderungen, die zur Zeit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens bereits aufrechenbar waren, im Insolvenzverfahren nicht geltend gemacht zu werden. Die §§ 12a und 19 IO sollen im Zusammenhang mit § 29 Abs. 1 lit. c BUAG keine Anwendung finden.

Zu Z 17 (§ 29 Abs. 2)

Durch die neue Regelung des § 27 wird § 29 Abs. 2 obsolet und soll daher entfallen.

Zu Z 18 und Z 19 (§ 29a)

Gemäß § 29a BUAG haben Arbeitnehmer/innen der BUAK ein Bankkonto bekanntzugeben, auf das Auszahlungen zu tätigen sind. Nunmehr soll klargestellt werden, dass es sich bei diesem Konto um ein Girokonto, über das der/die Arbeitnehmer/in alleine oder gemeinsam mit anderen Personen verfügungsberechtigt ist, handeln muss. Die Bekanntgabe der Kontoverbindung soll unter Vorlage eines Identitätsnachweises und einer Bestätigung des kontoführenden Bankinstitutes erfolgen.

Zu Z 20 und Z 21 (§ 31 Abs. 2 und 4)

Das zentrale Gewerbeverzeichnis wurde in das Gewerbeinformationssystem Austria – GISA umbenannt. Artikel III Sozialbetrugsgesetz wurde durch § 6 Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz (SBBG) ersetzt. Die entsprechenden Verweise sollen angepasst werden.

Zu Z 22 (§ 31a)

Bisher waren in § 31a die BUAK und das Arbeitsinspektorat hinsichtlich der Baustellendatenbank als gemeinsamer Auftraggeber im Sinne des § 4 Z 4 Datenschutzgesetzes 2000 (DSG 2000) genannt. Da dem Datenschutzrecht eine gemeinsame Auftraggeberschaft fremd ist, soll nunmehr klargestellt werden, dass die BUAK, die die Baustellendatenbank tatsächlich technisch betreut, als datenschutzrechtlicher Auftraggeber gemäß § 4 Z 4 DSG 2000 für die in der Baustellendatenbank erfassten Daten gilt. Des Weiteren soll klargestellt werden, welche Daten in der Baustellendatenbank verarbeitet werden. Der Arbeitsinspektion soll gemäß § 20 Abs. 8 Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArBIG) ein Einsichtsrecht in die in Abs. 1 Z 1 aufgezählten Meldungen zukommen (siehe Artikel 6).

Mangels einer gesetzlichen Regelung im Vergaberecht soll es nunmehr im BUAG Auftraggeber/inne/n im Sinne des Bundesvergabegesetzes 2006 (BVerG 2006), BGBl. I Nr. 17/2006, ermöglicht werden, auf freiwilliger Basis Daten in die Baustellendatenbank zu melden. Diese Daten sollen die Kontrolle durch die BUAK noch effektiver machen. Auch Auftraggeber/innen haben regelmäßig ein Interesse an Informationen über die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen entlang der Auftragnehmer- und der Subunternehmerkette im Rahmen ihrer Kontrolle der Auftragsabwicklung. Daher soll es der BUAK ermöglicht werden, Auftraggeber/innen im Sinne des BVerG 2006, die die Baustellendatenbank nutzen, über Ergebnisse von Baustellenkontrollen zu informieren. Davon sind Informationen über den Zeitpunkt und Ort der Kontrolle, Name und Anschrift des kontrollierten Unternehmens und festgestellte Daten über die Werksleistung, Namen, Geburtsdatum und Tätigkeit der angetroffenen Arbeitnehmer/innen und Arbeitszeiten, sowie ein festgestellter Verdacht auf Unterentlohnung umfasst.

Den Abgabenbehörden des Bundes und den Krankenversicherungsträgern kommt schon nach geltendem Recht ein automationsunterstütztes Einsichtsrecht in die Baustellendatenbank zu. Insbesondere zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) sollen diese Institutionen Einsichtsrechte in sämtliche Daten, die in der Baustellendatenbank zu einer Baustelle erfasst sind, haben. Der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt kommt das Einsichtsrecht auf automationsunterstütztem Weg wie bisher in die Meldungen nach Abs. 1 Z 1 zum Zwecke der Prävention von Arbeitsunfällen zu.

Daten, die zu einer Baustelle in der Baustellendatenbank erfasst wurden, sind mit Ablauf des siebenten Kalenderjahres nach der letzten Meldung bzw. der letzten Änderung der Meldung zu löschen. Mit dieser Bestimmung soll die gemäß § 27 DSG 2000 bestehende Verpflichtung des Auftraggebers/der Auftraggeberin zur Löschung von Daten, wenn diese für den Zweck der Datenanwendung nicht mehr benötigt werden, konkretisiert werden.

Zu Z 23 und 24 (§ 32 Abs. 1)

Mit diesen Änderungen erfolgt eine Anpassung an § 26 Abs. 1 LSD-BG.

Zu Z 25 (§ 33h Abs. 2a)

Nach der Rechtsprechung des OGH (25. Mai 2015, 8 ObA 39/14i) stellt die Angabe des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin, dass es sich bei einem/einer gemeldeten Arbeitnehmer/in um eine/n iSd § 1 Abs. 1 BUAG Beschäftigte/n handelt, ihrem Wesen nach nur eine Wissenserklärung dar. Die Beweislast für die Frage, ob bei einer Entsendung eine BUAG-pflichtige Tätigkeit vorliegt, obliege der BUAK. In § 33h Abs. 2a soll daher eine Beweislastumkehr aufgenommen werden: Gibt ein/e Arbeitgeber/in in der Entsendemeldung nach § 33g an, Arbeitnehmer/innen zur Verrichtung einer dem BUAG unterliegenden Tätigkeit zu entsenden und behauptet er/sie im gerichtlichen Verfahren, die von ihm/ihr abgegebene Entsendemeldung sei insofern unrichtig, als keine Entsendung oder keine BUAG-pflichtige Tätigkeit vorliege, soll ihn/sie die Beweislast dafür treffen.

Da die BUAK verpflichtet ist, Zuschläge gerichtlich geltend zu machen, kann eine solche Falschmeldung für die BUAK zu erheblichen Verfahrenskosten führen. Nach § 41 ZPO hätte der/die obsiegende Arbeitgeber/in in einem derartigen Verfahren Anspruch auf Ersatz der vollständigen Prozesskosten durch die in diesem Verfahren unterliegende BUAK. Das erscheint aber nicht sachgerecht, da der Prozess durch eine Meldung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin provoziert wurde. Die BUAK hätte in solchen Fällen wegen des Schikaneverbots (§ 1295 Abs. 2 ABGB) einen Schadenersatzanspruch in Höhe der Prozesskosten und müsste diesen im Rahmen eines neuerlichen Verfahrens geltend machen. Es erscheint daher sinnvoller – auch zur Entlastung der Gerichte – die Tragung der Prozesskosten von vornherein anders zu regeln.

Zu Artikel 2 (Änderung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957)**Zu Z 1 (§ 1 Abs. 1):**

Durch diese Bestimmung sollen Brunnenmeisterbetriebe in den Geltungsbereich des BSchEG einbezogen werden.

Zu Z 2 (§ 2 lit. g):

Durch diese Bestimmung sollen gewerbliche Lehrlinge jener Betriebe, die in den Geltungsbereich des BSchEG fallen, ebenfalls vom BSchEG erfasst werden. Dies gilt nicht nur für neu abgeschlossene Lehrverhältnisse, sondern auch für Lehrverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits bestehen. Lehrlinge in Angestelltenberufen fallen unter die Ausnahmebestimmung der lit. a. Im Übrigen siehe auch Erläuterungen zu Artikel 1 Z 11.

Zu Z 3 (§ 3 Abs. 1 lit. b):

Gemäß § 3 Abs. 1 lit. b ist die Definition des Schlechtwetters auch dann erfüllt, wenn die Folgewirkungen einer arbeitsbehindernden atmosphärischen Einwirkungen die Arbeit so erschweren, dass die Aufnahme und Fortsetzung der Arbeit technisch unmöglich ist oder den Arbeitnehmer/inne/n nicht zugemutet werden kann. Dies soll jedoch für die arbeitsbehindernde atmosphärische Einwirkung Hitze nicht zur Anwendung kommen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979)**Zu Z 1 (§ 2 Abs. 3):**

Mit dieser Regelung soll klargestellt werden, dass für Arbeitnehmer/innen in Mischbetrieben, auf die das Arbeiter-Abfertigungsgesetz anzuwenden ist, der Anspruch auf Abfertigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung wegen Bezuges von Überbrückungsgeld gemäß § 131 BUAG sichergestellt ist.

Zu Artikel 4, 5 und 6 (Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, des Bauarbeitenkoordinationsgesetzes und des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993):

Die Regelungen sehen ab 1. Jänner 2019 eine verpflichtende Benutzung der Baustellendatenbank der BUAK zur Abgabe der Baubeginnsanzeige nach § 97 Abs. 1 ASchG, der Meldungen nach § 97 Abs. 6 und 7 ASchG sowie der Vorankündigung nach § 6 Abs. 2 BauKG vor. Im Übrigen siehe Erläuterungen zu Artikel 1 Z 22 (§ 31a BUAG).

