

Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Soziales

über den Antrag 2411/A der Abgeordneten Josef Muchitsch, Tanja Graf, Mag. Markus Koza, Mag. Gerald Loacker, Kolleginnen und Kollegen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert werden

Die Abgeordneten Josef Muchitsch, Tanja Graf, Mag. Markus Koza, Mag. Gerald Loacker, Kolleginnen und Kollegen haben den gegenständlichen Initiativantrag am 24. März 2022 im Nationalrat eingebracht und wie folgt begründet:

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

Zu Z 1 (§ 1 Abs. 2 lit. c):

Die Bestimmung enthält eine Zitanpassung. Danach soll nunmehr auf das Landarbeitsgesetz 2021 verwiesen werden.

Zu Z 2 und 3 (§ 8 Abs. 1 und 5).

Mit dieser Regelung soll eine Absichtserklärung der Kollektivvertragsparteien im Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe umgesetzt werden.

Derzeit sieht § 8 Abs. 5 BUAG die Fälligkeit des Urlaubsentgelts am letzten Arbeitstag vor Urlaubsantritt vor.

Durch die Neuregelung soll die Fälligkeit des Urlaubsentgelts spätestens mit dem Lohnzahlungszeitraum, in den der Urlaub fällt, eintreten. Der konkrete Fälligkeitspunkt und die Art der Auszahlung richtet sich nach dem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendende Kollektivvertrag.

Die Möglichkeit, die Auszahlung zu einem früheren Zeitpunkt (z.B. wie bisher am letzten Arbeitstag vor Urlaubsantritt) vorzunehmen, bleibt aufrecht.

Diese Regelung soll eine administrative Erleichterung für die Unternehmen mit sich bringen, da diese nunmehr das Urlaubsentgelt gemeinsam mit dem laufenden Entgelt abrechnen können.

§ 8 Abs. 1 BUAG erster Satz normiert, dass das Urlaubsentgelt bei Antritt des Urlaubs gebührt. Da gemäß Abs. 5 das Urlaubsentgelt nicht mehr mit Antritt des Urlaubs fällig sein soll, soll eine textliche Anpassung des Abs. 1 dahingehend vorgenommen werden, wonach das Urlaubsentgelt nunmehr für die Dauer des Urlaubs zusteht.

Zu Z 4 (§ 13m Abs. 3):

Die Regelung des § 13m Abs. 3 BUAG sieht vor, dass einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer, die bzw. der die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen auf Überbrückungsgeld erfüllt und vor Vollendung des 58. Lebensjahres invalid wird und deshalb keinen Anspruch auf Überbrückungsgeld erwerben kann, Anspruch auf eine Abgeltung hat. Diese Abgeltung beträgt 50 % des fiktiv zustehenden Überbrückungsgeldes für den Zeitraum des § 13l Abs. 3 BUAG.

Diese Regelung ging davon aus, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit 58 Jahren die Voraussetzungen des § 13l Abs. 1 Z 1 BUAG (Vorliegen von mindestens 520 Beschäftigungswochen in einem BUAG-Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 40. Lebensjahres) in der Regel erfüllen. In der

Praxis wurden jedoch Fälle bekannt, wonach Betroffene mit 58 Jahren die Anspruchsvoraussetzungen auf Grund fehlender Beschäftigungszeiten noch nicht erfüllen und eine Abgeltung gemäß § 13m Abs. 3 BUAG derzeit nicht in Anspruch nehmen können. Dies stellt eine Lücke dar, da auch diese Personen nach der Intention des Instrumentes des Überbrückungsgeldes von dieser Regelung erfasst sein sollten.

Um diese Lücke zu schließen, sieht die Neuregelung die Streichung des Erfordernisses der Berufsunfähigkeit vor Vollendung des 58. Lebensjahres für die Berechtigung zum Bezug einer Abgeltung nach § 13m Abs. 3 BUAG vor.

Zu Z 5 (§ 21 Abs. 3 Z 1 lit. a):

Die Bestimmung regelt den von der Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) an die Betriebliche Vorsorgekasse zu leistenden Abfertigungsbeitrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem BMSVG unterliegen. Bei der Berechnung werden die darin enthaltenen Sonderzahlungen anteilig berücksichtigt.

Die Neuregelung soll die Berechnung der anteiligen Sonderzahlungen in Anlehnung an die Praxis detaillierter beschreiben. Danach soll die Sonderzahlung pauschal mit 1/6 berücksichtigt werden.

Die Abfertigungsbeiträge, welche die BUAK an die BVK weiterleitet, werden pro Woche wie folgt berechnet: Kollektivvertragslohn x 1,2 x 39 x 1,53 % x 7/6.

Zu Z 6 (§ 23e):

Als besondere Serviceleistung wird die BUAK für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Personen, die zwar im Zeitpunkt der Ausstellung in keinem Arbeitsverhältnis stehen, jedoch Ansprüche gegenüber der BUAK erworben haben, nach und nach eine Service-Karte ausstellen. Dies soll auch für nach Österreich entsandte bzw. überlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten. Mittels dieser Service-Karte sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur automationsunterstützten Abfrage der im Zeitpunkt der Abfrage bei der BUAK erfassten Daten gemäß § 24 Abs. 1 Z 1, 2 und 4 befähigt werden: anspruchsbegründete Beschäftigungszeiten, Ansprüche und Anwartschaften, die aus den erfassten Beschäftigungszeiten zum Zeitpunkt der Abfrage resultieren, sowie Ansprüche und Anwartschaften, die innerhalb der nächsten 12 Monate verfallen würden. Darüber hinaus soll die Service-Karte auch der Erleichterung der Identitätsfeststellung im Kundenverkehr der BUAK oder bei Baustellenkontrollen nach § 23a dienen.

Voraussetzung soll ein hinreichender Nachweis der Identität der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers sein. In diesem Zusammenhang ist auf § 29a zu verweisen: Demnach hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ein Girokonto, über das sie bzw. er verfügungsberechtigt ist, bekannt zu geben; diese Bekanntgabe hat unter Nachweis der Identität zu erfolgen. Dieser Nachweis soll auch für die Ausstellung der Service-Karte ausreichend sein.

Die Service-Karte ist mit einer technisch geeigneten Funktion zum Datenaustausch auszustatten und hat den Namen, ein Lichtbild der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers sowie eine Kartenummer zu enthalten. Die BUAK soll zu den Zwecken der Service-Karte das Lichtbild der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers verarbeiten können. Somit ist die BUAK zusätzlich zu den bereits nach geltender Rechtslage zu verarbeiteten personenbezogenen Daten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch datenschutzrechtlich Verantwortliche für die Verarbeitung des Lichtbildes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers. Das Lichtbild ist zu löschen, sobald es nicht mehr benötigt wird, spätestens am 31. Dezember des auf das Erlöschen der letzten Anwartschaft folgenden Kalenderjahres.

Auf einer Service-Karte sollen bei entsprechender Vereinbarung gemäß § 34a BUAG die Funktionen der Bau-ID Karte aktiviert werden können. Umgekehrt sollen bei einer Bau-ID Karte die Funktionen der Service-Karte aktiviert werden können. Aus diesem Grund soll sichergestellt sein, dass die Karten über die gleichen Ausstattungsmerkmale verfügen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Bau-ID Karte wünschen, bringt die vorherige Ausstellung einer Service-Karte durch die BUAK den Vorteil, dass sie ihre Identität gegenüber der Bau-ID GmbH nicht gesondert nachweisen müssen und ihr Lichtbild auf Wunsch gemeinsam mit den sonstigen Daten aus der Arbeitnehmer- und Betriebsauskunft gemäß § 34a Abs. 3 BUAG an die Bau-ID GmbH übermittelt werden können.

Zu Z 7 (§ 31 Abs. 1):

§ 31 Abs. 1 letzter Satz BUAG stellt klar, dass die BUAK bzw. ihre Bediensteten zur Einsichtnahme in die beim Dachverband der Sozialversicherungsträger angesiedelte Datenbank EGDA.AZUR befugt ist. EGDA.AZUR wurde mit der Implementierung des nach den Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 vorgesehenen elektronischen Datenaustauschsystems EESSI („Electronic Exchange of Social Security Information“) geschaffen. Die Datenbank dient der Speicherung der via EESSI

übermittelten Informationen im Bereich der anzuwendenden Rechtsvorschriften und der Ausstellung des Formulars PD A1.

Zu Z 8 bis 10 und Artikel 2 (§§ 31 Abs. 3a, 34a Abs. 3 und 34c Abs. 2 BUAG und § 27 AuslBG):

Im Zuge der Umsetzung der Entsenderichtlinie 96/71/EG mit BGBl I 104/2005 kam es zu einer Geltungsbereichsausweitung des BUAG. Danach werden entsandte/grenzüberschreitend überlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Zeit ihrer vorübergehenden Beschäftigung in Österreich als Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter in die spezifische Regelung über den bezahlten Jahresurlaub gemäß BUAG einbezogen und erhalten demnach einen direkten Anspruch für die Auszahlung von Urlaubsentgelten gegen die BUAK dessen Ausmaß von der Beitragszahlung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers abhängt.

Nach § 33g BUAG sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Abgabe von Meldungen gegenüber der BUAK verpflichtet, wobei für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Sitz in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes oder der Schweizer Eidgenossenschaft die Erstattung einer Entsendemeldung gemäß § 19 LSD-BG gleichzeitig auch als Erstmeldung gegenüber der BUAK gilt.

Ist nach § 19 LSD-BG keine Entsendemeldung abzugeben, haben die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unmittelbar bei der BUAK eine Erstmeldung abzugeben. Diese Meldung wird in der Praxis jedoch nicht oft vorgenommen.

Um sowohl Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ohne Sitz in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes oder der Schweizer Eidgenossenschaft, die zwar die Verfahren gemäß AÜG oder AuslBG eingehalten haben, jedoch nicht die Verpflichtung gemäß § 33g BUAG, als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Sitz in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes oder der Schweizer Eidgenossenschaft, die Drittstaatsangehörige nach Österreich entsenden oder überlassen, im System der BUAK erfassen zu können, wurde mit BGBl I 104/2002 in § 27 Abs. 6 AuslBG eine Informationspflicht der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS) gegenüber der BUAK geschaffen. Diese Informationsverpflichtung umfasst Beschäftigungsbewilligungen und Entsendebestätigungen nach § 18 AuslBG.

Die Regelung des § 27 Abs. 6 AuslBG soll nunmehr in das BUAG überführt und insoweit umformuliert werden, dass an die Stelle einer Informationsverpflichtung des AMS die Ermächtigung der BUAK zur Einholung der erforderlichen Informationen tritt. Darüber hinaus soll klargestellt werden, dass auch EU-Überlassungsbestätigungen erfasst sind. Die Ermächtigung zur Einholung von Informationen soll auch durch Abfrage der Daten des AMS durch die BUAK via Schnittstellen erfolgen können. Diese Klarstellung dient der Anpassung an die technische Entwicklung und der Steigerung der Effizienz.

Anhand der Daten des AMS ist es der BUAK möglich, einen regelmäßigen Überblick über jene Drittstaatsangehörigen zu erhalten, die in Österreich Arbeitsleistungen verrichten und diese Daten mit den bei der BUAK diesbezüglich eingegangenen Meldungen zu vergleichen und im Bedarfsfall auf Grund eigener Ermittlungen tätig zu werden und Firmen samt ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ins Urlaubskassenverfahren aufzunehmen.

Die Nutzung der Schnittstelle hat verhältnismäßig im Rahmen der technischen Möglichkeiten des AMS zu erfolgen.

Da der Datenaustausch zu Erfüllung der Aufgaben der BUAK erfolgt, soll diese auch die Kosten für die Errichtung der Schnittstelle tragen. Mittels dieser Schnittstelle soll das AMS nunmehr auch die in § 34c Abs. 1 Z 3 BUAG genannten Daten der BUAK zur Verfügung stellen.

Zu Z 11 und 12 (§§ 37 und 39b):

Durch die Neuregelung soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im System Abfertigung Alt die Möglichkeit geboten werden, ihre bisher erworbenen Anwartschaften vorzeitig in Anspruch nehmen zu können.

Zu diesem Zweck soll die zeitlich befristete Regelung des § 39b BUAG weiter entwickelt werden. Damit wurde zeitlich befristet die Möglichkeit geschaffen, die bisher erworbenen Anwartschaften der Abfertigung Alt in Anspruch zu nehmen, wenn mindestens zwei Monate vor der Antragstellung kein BUAG-Arbeitsverhältnis bestand und die Antragstellerin bzw. der Antragsteller zum Zeitpunkt der Antragstellung arbeitslos war. Die Antragstellung war bis zum 30. September 2020 möglich und sollte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Bauwirtschaft dabei unterstützen, die finanziellen Belastungen durch die COVID-19 Krise zu überbrücken.

Diese Regelung soll nunmehr ins Dauerrecht überführt werden.

So sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens zwei Monate vor der Antragstellung in keinem Arbeitsverhältnis gemäß BUAG standen und zum Zeitpunkt der Antragstellung arbeitslos waren, nunmehr gemäß § 37 BUAG einen Anspruch auf vorzeitige Auszahlung der Abfertigung Alt gegenüber der BUAK haben. Der Abfertigungsbetrag umfasst die bisher erworbenen Anwartschaften. Auch jene erworbenen Anwartschaften auf Grund Beschäftigungszeiten, die die Zahl übersteigen, die für den Erwerb der in § 13d Abs. 1 BUAG genannten Abfertigungsansprüche erforderlich sind, sollen finanziell abgegolten werden.

Die Auszahlung soll in Form einer Einmalzahlung erfolgen, wobei die BUAK die Abfertigung spätestens sechs Monate nach Antragstellung auszuzahlen hat. Dadurch verfügt die BUAK über einen ausreichenden zeitlichen Spielraum zur Sicherstellung der Liquidität und der administrativen Abwicklung. Durch Beschluss des Vorstandes der BUAK ist eine Auszahlung vor diesem Zeitpunkt möglich.

Da die Regelung des § 39b BUAG zeitlich befristet war, soll diese nunmehr entfallen.“

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat den gegenständlichen Initiativantrag in seiner Sitzung am 12. Mai 2022 in Verhandlung genommen. An der Debatte beteiligten sich im Anschluss an die Ausführungen des Berichterstatters Abgeordneter Alois **Stöger**, diplômé die Abgeordneten Tanja **Graf** und Mag. Gerald **Loacker** sowie der Ausschussobmann Abgeordneter Josef **Muchitsch**.

Bei der Abstimmung wurde der Gesetzentwurf einstimmig beschlossen.

Zum Berichterstatter für den Nationalrat wurde Abgeordneter Josef **Muchitsch** gewählt.

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, 2022 05 12

Josef Muchitsch

Berichterstatter

Josef Muchitsch

Obmann

