



Bundesministerium für Arbeit, Familie
und Jugend
Sektion IV, Abt 8
Favoritenstraße 7
1040 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
wien.arbeiterkammer.at
DVR 0063673
ERREICHBAR MIT DER LINIE D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65	Fax 501 65	Datum
2020-0.821.	SP/GSt	Walter Gagawczk	DW 12589	DW 412589	22.01.2020
452					

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

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des oa Entwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Das Wichtigste in Kürze

Die BAK begrüßt grundsätzlich die geplanten Änderungen. Ausdrücklich begrüßt werden die Klarstellungen iZm unechten Entsendungen und Scheinentsendungen, um die Flucht aus den geltenden Rechtsvorschriften zu verhindern. Ausdrücklich begrüßt werden weiters die Änderungen im Bereich Überbrückungsgeld, wonach eine einmalige Unterbrechung des Bezuges ermöglicht wird und die Möglichkeit der Abgeltung geschaffen wird.

Kritisch gesehen wird die Regelung, wonach der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin den falschen Beendigungsgrund binnen drei Jahren außergerichtlich bzw binnen vier Jahren mit Klage geltend machen muss. In vielen Fällen werden die Betroffenen den falschen Beendigungsgrund gar nicht wissen bzw sich dessen Tragweite nicht bewusst sein. Die Information gemäß § 24 BUAG ist – jedenfalls in der jetzigen Form – nicht ausreichend!

Zur Vermeidung, dass die ArbeitnehmerInnen, deren Anspruch auf Überbrückungsgeld aufgrund des Bezugs einer Invaliditätspension erlischt, schlechter gestellt werden, als jene ArbeitnehmerInnen, die aufgrund ihres dauernden Invaliditätspensionsbezugs vor dem 58. Lebensjahr Anspruch auf eine Überbrückungsabgeltung haben, sollte der ersten Gruppe

ebenfalls ein Anspruch auf Überbrückungsabgeltung in Höhe von mindestens des halben Überbrückungsgeldes eingeräumt werden.

Unzureichend sind die Bestimmungen zu den langfristigen Entsendungen. Europarechtlich erforderlich wäre eine Regelung wonach langzeitentsendete ArbeitnehmerInnen und inländische ArbeitnehmerInnen hinsichtlich der Ansprüche nach dem BUAG gleichgestellt werden. Weiters sollte die längst überfällige Umsetzung der geänderten Entsende-RL im LSD-BG erfolgen!

Für die Verlängerung der Frist ist bloß vorgesehen, dass der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin eine mit einer Begründung versehene Mitteilung in deutscher oder englischer Sprache vorlegen muss. Ungeregelt sind die Voraussetzungen und die Art der Begründung, der Zeitpunkt zu dem die Mitteilung spätestens vorliegen muss und insbesondere wie der oder die ArbeitnehmerIn davon Kenntnis erlangt. Die Mitteilung erfolgt ja an die BUAK.

Zu einzelnen Bestimmungen

Zu Art 1 Z 1 bis 3 (§ 3c, Todesfall)

Die Aufnahme des Überbrückungsgeldes in die Liste der Ansprüche, die beim Tod des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin an die Hinterbliebenen ausbezahlt sind, wird begrüßt. Es wird dadurch – wie in den Erläuterungen ausgeführt – eine planwidrige Lücke geschlossen.

Zu Art 1 Z 5 und Z 52 (§ 13c Abs 8, § 40 Abs 46, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Inkrafttreten)

Die vorgeschlagene Neuregelung geht davon aus, dass der betroffene Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin Kenntnis davon hat, welcher Beendigungsgrund vom Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin an die BUAK gemeldet wurde und er sich weiters auch der rechtlichen Konsequenzen einer falschen Meldung bewusst ist. Dies ist in der Praxis aber häufig nicht der Fall. Es kann auch nicht erwartet werden, dass jeder Bauarbeiter/jede Bauarbeiterin mit den einzelnen Bestimmungen des BUAG vertraut ist, wenn selbst viele ausgewiesene Arbeitsrechtsexperten dieses Gesetz nur in Grundzügen kennen. Die zum Teil massiven Auswirkungen einer falschen Mitteilung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Verlust des Anspruchs auf Abfertigung oder Nichtberücksichtigung von Beschäftigungszeiten) machen sich zudem nicht unmittelbar nach Ende des Arbeitsverhältnisses, sondern häufig erst viele Jahre später bemerkbar. Die vorgeschlagene zeitliche Beschränkung wird daher abgelehnt.

Vorgeschlagen wird den Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin jedenfalls allgemein verständlich und transparent sowie nachweislich zu informieren, wenn der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin einen der in § 13 Abs 4 BUAG angeführten Beendigungsgründe gemeldet hat und dieser Information eine Rechtsbelehrung anzufügen. Diese Rechtsbelehrung sollte die Folgen dieser Beendigung und die Möglichkeiten gegen eine falsche Meldung vorzugehen in allgemein verständlicher Form enthalten. Diese Information und Rechtsbelehrung kann auch im Rahmen der Arbeitnehmerinformation gemäß § 24 BUAG erfolgen, jedoch muss dies aus dem

Schreiben klar, allgemein verständlich und mit entsprechendem Ausdruck hervorgehen! Die derzeitige Form der Arbeitnehmerinformationen erfüllt auf Grund ihres komplexen Erscheinungsbildes diese Anforderungen jedenfalls nicht.

Zu den für die Geltendmachung der unrichtigen Beendigungsart vorgesehenen Fristen wäre überdies eine Klarstellung dahingehend erforderlich, ob es sich bei den drei bzw vier Jahren um ein zweistufiges Verfahren handelt. Kann der Weg zu Gericht nur dann beschriftet werden, wenn innerhalb von drei Jahren gegenüber der BUAK eine außergerichtliche Geltendmachung erfolgte oder ist die Bestimmung so zu verstehen, dass für die niederschwellige außergerichtliche Geltendmachung drei Jahre vorgesehen sind und – falls diese Frist ungenutzt verstrichen ist – ein weiteres Jahr für die gerichtliche Geltendmachung verbleibt?

Unklar ist auch die zeitliche Einschränkung der erfassten Arbeitsverhältnisse. Erforderlich ist daher eine Klarstellung in § 40 Abs 46 wonach § 13c Abs 8 nur auf Arbeitsverhältnisse zur Anwendung kommt, die nach dem 1.4.2021 beendet werden.

Zu Art 1 Z 6 bis 20 (§§ 13l,13m und 13n, Überbrückungsgeld)

Die Möglichkeit den Bezug des Überbrückungsgeldes einmal wegen Arbeitsaufnahme zu unterbrechen (§ 13l Abs 6) wird begrüßt. Da der Bezug von Überbrückungsgeld bis zu 1 ½ Jahren dauern kann, wäre sogar die Option einer zweimaligen Unterbrechung angebracht.

Im Entwurf ist vorgesehen ist, dass kein Anspruch auf Überbrückungsgeld besteht, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bis zur Erreichung des Anfallsalters für eine Alterspension eine Invaliditätspension nach § 254 ASVG oder nach § 254 ASVG in der am 31. Dezember 2013 geltenden Fassung bezieht.

Weiters ist vorgesehen, dass einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin, der/die die Voraussetzungen des § 13l Abs 1 Z 1 erfüllt, vor Vollendung des 58. Lebensjahres berufsunfähig wird und dauerhaft Invaliditätspension bezieht, eine Abgeltung in der Höhe von 50 % des fiktiv zustehenden Überbrückungsgeldes für den Zeitraum des § 13l Abs 3 gebührt.

Das bedeutet, dass nach § 13l Absatz 1 bei Bezug einer dauernden Invaliditätspension nach Vollendung des 58. Lebensjahres ein Anspruch auf Überbrückungsgeld maximal bis zum Zeitpunkt des Beginns des Bezuges der Invaliditätspension besteht. Wenn also zB die dauernde Invaliditätspension ab einem Alter von 58 Jahren und einem Monat bezogen wird, so gebührt nur für einen Monat ein Überbrückungsgeld.

Wird der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin hingegen vor Vollendung des 58. Lebensjahres berufsunfähig, so gebührt nach § 13m Absatz 3 bei Bezug einer dauerhaften Invaliditätspension jedenfalls eine Abgeltung in Höhe des halben fiktiven Überbrückungsgeldes für die Dauer von 12 Monaten.

Zur Vermeidung, dass die ArbeitnehmerInnen, deren Anspruch auf Überbrückungsgeld aufgrund des Bezugs einer Invaliditätspension erlischt, schlechter gestellt werden, als jene Ar-

beitnehmerInnen, die aufgrund ihres dauernden Invaliditätspensionsbezugs vor dem 58. Lebensjahr Anspruch auf eine Überbrückungsabgeltung haben, sollte der ersten Gruppe ebenfalls ein Anspruch auf Überbrückungsabgeltung in Höhe von mindestens des halben Überbrückungsgeldes eingeräumt werden.

Zu Art 1 Z 21,42,43 und 50 (§ 13o Abs 2, § 33 d Abs 2 und § 33 k; „unechte Entsendungen; Scheinentsendungen)

Die neue Formulierung in § 33d Abs 2 wird begrüßt, da dadurch „unechte Entsendungen“ (ArbeitnehmerInnen mit gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich, deren ArbeitgeberIn den Sitz außerhalb Österreichs hat) und die Scheinentsendungen (insbesondere Personen, die von „Briefkastenfirmen“ im Herkunftsland aufgenommen werden, um diese fälschlich oder in betrügerischer Weise nach Österreich zu entsenden) klarer von den Bestimmungen des BUAG mitumfasst sind. Im Einklang mit der Rom I Verordnung ist auch unzweifelhaft auf alle diese Arbeitsverhältnisse österreichisches Recht anzuwenden.

Zu Art 1 Z 26,27 und 29 (§ 23a, § 23b, Kontrollrechte)

Die Klarstellungen in Zusammenhang mit den Kontrollrechten der Bediensteten der BUAK werden ausdrücklich begrüßt. Es besteht jedoch die Gefahr, dass RechtsvertreterInnen im Zusammenhang mit Kontrollmaßnahmen nach anderen Gesetzen, wie zB dem AuslBG im Umkehrschluss einwenden, dass den Kontrollorganen die gegenständlichen Rechte nicht zustehen, denn sonst hätte der Gesetzgeber diese Rechte eben auch für diese Kontrollorgane geregelt. Um derartige Einwände von vornherein abzuschneiden, sollte entweder in den jeweiligen Gesetzen eine ähnliche Klarstellung erfolgen oder es sollte zumindest in den Erläuterungen zur geplanten Novelle ein entsprechender Hinweis wie zB: „...aus dieser Klarstellung darf nicht der Umkehrschluss gezogen werden, dass Kontrollorganen nach anderen Gesetzen diese Rechte nicht zustehen“ erfolgen.

Zu Art 1 Z 32 (§ 29 Abs 1 lit b, Verjährung)

Die Fristverlängerung auf drei Jahre ist praxisgerechter und wird ausdrücklich begrüßt.

Zu Art 1 Z 49 (§ 33j – Langfristige Entsendungen)

Die geänderte Entsenderichtlinie 2018/957 (geänderte Entsende-RL) sieht in Art 3 Abs 1a vor, dass für Entsendungen bzw Überlassungen von mehr als 12 bzw 18 Monaten, grundsätzlich sämtliche arbeitsrechtlichen Vorschriften des Aufnahmestaates zur Anwendung kommen. § 33j dient laut Erläuterungen der Umsetzung dieser Bestimmung.

Unklar ist, ob durch diesen § 33j

- a) bloß die Umsetzung der Sonderbestimmungen für den Urlaub bei Entsendung (Abschnitt VIb) erfolgt,
- b) die Umsetzung für alle Ansprüche nach dem BUAG oder
- c) die Umsetzung für die durch die BUAG erfassten Arbeitsverhältnisse.

Der Wortlaut, der Zusammenhang der Bestimmung und die Erläuterungen deuten auf die Variante a) hin. Dies ist aber nicht ausreichend. Eine Umsetzung im Bereich des BUAG erfordert jedenfalls, dass für alle im BUAG geregelten Ansprüche grundsätzlich keine Unterschiede zwischen inländischen ArbeitnehmerInnen und langzeitsendeten ArbeitnehmerInnen bestehen. Die Regelung darf weiters auch nicht bloß „die durch Kollektivvertrag festgelegten Arbeitsrechtsnormen“ erfassen, denn die Richtlinie bezieht sich auf sämtliche in Rechts- und Verwaltungsvorschriften geltenden Arbeitsrechtsnormen.

Unabhängig davon ist die Umsetzung des Art 3 Abs 1a sowie der anderen Bestimmungen der geänderten Entsende-RL seit 30.7.2020 generell ausständig und die Republik Österreich säumig.

Es wird daher vorgeschlagen im BUAG eine Regelung dahingehend zu treffen, dass langzeitsendete ArbeitnehmerInnen und inländische ArbeitnehmerInnen hinsichtlich der Ansprüche nach dem BUAG gleichgestellt werden. Weiters sollte die längst überfällige Umsetzung der geänderten Entsende-RL im LSD-BG erfolgen!

Im Zusammenhang mit der Mitteilung über die Verlängerung sind mehrere Punkte unklar, wie insbesondere:

▪ **Inhalt der Mitteilung**

Die Mitteilung soll bloß eine „Begründung“ enthalten. Welche Anforderungen muss diese Begründung enthalten? Sind es objektive Gründe, oder reichen bereits subjektive Gründe seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin? Müssen diese Gründe auf eine Änderung der Umstände während der Entsendung zurückzuführen sein, oder genügt es, dass diese Gründe bereits zu Beginn an vorlagen?

Die Unterscheidung zwischen den 12 Monaten und 18 Monaten ergibt nur dann einen Sinn, wenn man auf objektive Gründe abstellt, die sich erst im Zuge der Entsendung auf Grund der Änderung äußerer Umstände ergeben (zB: Verzögerung durch schlechtes Wetter oder bedingt durch verspätete Werkleistung eines anderen Bauunternehmens).

▪ **Zeitpunkt, bis wann die Mitteilung erfolgen muss**

Die Mitteilung sollte so rechtzeitig vorliegen, dass eine Überprüfung der Begründung seitens der BUAK unter Berücksichtigung der Einwände der betroffenen ArbeitnehmerInnen erfolgen kann.

- **Adressatin der Mitteilung**

Offenbar ist die BUAK Adressatin der Mitteilung. Es stellt sich dann jedoch die Frage, wie die ArbeitnehmerInnen rechtzeitig davon erfahren, um Einwände zu erheben.

- **Möglichkeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin Einwände gegen die Begründung der Mitteilung vorzubringen**

Die Regelung macht nur dann Sinn, wenn den ArbeitnehmerInnen als unmittelbar Betroffene rechtliches Gehör gewährt wird.

Zu Art 1 Z 51 (§ 39a Abs 3; Verjährung iZm COVID-19 Gesetz)

Die „Klarstellung“ der Verfalls- und Verjährungsfristen iZm der Änderung des § 18 AVRAG im Zuge des 2. COVID-19-Gesetzes dient der Rechtssicherheit und wird begrüßt.

Zu Art 2 (Änderung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957)

Zur Mitteilung über die Verlängerung von 12 auf 18 Monate siehe die Stellungnahme oben zu Art 1 Z 49.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung der Stellungnahme.

