

Checkliste zu den Änderungen im AÜG und im BUAG

Änderungen im AÜG:

Mit dem Bundesgesetzblatt Nr. 104/2005 wurde unter anderem das AÜG geändert und der Anwendungsbereich ausgeweitet. Die Änderungen traten mit 1.8.2005 in Kraft. Diese fassen wir kurz zusammen:

1. Arbeitskräfteüberlassung an Bund, Land, Gemeinde oder Gemeindeverband:¹

Die Überlassung von Arbeitskräften an den Bund, ein Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband war bisher vom Geltungsbereich der Abschnitte II. bis IV., somit von den wesentlichen Bestimmungen des AÜG, zur Gänze ausgenommen. Nunmehr ist das AÜG voll anwendbar und für die Beurteilung der Angemessenheit des Überlassungsentgeltes auf das kollektivvertraglich oder **gesetzlich festgelegte** Entgelt, das für den Beschäftigterbetrieb gilt, Bedacht zu nehmen ist.

§ 10 Abs. 3 AÜG wurde daher dahingehend ergänzt, dass während der Überlassung die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften des im Beschäftigterbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrages und die **gesetzlich festgelegten Arbeitszeitregelungen** auch für die überlassene Arbeitskraft gelten.

2. Ergänzt wurde § 17 Abs. 3 AÜG:

Diese Regelung ist mit der in § 17 Abs. 1 und Abs. 2 AÜG normierten Anzeigepflicht zu verstehen. Jene Überlasser, die eine von der Gewerbeordnung ausgenommene Überlassung durchführen, haben die Überlassung von Arbeitskräften spätestens bis zum Ablauf des auf die erstmalige Überlassung folgenden Monats der zuständigen Gewerbebehörde anzuzeigen². Bei bewilligungsfreier Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach

¹ Ausführlich dazu die geänderte Stellungnahme I/2004.

² § 17 Abs. 1 AÜG

Österreich hat der Überlasser die grenzüberschreitende Überlassung der zuständigen Gewerbebehörde vor der Arbeitsaufnahme in Österreich anzuzeigen³.

Im Hinblick darauf, dass nun die Arbeitskräfteüberlassung aus dem Ausland in den Anwendungsbereich des BUAG einbezogen wird, hat die Gewerbebehörde, der die grenzüberschreitende Überlassung angezeigt wurde, eine Abschrift der Meldung des Überlassers der Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse zu übermitteln, sofern es sich um Bautätigkeiten handelt⁴.

Schlussfolgerung:

Die Gewerbebehörde hat daher anhand der ihr zur Verfügung gestellten Mitteilung, in welcher der Überlasser die Art der Tätigkeit und die Verwendung der einzelnen Arbeitskraft anzuführen hat, zu beurteilen, ob Bautätigkeiten im Sinne des BUAG durchgeführt werden. Es ist anzunehmen, dass die BUAK bei Erhalt einer Mitteilung durch die Gewerbebehörde davon ausgehen wird, dass eine Bautätigkeit vorliegt, weil im umgekehrten Fall von der Gewerbebehörde keine Meldung erfolgt.

Änderungen des Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes:

Mit den am 1.9.2005 in Kraft getretenen Änderungen im BUAG sollte die Entsenderichtlinie der EU⁵ vollständig umgesetzt werden. Neben der Garantie des Naturalurlaubsanspruches gegen den Arbeitgeber hatte die Novelle die Einbeziehung der entsandten oder überlassenen Arbeitnehmer in das jeweilige Kassensystem zum Zweck.

1. Bis 30.4.2006 gilt als Anwaltschaftswoche eine Kalenderwoche, in die Beschäftigungszeiten nach § 5 fallen, sofern diese nicht weniger als 31 Stunden betragen⁶.

2. Nach dem Inkrafttreten dieser Regelung am 1.5.2006, kommt es darauf an, ob ein Arbeitnehmer an zumindest fünf Arbeitstagen arbeitet oder eine anrechenbare Zeit vorliegt. Die Umstellung des Zuschlagszeitraumes auf den Kalendermonat und die damit verbundene Vorschreibung von Zuschlägen, auch für Teile von Wochen, bedingt die Notwendigkeit einer tageweisen Zuschlagsberechnung.

3. Kernpunkt der Novelle sind Sonderbestimmungen für den Urlaub bei grenzüberschreitender Entsendung. Durch § 33d BUAG wird nun die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die von einem Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich zur fortgesetzten

³ § 17 Abs. 2 AÜG

⁴ § 17 Abs. 3 AÜG ist mit 1.9.2005 in Kraft getreten.

⁵ Richtlinie 96/71/EG des europäischen Parlamentes

⁶ § 6 Abs. 1 AÜG

Arbeitsleistung oder im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entsandt werden in das Urlaubskassenverfahren der BUAK einbezogen.

Als Entsendung im Sinne des BUAG gilt auch die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, die von einem Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich zur Arbeitsleistung in Österreich aufgenommen werden.

Diese Regelung ist lediglich für Arbeitskräfteüberlasser von Bedeutung, die in Österreich keinen Sitz haben und Bauarbeiter nach Österreich entsenden bzw. überlassen. Vorübergehend nach Österreich entsandte oder überlassene Arbeitnehmer werden damit jenen Arbeitnehmern, auf die das BUAG schon bisher anwendbar war, grundsätzlich gleichgestellt⁷. Der bisher bestandene Vorteil ausländischer Arbeitskräfteüberlasser, dass ihre Arbeitskräfte nicht den Bestimmungen des BUAG unterliegen, fällt damit weg. Inländische und ausländische Arbeitskräfteüberlasser sind daher hinsichtlich der Anwendung des BUAG ab 1.9.2005 gleichgestellt. Diese haben nun ebenso die Verpflichtung zur Leistung von Lohnzuschlägen wie Arbeitgeber mit Sitz in Österreich. Die Einbringung dieser Zuschläge erfolgt wegen der Vollstreckbarkeit im Ausland auf gerichtlichem Weg⁸.

4. Ein Arbeitnehmer hat nach der neu eingeführten Regelung des § 33e BUAG unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechtes für die Dauer der Entsendung bzw. der Überlassung nach Österreich zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach dem BUAG. Dies hat zur Konsequenz, dass das österreichische Urlaubsrecht das grundsätzlich anwendbare Arbeitsrecht des Herkunftsstaates des Arbeitnehmers verdrängt und der Urlaubsanspruch als Mindestanspruch zwingend geregelt wird.

5. Nach § 33f BUAG hat der Arbeitnehmer während des Urlaubs Anspruch auf das Urlaubsgeld (Urlaubsgeld zuzüglich Urlaubszuschuss). Der Anspruch für die überlassenen Arbeitskräfte entsteht nur in jenem Ausmaß, in dem der Arbeitgeber an die BUAK Zahlungen abführt⁹. Führt der Arbeitgeber keine Leistungen ab, ist die BUAK zu keiner Leistung verpflichtet. Im Falle des Urlaubsverbrauches während der Entsendung hat der Arbeitnehmer unter Nachweis der Urlaubsvereinbarung den Anspruch gegenüber der BUAG geltend zu machen. Die BUAG zahlt direkt an den Arbeitnehmer aus. Die BUAK führt weiters die Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung an den im Ausland zuständigen Sozialversicherungsträger ab. Dies ist deshalb erforderlich, da der Arbeitnehmer in der Regel im Sozialversicherungssystem des Heimatstaates verbleibt.

Daneben betrifft die Novelle noch folgende Änderungen:

6. Berücksichtigung von vergleichbaren Einrichtungen im Ausland (Anrechnung und Befreiung der Zuschlagspflicht, Ermächtigung zum Abschluss von Vereinbarungen zur wechselseitigen Anerkennung).

⁷ Beilagen XXII. GP-Regierungsvorlage-Materialien

⁸ Im Inland erfolgt die Einbringung im Verwaltungsweg.

⁹ § 33f Abs. 2 BUAG

7. Informationspflichten der jeweils bei Entsendung oder Überlassung involvierten Behörden gegenüber der BUAK und umgekehrt.

8. Umstellung des Zuschlagszeitraumes (bisher vier bzw. fünf Wochen) auf den Kalendermonat, was eine administrative Vereinfachung bezweckt.

9. Die Urlaubs- und Arbeitsfertigungskarte entfällt und wird durch eine Arbeitnehmerinformation der BUAG gegenüber jedem Arbeitnehmer, welche vierteljährlich zu erfolgen hat, ersetzt¹⁰.

10. Die BUAK wird ermächtigt, Gesellschaften für die Erbringung von Dienstleistungen die im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben stehen, zu errichten.

Unklarheiten: Derzeit ist noch unklar, wie die Einbeziehung aus dem Ausland entsandter und überlassener Arbeitnehmer in das Urlaubskassenverfahren der BUAG praktisch durchgeführt wird. Diesbezügliche Anfragen bei der BUAK konnten von dieser nicht beantwortet werden. Die BUAK plant nach Rücksprache mit der Regierung ein Informationsschreiben herauszugeben.

BRUCKMÜLLER • ZEITLER
RECHTSANWÄLTE

Verfasser: Rechtsanwalt Dr. Georg Bruckmüller

Vertrauensanwalt der OÖ Arbeitskräfteüberlasser

im Namen der Bruckmüller Zeitler Rechtsanwälte GmbH

Kontakt: www.bzp.at

Stand: Oktober 2005

Trotz sorgfältigster Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen. Nachdruck, Vervielfältigung und Verbreitung jeglicher Art nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Allgemeinen Fachgruppe OÖ des Gewerbes, Berufsgruppe Arbeitskräfteüberlasser, zulässig.

¹⁰ Näheres siehe § 24 BUAG

