

zur BUAG und BSchEG-Novelle 2014

Der Nationalrat hat am 9. Juli 2014 eine Novelle zum BUAG und zum BSchEG beschlossen. Die BUAG- Novelle 2014 hat insbesondere praxisbezogene Anpassungen und Klarstellungen der Abläufe im Zusammenhang mit den, mit dem BGBl. I Nr. 137/2013 ins BUAG eingeführten Auszahlungsformen der Urlaubersatzleistung (Abgeltung der bei Beendigung nicht verbrauchten Urlaubstage) und des Überbrückungsgeldes zum Inhalt.

Urlaubersatzleistung (§ 9 BUAG)

Sofortige Urlaubseinreichung bzw. Rückzahlungsverpflichtung bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen:

Um es der BUAK zu ermöglichen, bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen den tatsächlichen Stand der nicht verbrauchten Urlaubstage zu ermitteln, wird der/die Arbeitgeber/in zur unverzüglichen Einreichung von gehaltenen, aber noch nicht gemeldeten Urlauben und zur unverzüglichen Zurückzahlung von überwiesenen, aber nicht verbrauchten Urlaubsentgelten verpflichtet. Dadurch soll vermieden werden, dass es durch Veränderungen der nicht verbrauchten Urlaubstage nach Auszahlung von Urlaubersatzleistungen zu administrativ aufwendigen Korrekturen kommt.

Freiwillige Urlaubersatzleistung - Schaffung einer Übergangsregelung für Beendigungen im Zeitraum

01. Juli - 31. Oktober 2014 – Inkrafttreten 01. Juli 2014:

Um den Verfall von Urlaubsanwartschaften mit 31. Dezember 2014 vermeiden zu können, wurde bei Beendigungen von Arbeitsverhältnissen im Zeitraum Juli bis Oktober 2014 nunmehr eine Übergangsregelung geschaffen. Den betroffenen Arbeitnehmer/innen wird damit ermöglicht, innerhalb des Zeitraumes 1. Juli 2014 bis spätestens 5. November 2014 Anträge auf Auszahlung von Urlaubersatzleistung zu stellen, ohne die sonst notwendige, unverzügliche Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses berücksichtigen zu müssen. Die Antragstellung kann sich auch auf Urlaubsanwartschaften beziehen, die nicht unmittelbar vom Verfall bedroht sind.

Die Verrechnung der innerhalb der Übergangsfrist beantragten Urlaubersatzleistungen wird durch die BUAK am 10. November 2014 vorgenommen. Die Anzahl der dabei abgegoltenen Urlaubstage ist mit jenen Tagen begrenzt, die sich aus den Lücken zwischen buag-pflichtigen Arbeitsverhältnissen im Zeitraum Juli bis Oktober 2014 errechnen. Im Ausmaß der ausbezahlten Tage der Urlaubersatzleistung wird beginnend mit 01. November 2014 ein Sozialversicherungszeitraum geschaffen, der die BUAK als Arbeitgeberin ausweist. Während dieses Sozialversicherungszeitraumes kommt es zu einem Ruhen von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Auch Lohnsteuer und sonstige lohnabhängige Abgaben werden von der BUAK abgeführt.

Bei Beendigungen von Arbeitsverhältnissen ab 01. November 2014 ist die „freiwillige Urlaubersatzleistung“ unverzüglich nach der Beendigung zu beantragen.

Zwingende Urlaubersatzleistung:

Mit 01. November 2014 tritt bei Beendigungen von buag-pflichtigen Arbeitsverhältnissen zusätzlich zu der ab 01. Juli 2014 in Kraft befindlichen Variante der „freiwilligen Urlaubersatzleistung“ die als Dauerrecht fixierte Variante der „zwingenden Urlaubersatzleistung“ aller innerhalb eines Zeitraumes von fünf Monaten verfallsbedrohten Urlaubsansprüche in Kraft.

Für die Auszahlung der zwingenden Urlaubersatzleistung ist keine Antragstellung notwendig.

Der/die Arbeitnehmer/in wird von der BUAK in beiden Varianten schriftlich über den Verrechnungsvorgang informiert, wobei die Auszahlung des errechneten Nettobetrages an den/die Arbeitnehmer/in monatsweise aufgeteilt, am 10. des auf die abgegoltenen Urlaubstage folgenden Monats vorgenommen wird (bsp.: Urlaubersatzleistungen aus für November 2014 abgegoltenen Urlaubstagen werden am 10. Dezember 2014 ausbezahlt). Aus der Verrechnung der Urlaubersatzleistungen entsteht ein unmittelbar an das letzte Arbeitsverhältnis anschließender Sozialversicherungszeitraum, der die BUAK als Arbeitgeberin ausweist und der zum Ruhen von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung führt. Von der BUAK werden Lohnsteuer und sonstige lohnabhängige Abgaben abgeführt.

Sprachliche Klarstellung zur Entstehung von Urlaubsansprüchen bei „Neutralen Zeiten“ (§ 4a BUAG)

Inkrafttreten 1. Juli 2014:

Durch die Neuregelung soll klargestellt werden, dass der Anspruch auf Urlaub bei Beschäftigungszeiten gem. § 4a BUAG erst mit der Zuschlagsleistung durch den/die Arbeitgeber/in entsteht. Da die Verfallsbestimmungen auf das Entstehen eines Anspruchs abstellen, verschiebt sich der Zeitpunkt des Verfalls entsprechend nach hinten.

Überbrückungsgeld (§§ 131 ff BUAG) – Inkrafttreten 01. Juli 2014:

Hinweis: Der Bezug von Überbrückungsgeld ist ab 01. Jänner 2015 möglich. Überbrückungsabgeltung kann von Arbeitnehmer/innen ab dem Geburtsjahr 1957 in Anspruch genommen werden. (Siehe diesbezüglich BGBl. I 2013/137)

Ausdehnung des Geltungsbereichs:

Nunmehr unterliegen auch Arbeitnehmer/innen mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu einem/einer Arbeitgeber/in mit Sitz außerhalb Österreichs beschäftigt werden und die somit der österreichischen Sozialversicherungspflicht unterliegen, dem Geltungsbereich des Sachbereichs „Überbrückungsgeld“.

Berücksichtigung kollektivvertraglicher Lohnerhöhungen:

Kollektivvertragliche Lohnerhöhungen sind nunmehr während des Bezugs von Überbrückungsgeld zu berücksichtigen. Als Überbrückungsgeld gebührt das 169,5fache des so errechneten Stundenlohns.

Teilzeitbeschäftigung:

Teilzeitbeschäftigungen werden sowohl bei der Berechnung des vom/von der Arbeitgeber/in zu leistenden Zuschlags als auch bei der Leistung an den/die Arbeitnehmer/in berücksichtigt.

Ruhen des Überbrückungsgeldbezuges:

Während des Überbrückungsgeldbezuges ist eine geringfügige Beschäftigung nach dem ASVG zulässig; jede Beschäftigung in einem BUAG-Betrieb (auch Mischbetrieb) - gleichgültig in welchem Ausmaß - führt jedoch zu einem Ruhen des Überbrückungsgeldbezuges.

Änderung des Auszahlungszeitpunktes:

Bisher hätte das Überbrückungsgeld am 5. des Kalendermonats ausbezahlt werden sollen. Die Regelung über den Auszahlungszeitpunkt des Überbrückungsgeldes orientiert sich nunmehr am Zeitpunkt der Auszahlung der Alterspension. Die Auszahlung erfolgt somit am Ersten des Folgemonats. Fällt dieser Tag auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, hat die BUAK das Überbrückungsgeld so rechtzeitig auszusahlen, dass der/die Überbrückungsgeldbezieher/in über das Überbrückungsgeld am diesen Tagen vorhergehenden Werktag verfügen kann.

Einbeziehung der Überbrückungsgeldbezieher/innen in den Sachbereich „Abfertigung“:

Überbrückungsgeldbezieher/innen sind in den Sachbereich „Abfertigung“ der BUAK einbezogen. D.h. während des Überbrückungsgeldbezuges werden Beschäftigungszeiten für die Abfertigung Alt bzw. Beitragszeiten und Geldansprüche im System Abfertigung Neu erworben.

Klarstellung zur Dauer der Teilpflichtversicherung und zur sozialversicherungsrechtlichen und abgabenrechtlichen Zuständigkeit bei Überbrückungsgeldbezug:

Bereits mit der ASVG-Novelle BGBl. I Nr. 137/2013 wurden Bezieher/innen von Überbrückungsgeld nach § 13I BUAG in die Teilversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung aufgenommen (§ 8 Abs. 1 Z 5 ASVG). Nunmehr wird die Dauer dieser Teilpflichtversicherung konkretisiert. Sie beginnt mit dem Tag, ab dem das Überbrückungsgeld gebührt und endet mit dem Wegfall der Geldleistung. Örtlich zuständig ist jene Gebietskrankenkasse, die für das letzte buag-pflichtige Beschäftigungsverhältnis zuständig war.

Klargestellt wird zudem, dass die BUAK die Lohnsteuer an das für die BUAK zuständige Finanzamt und lohnabhängige Abgaben abzuführen hat.

Ende des Überbrückungsgeldbezugs mit dem Tod:

Es erfolgt eine Klarstellung, dass der Überbrückungsgeldbezug mit dem Tod des/der Arbeitnehmers/in endet.

Änderungen zur Überbrückungsabgeltung:

Die Antragstellung auf Überbrückungsabgeltung wird neu geregelt. Ein entsprechender Antrag ist nun binnen sechs Monaten ab Antritt der Alterspension (Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension) des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin an die BUAK zu stellen. Bei Antragstellung durch den/die Arbeitgeber/in oder den/die Arbeitnehmer/in wird der Anspruch auf Überbrückungsabgeltung auch für den jeweils anderen Teil geprüft. Eine Überbrückungsabgeltung an den/die Arbeitgeber/in wird bei dessen nächstfolgender Zuschlagsvorschreibung berücksichtigt.

Schlechtwetterstunden (§ 4 BSchEG) - Inkrafttreten 01. November 2014:

Im Sinne der Transparenz und Verwaltungsvereinfachung wurden folgende Änderungen vorgenommen:

Kontingenterhöhungen im Sommer- und Winterzeitraum:

Es kommt zu einer Erhöhung der möglichen Schlechtwetterstunden im Sommerzeitraum (Mai bis Oktober) von bisher 96 Stunden auf 120 Stunden und im Winterzeitraum (November bis April) von bisher 192 Stunden auf 200 Stunden.

Entfall der Erhöhung der Schlechtwetterstunden wegen besonderer Witterungsverhältnisse oder Naturkatastrophen:

Da die Erhöhung der Schlechtwetterstunden wegen besonderer Witterungsverhältnisse oder Naturkatastrophen in der Praxis von untergeordneter Relevanz war, sind diese bei gleichzeitiger Berücksichtigung bei der Festlegung der Schlechtwetterstunden für den Sommer- und Winterzeitraum entfallen.

Freundliche Grüße

Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse