

Vorname Nachname
Strasse Nummer
PLZ Ort

Informationen zur
BUAG Novelle 2016
Überbrückungsabgeltung

Dieser Newsletter stellt schwerpunktmäßig jene Neuerungen im Überblick dar, die mit der Novelle zum Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. I Nr. 72/2016, beschlossen wurden. Thematisch wird dabei der Schwerpunkt auf die Neuerungen im Sachbereich Überbrückungsgeld gelegt, wobei zusätzlich die ab 01.01.2017 zu vollziehende Überbrückungsabgeltung dargestellt wird.

Überbrückungsabgeltung

Da 2017 aufgrund des Geburtsjahrganges die ersten ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Überbrückungsabgeltung gemäß § 13m BUAG haben werden, wollen wir Sie genauer über diese Leistung der BUAK informieren:

Überbrückungsabgeltung bei Nichtinanspruchnahme von Überbrückungsgeld

Die einmalige Überbrückungsabgeltung gemäß § 13m BUAG steht allen ArbeitnehmerInnen alternativ zum Überbrückungsgeld für jenen Zeitraum zu, in dem sie in einem/mehreren buag-pflichtigen Arbeitsverhältnis/sen beschäftigt waren, obwohl sie bereits alle sonstigen Anspruchsvoraussetzungen lt. § 13l Abs. 1 BUAG für das Überbrückungsgeld erfüllen, dieses aber nicht in Anspruch genommen haben.

Dies gilt aber nur für ArbeitnehmerInnen ab dem Geburtsjahrgang 1957.

Für Zeiten, in denen der Überbrückungsgeldbezug gemäß § 13l Abs. 7 BUAG ruht, gebührt keine Überbrückungsabgeltung.

Ziel der Überbrückungsabgeltung

Ziel der Überbrückungsabgeltung ist es, ArbeitnehmerInnen dazu zu motivieren, länger in der Baubranche zu arbeiten und sich dann dafür bei Pensionsbeginn eine Prämie in Form der Überbrückungsabgeltung zu holen. Diese einmalige Prämie beträgt für den/die ArbeitnehmerIn 35% des sonst zustehenden Überbrückungsgeldes und macht beispielsweise bei einem/r BauhilfsarbeiterIn mit einem überwiegenden KV-Lohn von **EUR 11,61 bis zu EUR 12.397,74 brutto** (für die derzeit längste Bezugsdauer von 18 Monaten) aus.

Auch der/die ArbeitgeberIn soll durch die Überbrückungsabgeltung einen Anreiz haben, ältere MitarbeiterInnen länger in Beschäftigung zu halten.

Deshalb bekommt auch diese/r eine einmalige Prämie in der Höhe von 20% (**bis zu EUR 7.084,42**).

Antragstellung

Einen Antrag auf Überbrückungsabgeltung kann sowohl der/die ArbeitnehmerIn, als auch der/die ArbeitgeberIn stellen, sobald der/die ArbeitnehmerIn in Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension ist.

Der Antrag kann gemäß § 13n Abs. 2 BUAG aber nur binnen sechs Monaten ab Pensionsantritt des/r Arbeitnehmer/s/in gestellt werden.

Unabhängig davon, wer den Antrag gestellt hat, wird sowohl für den/die ArbeitnehmerIn als auch für den/die ArbeitgeberIn der Anspruch geprüft.

Wenn es in der Zeit, in der der/die ArbeitnehmerIn bereits Überbrückungsgeld beziehen hätte können, mehrere buag-pflichtige Arbeitsverhältnisse bei verschiedenen ArbeitgeberInnen gegeben hat, wird der ArbeitgeberInanteil der Überbrückungsabgeltung auf diese ArbeitgeberInnen aliquot aufgeteilt.

**Neuerungen im Sachbereich Überbrückungsgeld durch die BUAG-Novelle 2016
(gültig für alle neuen Überbrückungsgeldbezüge ab 01.01.2017)**

Alle ArbeitnehmerInnen, bei denen aufgrund des Jahrganges ein Anspruch auf Überbrückungsabgeltung besteht, werden bei Zuerkennung des Überbrückungsgeldes ab 01.01.2017 über diese alternative Möglichkeit informiert.

In diesem Informationsschreiben wird auch die Höhe der möglichen Überbrückungsabgeltung angegeben, wenn der/die ArbeitnehmerIn doch auf das Überbrückungsgeld verzichten und in dieser Zeit weiter in einem buag-pflichtigen Arbeitsverhältnis arbeiten würde.

Ist der/die ArbeitnehmerIn zum Zeitpunkt der Antragstellung in einem buag-pflichtigen Arbeitsverhältnis beschäftigt, dann erhält auch sein/ihre ArbeitgeberIn gemäß § 13m Abs. 2 BUAG ein entsprechendes Informationsschreiben.

Darin wird auch darüber informiert, ab wann der/die ArbeitnehmerIn Überbrückungsgeld beziehen wird und dass damit das Arbeitsverhältnis gemäß § 13q Abs. 1 BUAG als durch Kündigung des/r Arbeitnehmer/s/in beendet gilt, sofern das Arbeitsverhältnis nicht zu einem früheren Zeitpunkt gelöst wird.

Eine Verschiebung des Überbrückungsgeldbeginns ist der BUAK gemäß § 13n Abs. 3 BUAG bis spätestens drei Arbeitstage vor dem zuerkannten Beginn des Überbrückungsgeldbezugs durch den/die ArbeitgeberIn schriftlich bekannt zu geben.

Bei nicht fristgerechter Bekanntgabe der Verschiebung und Weiterbeschäftigung reduziert sich die Höhe der Überbrückungsabgeltung sowohl für den/die ArbeitnehmerIn als auch den/die ArbeitgeberIn um jeweils fünf Prozentpunkte auf 30% bzw. 15% des sonst dem/r ArbeitnehmerIn zustehenden Überbrückungsgeldes.

Änderungen für Lehrlinge ab dem 01. Jänner 2017

Im Rahmen eines Lehrlingspaketes wurden gesetzliche Änderungen beschlossen, welche die Sachbereiche Schlechtwetter und Urlaub betreffen. Folgende Neuerungen treten mit 01. Jänner 2017 in Kraft:

- Gewerbliche Lehrlinge jener Betriebe, die in den Geltungsbereich des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes (BSchEG) fallen, werden nun ebenfalls von der Schlechtwetterregelung erfasst. Dies gilt nicht nur für neu abgeschlossene Lehrverhältnisse, sondern auch für zum Zeitpunkt des Inkraft-Tretens bereits bestehende.
- Der Berechnung des Urlaubszuschlages für Lehrlinge – und damit auch der Berechnung des Urlaubsentgeltes – wird nicht mehr der um 20% erhöhte kollektivvertragliche Stundenlohn, sondern ausschließlich der kollektivvertragliche Stundenlohn zu Grunde gelegt.

Folgende Tabelle gibt Ihnen einen Überblick über die ab 01.01.2017 anzuwendenden Formeln zur Berechnung der täglichen Zuschläge zum Lohn in den einzelnen Sachbereichen:

Sachbereich	Zuschlagsberechnung - ArbeiterIn	Zuschlagsberechnung - Lehrling
Urlaub	$\frac{(\text{KV-Lohn} + 20\%) \times \text{Faktor}}{5}$ <p>Die Höhe des Faktors richtet sich nach der wöchentlichen Normalarbeitszeit: bei 40 Stunden: Faktor 11,85 bei 39 Stunden: Faktor 11,55 bei <39 Stunden: Faktor 11,40</p>	$\frac{\text{KV-Lohn} \times \text{Faktor}}{5}$ <p>Die Höhe des Faktors richtet sich nach der wöchentlichen Normalarbeitszeit: bei 40 Stunden: Faktor 11,85 bei 39 Stunden: Faktor 11,55 bei <39 Stunden: Faktor 11,40</p>
Überbrückungsgeld	$\frac{\text{KV-Lohn} \times 1,5}{5}$	$\frac{\text{KV-Lohn} \times 1,5}{5}$
Abfertigung	$\frac{(\text{KV-Lohn} + 20\%) \times 1,5}{5}$	$\frac{(\text{KV-Lohn} + 20\%) \times 1,5}{5}$
Schichturlaub	$\frac{\text{KV-Lohn} \times 1,20 \times 2,8}{5}$	$\frac{\text{KV-Lohn} \times 1,20 \times 2,8}{5}$
Winterfeiertagsregelung	$\frac{(\text{KV-Lohn} + 20\%) \times 1,2}{5}$	$\frac{(\text{KV-Lohn} + 20\%) \times 1,2}{5}$

Administrative Neuerungen im Bereich der Baustellendatenbank

Ab 01. April 2017 wird es öffentlichen AuftraggeberInnen ermöglicht, auf freiwilliger Basis Daten in die Baustellendatenbank zu melden, welche die Kontrollen der BUAK, der Abgabenbehörden des Bundes sowie der Krankenversicherungsträger insbesondere bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) unterstützen sollen.

So können Informationen zu dem/der Auftragnehmer/in, der Auftragssumme, dem Auftragsort, dem voraussichtlichen Ausführungsbeginn und der Ausführungsdauer des Bauauftrages, sowie der Einsatz von Subunternehmen laufend dokumentiert werden.

Für öffentliche AuftraggeberInnen besteht die Möglichkeit, sich über die Ergebnisse von Baustellenkontrollen der BUAK zu informieren. Die bereitgestellten Informationen, welche den Zeitpunkt und Ort der Kontrolle, Namen und Anschrift des kontrollierten Unternehmens, festgestellte Daten über die Werksleistung, Namen, Geburtsdatum und Tätigkeit der angetroffenen ArbeitnehmerInnen sowie Arbeitszeiten und einen festgestellten Verdacht auf Unterentlohnung umfassen, sollen den AuftraggeberInnen dabei helfen, sichergehen zu können, dass die gesetzlichen Bestimmungen im Zuge der Auftragsabwicklung eingehalten werden.

Ab 01. Jänner 2019 entfällt die Möglichkeit der postalischen Übermittlung von Baustellenmeldungen an das zuständige Arbeitsinspektorat und die BUAK. Sollten Sie verpflichtet sein, Baustellenmeldungen selbst vorzunehmen, bitten wir Sie, spätestens ab diesem Zeitpunkt die am eBUAK-Portal zur Verfügung gestellte Anwendung „Baustellenmeldung“ zu verwenden.

Die folgenden Punkte der Novelle dienen dazu, Klarheit bei der Einbeziehung von Arbeitsverhältnissen unter das BUAG zu schaffen.

Einbeziehung in das System der Urlaubs- und Abfertigungskasse bei Nichteinhaltung der Meldepflicht (§ 27 BUAG)

Bei Verletzungen der Meldepflicht des/r Arbeitsgeber/s/in gem. § 22 BUAG über mindestens 3 Zuschlagszeiträume kommt bei der Einbeziehung von Arbeitsverhältnissen unter das BUAG ab 01.01.2017 folgender Verfahrensablauf zu Anwendung:

1. Die BUAK informiert den/die ArbeitgeberIn über die einzubeziehenden ArbeitnehmerInnen, deren Beschäftigungszeiten sowie über den Zeitpunkt der Einbeziehung schriftlich (sogen. Einbeziehungsinformation). Dabei kann die Vorlage bestimmter Unterlagen eingefordert werden.
2. Die Zustellung der Einbeziehungsinformation bewirkt einerseits die Verpflichtung zur Zuschlagsleistung. Andererseits kann der/die ArbeitgeberIn binnen vier Wochen ab Zustellung, bei sonstigem Ausschluss, Unterlagen vorlegen, die im gegenständlich relevanten Zeitraum die Auszahlung von Urlaubsgeld und Urlaubszuschuss nachweisen.
3. Zeitgerecht nachgewiesene Zahlungen des/r Arbeitgeber/s/in werden von der BUAK auf die errechnete Zuschlagsforderung und auf den materiellen und tageweisen Urlaubsanspruch des/r Arbeitnehmer/s/in angerechnet.

Je nach Sachbereich sind für die Einbeziehung von Arbeitsverhältnissen unter das BUAG verschiedene Zeitpunkte relevant:

- Im Sachbereich Urlaub und im Sachbereich Abfertigung erfolgt die Einbeziehung mit dem dem Erfassungsjahr zweitvorangegangenen Kalenderjahr, bei kürzer andauernden Arbeitsverhältnissen, ab deren Beginn.
- Im Sachbereich der Winterfeiertagsvergütung wird mit Beginn jenes Kalenderjahres, in dem die Einbeziehungsinformation zugestellt wurde, einbezogen. Bei danach beginnenden Arbeitsverhältnisses, ab deren Beginn.
- Für den Sachbereich des Überbrückungsgeldes erfolgt die Einbeziehung mit 01.01.2014, sofern das Arbeitsverhältnis bereits begründet war, sonst mit Beginn des Arbeitsverhältnisses, aber jedenfalls nur für einen Zeitraum von höchstens 7 Jahren ab Zustellung der Einbeziehungsinformation.
- Das einbezogene Arbeitsverhältnis betreffende Vordienstzeiten werden für den Sachbereich Urlaub angerechnet, wobei über die dabei von dem/r ArbeitgeberIn zu entrichtenden Zuschläge gesondert informiert wird.

Abgrenzung Arbeitsvertrag/Werkvertrag

Die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis im Sinne des BUAG vorliegt, erfolgt nun auch nach der ausdrücklichen gesetzlichen Anordnung nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt und nicht nach der äußeren Erscheinungsform des Sachverhalts (vgl § 1 Abs 1 BUAG).

Entscheidend für die Abgrenzung Arbeitsvertrag / Werkvertrag sind die Art der Tätigkeit und wie das Arbeitsverhältnis tatsächlich gelebt wird. Verrichtet der/die „selbständige UnternehmerIn“ beispielsweise nur einfache manuelle Arbeiten, die typischerweise von ArbeitnehmerInnen durchgeführt werden, so liegt in aller Regel – gemessen am wahren wirtschaftlichen Gehalt – ein Arbeitsverhältnis vor.

Unerheblich ist dabei die Bezeichnung des Vertrages als Werkvertrag oder Auftrag. Ebenfalls unbeachtlich ist, ob der/die ArbeitnehmerIn (zusätzlich) über einen Gewerbeschein verfügt.

Die BUAK prüft im Rahmen ihrer Aufgaben regelmäßig, ob ein Arbeitsverhältnis im Sinne des BUAG vorliegt.

Bitte beachten Sie, dass wir Sie zukünftig ausschließlich über unsere Homepage unter www.buak.at und dem eBUAK Portal unter portal.buak.at informieren werden.