

Wien, 17.05.2021

Der Nationalrat hat am 25.03.2021 eine Änderung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) beschlossen, welche am 13.04.2021 kundgemacht wurde.

Die BUAK informiert daher nachstehend über jene Änderungen, die sich aufgrund der Implementierung der „Entsenderichtlinie neu“ ergeben.

1. Langfristige Entsendungen (§ 33j BUAG und § 12a BSchEG)

Die „Entsenderichtlinie neu“ sieht bei langer Entsendedauer (12 Monate bzw. bei einmaliger, begründeter Verlängerung 18 Monate) eine Anwendung zusätzlicher Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vor. Dementsprechend wurde bei Überschreitung einer Entsendedauer von 12 Monaten (bei einmaliger Verlängerung 18 Monate) geregelt, dass im Fall eines Arbeitsausfalles wegen Schlechtwetters dem/r ArbeitnehmerIn gegenüber seinem/r ArbeitgeberIn ein Anspruch auf mindestens 60% des Lohnes zusteht. Eine Refundierung durch die BUAK steht dem/r ArbeitgeberIn mangels Leistung des von ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn zu leistenden Schlechtwetterbeitrages an die Österreichische Gesundheitskasse nicht zu.

2. Unechte Entsendungen und Scheinentsendungen (33k BUAG)

ArbeitnehmerInnen von ArbeitgeberInnen mit Sitz im Ausland, die ihren gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich haben und in Österreich sozialversichert sind (sogen. unecht entsandte ArbeitnehmerInnen), waren bisher gemäß der Entsendebestimmungen des BUAG lediglich in die Sachbereiche Urlaub und Überbrückungsgeld einbezogen.

Nunmehr erfolgt eine ausdrückliche Einbeziehung dieser ArbeitnehmerInnen in sämtliche Sachbereiche des BUAG. Daher erfolgt ab dem Zuschlagszeitraum April 2021 eine Einbeziehung auch in die Sachbereiche Abfertigung und Winterfeiertage.

Das Verfahren zur Einbringlichmachung der Zuschläge richtet sich nach wie vor nach den Bestimmungen des § 33h BUAG, sodass die Forderungen der BUAK beim Arbeits- und Sozialgericht Wien im Gerichtsweg einzuklagen sind. Hinsichtlich der Einbeziehung in den Sachbereich Abfertigung ist daher bei der künftigen Eingabe über die Meldungseingabe darauf zu achten, dass Austrittsgründe korrekt angegeben werden. Für Scheinentsendungen wird klargestellt, dass auch hier das Entsendeverfahren wie bei unechten Entsendungen zu Anwendung kommt, sofern im Herkunftsstaat bezüglich der im BUAK-Verfahren abgewickelten Ansprüche (bspw. Urlaub) kein höheres Schutzniveau garantiert wird.

On 25 March 2021, the National Assembly passed an amendment to the Construction Workers' Annual Leave and Severance Pay Act (BUAG); this amendment was published on 13 April 2021.

BUAK therefore provides the following information on the changes resulting from the implementation of the "New Posting of Workers Directive".

1. Long-term postings (Section 33j BUAG and Section 12a BSchEG [Construction Workers' Bad Weather Compensation Act])

The "New Posting of Workers Directive" specifies additional terms and conditions of employment in the case of long postings (12 months, or 18 months with a one-time, justified extension).

If the posting duration exceeds 12 months (18 months in the case of a one-time extension), these stipulate that in the event of inactivity due to bad weather, the employee is entitled to at least 60% of his/her salary from his/her employer.

Where the employer and employee do not pay a bad weather contribution to the Austrian Health Insurance Fund (Österreichische Gesundheitskasse), the employer shall not be entitled to a refund from BUAK.

2. Falsified and bogus postings (33k BUAG)

Employees of employers based abroad who are usually stationed in and pay social security in Austria (known as falsified posted workers) were previously only included in the Holiday and Bridging Allowance Divisions in accordance with BUAG posting provisions.

These workers are now included explicitly in all BUAG Divisions.

As a result, from the wage supplement period April 2021 they will also be included in the Severance Pay and Winter Holiday Divisions.

The procedure for collecting supplements continues to be governed by the provisions of Section 33h BUAG, which stipulate that BUAK claims must be brought before the Labour and Social Court Vienna. With regard to inclusion in the Severance Pay Division, it must therefore be ensured that the reasons for resignation are correctly stated in future entries made via report submission.

The posting procedure for falsified postings shall also apply in the case of bogus postings, unless a higher level of protection is guaranteed in the country of origin with regard to the claims processed as part of the BUAK procedure (e.g. holidays).