

Novelle des BUAG und des BSchEG

Wir erlauben uns, auf die Kundmachung der Novelle des BUAG in BGBl I 2016/72 aufmerksam zu machen. Neben einigen formalen Änderungen (zB Richtigstellung veralteter Verweise) lassen sich die wesentlichen Änderungen in vier Gruppen zusammenfassen:

1. Umsetzung des Lehrlingspakets
2. Überbrückungsgeld;
3. Ermittlung der Zuschlagsforderung bei Arbeitsverhältnissen, die kraft Gesetzes dem BUAG unterliegen, aber nicht gemeldet wurden („nachträgliche Einbeziehung“);

ad 1. Lehrlingspaket

Gesetzliche Änderungen

Ab 1.1.2017 ist der **BUAG-Zuschlag** bei Lehrlingen nur mehr vom kollv-lichen Lohn (statt wie bisher vom um 20% erhöhten kollv-lichen Lohn) zu berechnen. Das wirkt sich auch auf die Anwartschaften aus, sodass Lehrlinge künftig bei Urlaubsverbrauch (ausgenommen bei vor dem 31.12.2016 erworbenen Anwartschaften) die gleiche Bemessungsbasis wie bei aktiver Arbeit haben, da Lehrlinge üblicherweise keine Überzahlungen haben.

Ab 1.1.2017 unterliegen **Lehrlinge** dem Geltungsbereich des BSchEG (ausgenommen Lehrlinge, die dem KollV Angestellte Baugewerbe/Bauindustrie unterliegen). Das gilt sowohl in Bezug auf die Verpflichtung zur Leistung eines Schlechtwetterbeitrags als auch in Bezug auf den Entgeltfortzahlungsanspruch bei Arbeitsentfall wegen Schlechtwetter.

ad 2. Überbrückungsgeld

Die BUAK ist künftig verpflichtet, auch den Arbeitgeber darüber zu informieren, dass der Arbeitnehmer einen Antrag auf Bezug von Überbrückungsgeld gestellt hat (§ 13n Abs 2 BUAG). Dieses Informationsschreiben hat die rechtliche Qualifikation einer Kündigung durch den Arbeitnehmer mit dem Monatsletzten vor Bezug des Überbrückungsgelds (§ 13q Abs 1 BUAG). Da es sich dabei um eine gesetzliche Bestimmung handelt, geht diese Bestimmung den Regelungen im KollV voran. Daher muss - anders als nach dem KollV - das Arbeitsverhältnis nicht mit dem letzten Arbeitstag der Kalenderwoche enden. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall bei der GKK mit dem Abmeldegrund „Arbeitnehmerkündigung“ abzumelden.

Die BUAK wird künftig bei Beantragung des Überbrückungsgeldes dem Arbeitnehmer ein Schreiben mit Informationen zu seiner individuellen Überbrückungsabgeltung als finanziell lukrative Alternative zum Überbrückungsgeld übermitteln. Diese Information erhält auch der Arbeitgeber. Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer trotz Beantragung des Überbrückungsgelds einvernehmlich die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren, ist dies auch weiterhin möglich. Dabei ist aber zu beachten, dass die BUAK spätestens drei Arbeitstage vor dem ursprünglich geplanten Bezugstermin zu informieren ist. Erfolgt dies nicht, wird die Überbrückungsabgeltung um jeweils 5%-Punkte gekürzt; der Arbeitnehmer erhält diesfalls nur 30%, der Arbeitgeber 15% anstelle von 35% und 20% (§ 13n Abs 3 BUAG). Die völlig ungemeldete (dh auch bei der GKK nicht gemeldete) Beschäftigung führt überhaupt zum Verlust des Anspruchs auf Überbrückungsgeld und Überbrückungsabgeltung (§ 13l Abs 9 BUAG - unverändert).

In § 13q Abs 2 BUAG ist nunmehr ein Motivkündigungsschutz verankert. Kündigt der Arbeitgeber also den Arbeitnehmer, weil dieser das Überbrückungsgeld in Anspruch nehmen will, ist eine derartige Kündigung unwirksam. Dabei ist aber zu beachten, dass dies nur für die aus dem verpönten Motiv ausgesprochene Kündigung gilt. Die Kündigung aus einem anderen Grund (zB saisonbedingte Kündigungen) sind weiterhin möglich.

Weitere Informationen finden sich auf der Homepage der BUAK (www.buak.at).

ad. 3 Ermittlung der Zuschlagsforderung bei Arbeitsverhältnissen, die kraft Gesetzes dem BUAG unterliegen, aber nicht gemeldet wurden („nachträgliche Einbeziehung“)

Anwendungsbereich des § 27 BUAG sind jene Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis des BUAG kraft Gesetzes unterliegt, der Arbeitgeber aber keine Meldung erstattet hat (ob absichtlich oder unabsichtlich ist dabei egal).

Für den Urlaub gilt: Die BUAK hat die Zuschläge für das laufende Kalenderjahr sowie für die vorangegangenen zwei Kalenderjahre zu betreiben. Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer (zB Urlaubshaltung mit Entgeltfortzahlung, Sonderzahlungen) werden entsprechend angerechnet und verringern die Leistungspflicht des Arbeitgebers. Die Beweispflicht für derartige Leistungen obliegt dem Arbeitgeber.

Für die Abfertigung gilt: Die BUAK hat die Zuschläge für das laufende Kalenderjahr sowie für die vorangegangenen zwei Kalenderjahre zu betreiben. Leistungen des Arbeitgebers an eine BVK sind entsprechend zu berücksichtigen.

Für die Winterfeiertagsvergütung gilt: Die BUAK hat die Zuschläge für das laufende Kalenderjahr zu betreiben.

Für das Überbrückungsgeld gilt: Die BUAK hat die Zuschläge für die letzten sieben Jahre zu betreiben (dabei ist zu beachten, dass dieser Sachbereich erst 2014 eingeführt wurde und Betreibungen für Zeiträume davor nicht erfolgen).