

## Arbeitskräfteüberlassung und „Bauarbeiten“

Zunehmende Baustellen-Kontrollen durch die BUAK (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse) betreffen auch Überlasserbetriebe, wenn die auf der Baustelle angetroffenen Arbeiter nicht bei der BUAK gemeldet wurden. Abgesehen von Anzeigen und Verwaltungsstrafen wegen Meldeverstößen drohen auch beträchtliche Nachforderungen.

Ob und ab wann Arbeiter der BUAK zu melden sind, ist für den Arbeitskräfteüberlasser nicht immer einfach zu entscheiden.

Es werden daher im Folgenden die für Überlasserbetriebe relevanten Bestimmungen und Rechtsfolgen hinsichtlich

- Urlaub
- Abfertigung
- Winterfeiertage und
- Schlechtwetter

übersichtlich dargestellt.

Ergänzend finden sich Hinweise zur Auftraggeberhaftung und zur HFU-Gesamtliste.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Urlaub und Abfertigung</b>	<b>3</b>
1.1. „Aufgenommene Arbeiter“	3
1.2. „Tatsächliche überwiegende Überlassung zu solchen Tätigkeiten“	4
„Bautätigkeit“	4
„Zeitliches Überwiegen“	5
1.3. <i>Meldepflicht</i>	7
1.4. <i>Beispiele</i>	7
1.5. <i>Rückabwicklung</i>	8
1.6. <i>Zuschlagsentrichtung durch den Beschäftiger</i>	9
<b>2. Schlechtwetterentschädigung</b>	<b>10</b>
<b>3. Winterfeiertagsregelung</b>	<b>11</b>
<b>4. Kosten</b>	<b>12</b>
<b>5. HFU-Liste</b>	<b>13</b>

## 1. Urlaub und Abfertigung

Im Vordergrund steht die Bestimmung des § 2 Abs. 1 lit h), § 2 Abs. 2 lit h) und § 2 Abs. 2a lit c) BUAG (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, wonach bei Überlasserbetrieben jene Arbeitnehmer in den Geltungsbereich der Urlaubs-, Abfertigungsregelungen des BUAG einbezogen werden,

*„die zur Überlassung **für Tätigkeiten**, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach lit. a) bis g) fallen,*

- **aufgenommen werden oder**
- **tatsächlich überwiegend zu solchen Tätigkeiten überlassen werden.**“

In den Buchstaben a) bis g) werden genannt:

- Baubetriebe,
- Baunebenbetriebe,
- Steinmetzbetriebe,
- Dachdecker- und Plastererbetriebe,
- Hafner-, Platten- und Fliesenlegerbetriebe,
- Brunnenbauer
- Zimmererbetriebe und
- Spezialbetriebe.

Wenn im Folgenden vereinfacht von „**Bautätigkeiten**“ gesprochen wird, sind damit alle hier genannten Tätigkeiten gemeint.

### 1.1. „Aufgenommene Arbeiter“

Wird im Dienstvertrag/Dienstzettel als vorgesehene Verwendung bzw. voraussichtliche Art der Arbeitsleistung bereits eine einschlägige „Bautätigkeit“ genannt (z.B. Mauer, Bauhilfsarbeiter, Zimmerer etc.) unterliegt dieses Arbeitsverhältnis von vornherein dem BUAG.

Der Zweck dieser Regelung liegt darin, einen häufigen Wechsel der BUAG-Zugehörigkeit zu vermeiden. Dabei geht der Gesetzgeber offensichtlich davon aus, dass Arbeitnehmer, die für bestimmte Tätigkeiten aufgenommen werden, in der Regel überwiegend in dieser vereinbarten Tätigkeit Verwendung finden.<sup>1</sup>

Aber im Unterschied zur alternativen Bedingung der „überwiegenden Überlassung“ (siehe unten) kommt es hier auf zeitliche Kriterien (Dauer des Baueinsatzes) nicht an, so dass auch längere Überlassungen in „bauferne“ Betriebe die BUAG-Zugehörigkeit nicht unterbrechen.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> OGH 13.12.2012, 1 Ob217/12m sowie VwGH 26.05.2010, 2010/08/0030.

<sup>2</sup> Auch die vergleichbare Mischbetriebsregelungen des § 3 Abs. 4 BUAG gibt der „aufgenommenen Beschäftigung“ ein besonderes Gewicht und durchbricht den sonst für die Zugehörigkeit geltenden Grundsatz des Überwiegens einer Beschäftigung in Mischbetrieben.

Beispiel :

Der Arbeiter wird für „Bautätigkeiten“ aufgenommen und daher bei der BUAK angemeldet. Er wird vorübergehend (kann auch länger dauern) an andere Betriebe überlassen. Die BUAG-Zugehörigkeit bleibt aufrecht.

Dauernde Änderungen des Einsatzfeldes wären eigentlich vertragswidrig und würden an der BUAG-pflicht nichts ändern.

Sollte ein für „Bautätigkeiten“ aufgenommener Arbeiter in zukünftig nicht mehr dem BUAG unterliegen, wäre eine Änderung der Art der Arbeitsleistung dienstvertraglich zu vereinbaren.

## **1.2. „Tatsächliche überwiegende Überlassung zu solchen Tätigkeiten“**

Während die „Aufnahme für Bautätigkeiten“, den Sachverhalt schon ab Beginn des Arbeitsverhältnisses klar stellt, kann es vorkommen, dass Arbeitnehmer, die nicht für „Bautätigkeiten“ aufgenommen wurden, später an „Baubetriebe“ überlassen werden. In diesen Fällen kommt es einerseits auf die „tatsächliche“ Tätigkeit und auf das Überwiegen dieser Tätigkeit an.

### „Bautätigkeit“

Der Gesetzgeber grenzt die für Bautätigkeiten „Aufgenommenen“ von den „tatsächlichen zu solchen Tätigkeiten Überlassenen“ ab.

Im Unterschied zur Mischbetriebsregelung, in der es immer um die nach außen gerichteten „betrieblichen“ Aktivitäten geht, wird hier auf die tatsächlich Tätigkeit des Arbeiters abgestellt.

Durch die Verwendung des Wortes „tatsächlich“<sup>3</sup> verdeutlicht der Gesetzgeber den Unterschied zu den Stammarbeitern. Für die Arbeitnehmer der Baufirma gelten unabhängig von ihrer tatsächlich ausgeübten Tätigkeit allein durch die Beschäftigung in einem Baubetrieb die BUAG-Bestimmungen.

Anderes gilt für überlassene Arbeiter: Überlassene Arbeiter, die in der Baufirma keine „Bautätigkeiten“ verrichten, unterliegen nicht dem BUAG.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Das Wort „tatsächlich“ unterstreicht zudem den Unterschied zwischen den für Bautätigkeiten „aufgenommenen“ Arbeitern. Während bei den „Aufgenommenen“ die dienstvertraglichen Verhältnisse im Vordergrund stehen, kommt es hier auf die tatsächlichen Gegebenheiten an.

<sup>4</sup> Vgl. VwGH 26.09.2013, 2013/11/0176; VwGH 25.05.2010, 2010/08/0030; VwGH 21.06.2000, 94/08/0234; VwGH 22.10.1996, 94/08/0167).

Beispiel:

Die in einem Baubetrieb „direkt beschäftigte“ Reinigungskraft unterliegt ungeachtet der Tatsache, dass sie keine „Bautätigkeiten“ ausübt den BUAG-Bestimmungen. Die zu solchen Tätigkeiten in den Baubetrieb „überlassene“ Reinigungskraft unterliegt nicht dem BUAG. Gleiches wird für einen in der Werkstatt der Baufirma beschäftigten Metallarbeiter gelten.

### „Zeitliches Überwiegen“

Es wird betont, dass die nachstehenden Ausführungen einen Versuch darstellen, den nicht sehr unbestimmten Wortlaut des Gesetzes<sup>5</sup> einer sinnvollen und praktikablen Deutung zuzuführen.

Auch die BUAK wollte sich auf keine klare, verbindliche Auslegung festlegen. Gerichtliche Entscheidungen liegen – soweit ersichtlich - nicht vor.

Wegen der hohen praktischen Relevanz für manche Überlasserbetriebe wäre eine klarstellende Lösung durch den Gesetzgeber im Interesse aller Beteiligten wünschenswert.

Der Gesetzeswortlaut macht jedenfalls deutlich (siehe oben), dass als „Bauarbeiter“ aufgenommene Überlassungskräfte von vornherein der BUAG zu melden sind, weil die Einstellung als Bauarbeiter (Baufacharbeiter, angelernter Bauarbeiter, Bauhilfsarbeiter) wohl eine Überlassung zu Bautätigkeiten nach sich ziehen wird. Der Zweck dieser Regelung liegt darin, einen häufigen Wechsel der BUAG-Zugehörigkeit zu vermeiden.

Anderenfalls müsste man die dienstvertraglichen Grundlagen ändern.

Dieser Zweck, nämlich die Vermeidung eines häufigen Wechsels der Urlaubssysteme, muss auch für die tatsächlich überwiegend zu „Bautätigkeiten“ überlassenen Arbeiter gelten, die nicht dafür aufgenommen wurden.

Aus der Gesetzessystematik ergibt sich auch, dass für die zu „Bautätigkeiten“ Aufgenommenen das BUAG-System im Vordergrund steht und sich an der BUAG-Zugehörigkeit auch bei längerer Überlassung in „baufremde“ Branchen ohne Änderung der Vertragsgrundlagen eigentlich nichts ändert.

Daraus lässt sich ableiten, dass für die nicht für „Bautätigkeiten“ aufgenommenen Arbeiter grundsätzlich nicht das System für Bauarbeiter sondern das „allgemeine“ Urlaubsgesetzes (UrlG) gilt, weil der erste Einsatz im Regelfall nicht in einem „Baubetrieb“ erfolgt und ein Wechsel erst bei tatsächlicher überwiegender Überlassung stattfindet.

Damit stellt sich die für die Praxis wichtige Frage, ab wann zu „Bauarbeiten“ überlassene Arbeiter den Bestimmungen des BUAG unterliegen und der BUAK zu melden sind. Arbeiter, die nicht zu Bautätigkeiten überlassen werden, unterliegen ja

---

<sup>5</sup> Die unbestimmte Gesetzeslage sieht auch der OGH in seinem Erkenntnis vom 13.12.2012, 1 Ob217/12m, in dem es um die ähnlich formulierte „Mischbetriebsregelung“ des § 3 BUAG geht.

ohnehin nicht den BUAG-Regelungen. Aber auch nicht jeder kurzfristige Einsatz mit Bautätigkeiten sollte zu einem Systemwechsel führen.

Der Gesetzgeber, der nur von einem tatsächlichen Überwiegen spricht, hat keinen zeitlichen Bezugsrahmen festgelegt.

Das Kriterium des Überwiegens auf die gesamte, längere, allenfalls mehrjährige Dauer eines Arbeitsverhältnisses und nicht auf einen kürzeren Zeitraum abzustellen wäre wenig praktikabel und würde in besonderen Fällen zu überlangen Rückabwicklungen führen.

Es wird daher die Meinung vertreten, man müsse im Hinblick auf den jährlichen Urlaubsanspruch auf einen Jahreszeitraum abstellen. Dementsprechend wäre erst ab einer Bau-Überlassungsdauer von mehr als 6 Monaten von einem Überwiegen und daher BUAG-Zugehörigkeit auszugehen.<sup>6</sup>

Dabei ist nicht das Kalenderjahr sondern das individuelle Urlaubsjahr des Arbeiters entscheidend.<sup>7</sup>

Die Anknüpfung an das Urlaubsjahr ist der einzig sinnvolle Zeitraum und bringt auch Rechtssicherheit, zumal es dem Arbeitgeber ermöglicht wird, bei durchgehender Geltung des UrlG den Urlaub entsprechend zu verwalten und mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Auch eine Rückabwicklung und damit ein Rückgriff auf abgelaufene Urlaubsjahre dadurch nicht möglich. Die Rückabwicklungen bei Systemwechsel lassen sich bei Abstellen auf das Urlaubsjahr leichter gestalten.

Ein Wechsel der Urlaubssysteme in einem Urlaubsjahr wird durch diese Auslegung ausgeschlossen.

Kann man daher absehen, dass ein „Baueinsatz“ eines Arbeiters nur vorübergehend erfolgt, also nicht länger als 6 Monate im Urlaubsjahr dauern wird, kann nicht von einer überwiegenden Überlassung gesprochen werden.

Allerdings könnten sich die im Voraus absehbaren Umstände ändern. Dauert der tatsächliche Baueinsatz schließlich länger als 6 Monate, so führt ein erst später feststellbares Überwiegen zur BUAG-Pflicht und zu möglichen Rückabwicklungen.

Geänderte Umstände liegen auch bei vorzeitiger, unterjähriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor, weil dann auf die verkürzte Dauer des Arbeitsverhältnisses abgestellt wird.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Klinger, Praxiskommentar zum BUAG (Wirtschaftsverlag), 80. Hingegen lassen Martinek/Widorn, BUAG-Kommentar (ÖGB-Verlag) die Frage unbeantwortet.

<sup>7</sup> Im Unterschied zum UrlG geht das BUAG von einem kalenderjährlichen Anspruch aus (§ 4 Abs. 1 BUAG). Da jedoch im Unterschied zu „den für Bauarbeiten Aufgenommenen“ bei „den nicht für Bauarbeiten Aufgenommenen“ das UrlG im Vordergrund steht, wird dem individuellen Urlaubsjahr für Abgrenzungsfragen der Vorzug gegeben.

<sup>8</sup> Dazu lässt sich die Auffassung vertreten, dass für die „nicht für Bautätigkeiten Aufgenommenen“ das UrlG Vorrang hat und nur kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse mit gemischten Einsätzen überhaupt keine BUAG-Zugehörigkeit auslösen. Kurzfristig in diesem Sinne ist eine Beschäftigungsdauer; die im Hinblick auf die gesetzgeberische Wertung, wonach ein Urlaubsteil zumindest eine Woche betragen muss, kürzer dauert, als es für die Entstehung dieses einwöchigen Urlaubsanspruches notwendig wäre: also kürzer als 9 Wochen. Wird beispielsweise ein Hilfsarbeiter nach 3 Wochen „Metall-Einsatz“ anschließend 4 Wochen am „Bau“ eingesetzt und das Arbeitsverhältnis dann nach insgesamt 7 Wochen beendet, überwiegt zwar der Baueinsatz; insgesamt

In Punkt 1.4. werden praktische Beispiele dargestellt.

### 1.3. Meldepflicht

Im Sinne der obigen Ausführungen ist auch bei der an die „Aufnahme einer Tätigkeit“ anknüpfende Meldepflicht des Arbeitgebers nach § 22 BUAG zu differenzieren.

Während die für „Bautätigkeiten“ Aufgenommenen innerhalb der in § 22 BUAG vorgesehenen 14-tägigen Frist ab Arbeitsaufnahme zu melden sind, können die nicht für „Bautätigkeiten“ aufgenommenen Arbeiter naturgemäß nicht gleich mit dem ersten Arbeitstag in einer baufremden Branche, der ja mit „Bautätigkeiten“ nichts zu tun hat, der BUAK gemeldet werden. Vielmehr nehmen diese Arbeiter die BUAK-meldepflichtige Tätigkeit erst bei tatsächlichem Überwiegen der „Bautätigkeit“ auf. Erst wenn feststeht, dass ein Arbeitsverhältnis BUAG-zugehörig ist, besteht Meldepflicht. Jede andere Interpretation ergibt wenig Sinn.

Es wäre mit den in der Überlasserbranche notwendigen Flexibilitätsanforderungen nicht zu vereinbaren, wenn man die Entscheidung der BUAG-Zugehörigkeit bei einem nicht für Bautätigkeiten aufgenommenen Arbeiter gleich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses treffen müsste. Nicht umsonst spricht der Gesetzgeber von den „tatsächlichen“ und nicht von den vorhersehbaren Überlassungsverhältnissen.

Auch muss eine sinnvolle Auslegung berücksichtigen, dass gerade in der Überlasserbranche die Arbeitskräfte oft kurzfristig zurückgestellt werden und daher vorausschauende Beurteilungen oft unsicher bleiben.

Maßgeblich ist, dass der Überlasser, der mit einem Baubetrieb-Kunden kooperiert, wissen sollte, ob bzw. ab wann er die verschiedenen BUAG-Zuschläge kalkulieren muss.

Diese Auslegung schließt nicht aus, dass aus Sicht des Überlassers vorhersehbare längere und daher voraussichtlich überwiegende „Baueinsätze“ gleich der BUAK gemeldet werden, um spätere Rückabwicklungen zu vermeiden.

### 1.4. Beispiele

Beispiel 1:

Eine Reinigungskraft wird an eine Baufirma überlassen. Da keine „Bautätigkeiten“ vorliegen, besteht grundsätzlich keine BUAG-Zugehörigkeit.

Beispiel 2:

Wird ein bisher in anderen Branchen eingesetzter Arbeiter zu „Bautätigkeiten“ überlassen und wird der „Baueinsatz“ bei fortdauerndem Arbeitsverhältnis voraussichtlich die Zeitspanne von 6 Monaten im Urlaubsjahr nicht überschreiten,

---

liegen aber keine für einen Urlaubsanspruch nach BUAG ausreichenden Beschäftigungszeiten vor, so dass für das gesamte kurzfristige Arbeitsverhältnis unter 9 Wochen das UrlG gilt.

bleibt der Arbeiter im Urlaubssystem des UrlG. Eine Anmeldung bei der BUAK erfolgt nicht.

Kommt es dann zu einer Überschreitung des 6-Monatszeitraums, wäre der Arbeiter ab Kenntnis des Überschreitungszeitpunktes der BUAG rückwirkend ab Beginn des Urlaubsjahres zu melden. Eine Rückabwicklung wäre die Folge.

Beispiel 3:

Wird ein Anfang April eingestellter Arbeiter vorerst 2 Monate lang in anderen Branchen eingesetzt und ab Juni zu „Bautätigkeiten“ überlassen, die dann bis Saisonende im Dezember andauern, ist nach 2-monatigem Baueinsatz von einem voraussichtlichen Überwiegen in diesem Arbeitsverhältnis auszugehen. Es erfolgt nach den 2 Baumonaten eine rückwirkende Anmeldung zur BUAK.

Beispiel 4:

Wurden der gleiche Arbeiter wegen des voraussichtlichen Überwiegens (Einsatz bis Saisonende absehbar) der BUAK gemeldet und kommt es dann zu einer vorzeitigen Beendigung des Baueinsatzes nach nur einem Monat, wäre die Anmeldung bei der BUAK zu stornieren. Eine Rückabwicklung wäre die Folge.

Beispiel 5:

Kommt es bei einem nicht für „Bautätigkeiten“ aufgenommenen Arbeiter und daher nicht der BUAK gemeldeten Arbeiter tatsächlich zu kurzfristigen wiederholten Einsatzwechseln zwischen „Bautätigkeiten“ und „Nicht-Bautätigkeiten“, ist nach einer praktikablen Lösung zu suchen. Erst wenn die „Baueinsätze“ im Urlaubsjahr zusammengerechnet 6 Monate überschreiten, ist von einem Überwiegen auszugehen und der Arbeiter rückwirkend der BUAK zu melden.

## 1.5. Rückabwicklung<sup>9</sup>

Das Gesetz sieht hier keine Regelung vor. Die bisherige Praxis hat allerdings gezeigt, dass Rückabwicklungen vom BUAG hin zum UrlG wesentlich einfacher sind, als die umgekehrte Rückabwicklung.

Daher werden „vorsorgliche“ Überlasser eher früher als zu späte die BUAK-Meldung vornehmen.

---

<sup>9</sup> Für eine gerechte und ausgleichende Rückabwicklung gibt es mehrere Möglichkeiten, auf die im Rahmen dieser Information nicht näher eingegangen wird.

Am einfachsten erscheint es, die bereits konsumierten Urlaubstage des Urlaubsjahres zu berücksichtigen. Wechselt man vom BUAG zum UrlG, werden die dem noch nicht konsumierten Resturlaub zurechenbaren und zu viel bezahlten Zuschläge dem Arbeitgeber rückvergütet. Wechselt man vom UrlG zum BUAG werden nur jene Zuschläge vorgeschrieben, die dem Resturlaub im Urlaubsjahr bzw. 52 Wochenzeitraum entsprechen.

## 1.6. Zuschlagsentrichtung durch den Beschäftiger

In § 21a Abs. 9 BUAG ist vorgesehen, dass der Beschäftiger für die überlassenen Arbeitskräfte die Zuschläge (Urlaub und Abfertigung) mit schuldbefreiender Wirkung für den Überlasser entrichten kann.

Ist allerdings die BUAG-Zugehörigkeit unklar, wäre es sinnvoll, den Beschäftiger über die fehlende BUAG-Zugehörigkeit zu informieren, damit er dieses Recht nicht in Anspruch nimmt.

Denkbar ist es auch, den Beschäftiger durch eine vertragliche Vereinbarung zu veranlassen, diese im Gesetz vorgesehene Möglichkeit grundsätzlich nicht in Anspruch zu nehmen. Gänzlich ausschließen wird man diese Variante jedoch nicht können.

## **2. Schlechtwetterentschädigung**

Der Sinn dieser Regelungen besteht darin, den Arbeitsausfall bei Schlechtwetter durch einen Beitrag abzusichern.

Die Entgeltansprüche zuzüglich Lohnnebenkosten für die ausgefallenen Arbeitsstunden werden dafür rückvergütet

### Geltungsbereich:

Werden überlassene Arbeitnehmer vom BUAG erfasst, gilt auch das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz, weil § 1 Abs. 5 BSchEG direkt auf das BUAG verweist.<sup>10</sup>

Die Frage der Geltung der Schlechtwetterbestimmungen hängt daher grundsätzlich von der Frage der Geltung des BUAG (siehe oben) ab.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> In § 1 Abs. 1 zählt das BSchEG jene Betriebe auf, die in den Geltungsbereich des BSchEG fallen. Im Wesentlichen ist die Aufzählung der Betriebe mit jener des BUAG identisch. Allerdings werden die Hafner-, Platten- und Fliesenlegerbetriebe von § 1 Abs. 1 BSchEG nicht erfasst, sehr wohl aber vom BUAG.

Dies führt zu der paradoxen Situation, dass die Stammarbeiter eines **Hafner-, Platten- und Fliesenlegerbetriebes** von der Schlechtwetterregelung nicht betroffen sind, die überlassenen Arbeiter, die derartige Tätigkeiten verrichten, eigentlich schon. Eine sich am Gesetzeszweck orientierende korrigierende Interpretation kann aber nur dazu führen, dass auch überlassene Hafner-, Platten- und Fliesenleger nicht dem BSchG unterliegen. Dies ergibt sich auch aus der erklärten Absicht des Gesetzgebers, der mit der Einbeziehung der Überlasserbetriebe in den Geltungsbereich der Schlechtwetterregelung eine Gleichbehandlung mit den „Stammarbeitern“ erreichen wollte (siehe Regierungsvorlage, 1233 der Beilagen, XX.GP).

<sup>11</sup> Hier zeigt sich allerdings, dass der für Überlasserbetriebe vorgesehene, einfache Verweis in § 1 Abs. 5 BSchEG auf das BUAG wenig durchdacht ist, weil es einfacher gewesen wäre, die Anwendung der Schlechtwetterregelungen nicht vom überwiegenden „Baueinsatz“ abhängig zu machen, sondern von jeder einzelnen Überlassung zu einer „Bautätigkeit“ in einen Baubetrieb.

Hier geht es ja nicht um einen auf das Jahr abgestellten Systemwechsel, sondern um die Vergütung einzelner Arbeitsstunden, die wegen Schlechtwetter ausfallen. Eine Differenzierung zwischen Stammebelegschaft und überlassenen Arbeitern bei Schlechtwetter ergibt wenig Sinn und ist auch kaum praktikabel.

Der Gesetzgeber ist daher aufgefordert, seine Regelungen den praktischen Notwendigkeiten anzupassen.

### **3. Winterfeiertagsregelung**

Nach § 2 Abs. 2a lit c) BUAG werden Überlasserbetriebe auch in die Winterfeiertagsregelung einbezogen, wenn Tätigkeiten von

- Baubetrieben,
- Baunebenbetrieben oder
- Spezialbetrieben

verrichtet werden.

#### **Achtung!**

Die Überlassung an Steinmetzbetriebe, Dachdeckerbetriebe, Pflastererbetriebe, Hafnerbetriebe, Brunnenmeisterbetriebe, Zimmererbetriebe unterliegt nicht diesen Regelungen.

## 4. Kosten

Nachstehend werden die mit einer BAUG-Zugehörigkeit vom Arbeitgeber allein zu tragenden Kosten pro Arbeitstag dargestellt. Lediglich der Schlechtwetterbeitrag ist 50:50 zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt.

### Kosten Urlaub:

bei 39-Stundenwoche pro Arbeitstag:  $1/5$  von 11,55 KV-Löhnen + 25 %

Beispiel: Maurer, KV-Lohn € 12,89

$€ 12,89 + 25 \% = € 16,11 \times 11,55 : 5 = € 37,21/\text{Tag}$

### Kosten Abfertigung (keine Differenzierung zwischen Abfertigung „alt“ und „neu“)

Pro Arbeitstag  $1/5$  von 1,5 KV-Löhnen + 20 %

Beispiel: Mauer, KV-Lohn € 12,89

$€ 12,89 + 20 \% = € 15,47 \times 1,5 : 5 = € 4,64/\text{Tag}$

### Kosten Winterfeiertagsregelung:

Pro Arbeitstag ein Fünftel des 1,2-fachen des um 20 % erhöhte KV-Lohnes

Beispiel: Mauer, KV-Lohn € 12,89

$€ 12,89 + 20 \% = € 15,47 \times 1,2 : 5 = € 3,74/\text{Tag}$

### Kosten Schlechtwetterentschädigung:

1,4% der Beitragsgrundlage (Arbeitgeberanteil 0,7 %, Arbeitnehmeranteil 0,7 %)

Beispiel: Mauer, KV-Lohn € 12,89

$€ 12,89 \times 7,8 \times 1,4 \% = € 1,41/\text{Tag}$  (davon die Hälfte AG-Anteil)

## 5. HFU-Liste

Die Überlassung an Baubetriebe wird von der Auftraggeberhaftung nach § 67a ASVG und 82a EStG erfasst.

Daher haften die Auftraggeber (Beschäftiger) für die Beiträge, Umlagen und Abgaben des Überlassers.

Dieses Haftungsrisiko der Auftraggeber besteht nicht, wenn 25 % des vom Überlasser in Rechnung gestellten Gestellungsentgelts an das sog. „Dienstleistungszentrum“ abgeführt werden.

Die Überlasser, die mit Baufirmen kooperieren, müssen daher mit diesem Einbehalt und der Überweisung an das Dienstleistungszentrum rechnen. Die Überweisung an das Dienstleistungszentrum hat für den Beschäftiger schuldbefreiende Wirkung.

Der an das Dienstleistungszentrum bezahlte Betrag wird an die für den Überlasser zuständige GKK (20 %) bzw. an das Finanzamt (5 %) weitergeleitet.

Der Einbehalt ist nicht möglich, wenn das beauftragte Überlassungsunternehmen in der sog. HFU-Gesamtliste (Gesamtliste der haftungsfreistellenden Unternehmen) eingetragen ist.

Nähere Infos zur Eintragungsmöglichkeit findet man unter

[http://www.wgkk.at/portal27/portal/wgkkportal/channel\\_content/cmsWindow?p\\_tabid=5&p\\_menuid=69099&action=2](http://www.wgkk.at/portal27/portal/wgkkportal/channel_content/cmsWindow?p_tabid=5&p_menuid=69099&action=2)

Diese Liste ist öffentlich einsehbar:

[https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/agh/?p\\_tabid=5](https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/agh/?p_tabid=5)