

BUAG

Bauarbeiter-Urlaubs-und Abfertigungsgesetz

Stand Juni/2022

BSchEG

Bauarbeiter-Schlechtwetter- Entschädigungsgesetz

Stand Jänner/2022

LSDBG

Lohn-und Sozialdumping- Bekämpfungsgesetz

Stand Juli/2022

Diverse Gesetzesbestimmungen

Stand Juli/2020



VORWORT

Zum seit 1946 geltenden Urlaubsrecht des Bauarbeiters kamen mit Wirkung ab 1. Oktober 1987 der Sachbereich der Abfertigungsregelung und mit Wirkung 1. Juli 1996 der Sachbereich der Winterfeiertagsregelung hinzu.

Ab 1. Mai 1996 wurde die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse mit der Abwicklung der Schlechtwetter-Entschädigung betraut und mit 1. Juli 2002 wurde auch die Abwicklung der „Abfertigung Neu“ in die Kompetenz der BUAK übertragen.

Wir werden auch weiterhin im Interesse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft tätig sein.

Ihre

BAUARBEITER-URLAUBS- UND ABFERTIGUNGSKASSE

BUNDESGESETZ

betreffend den Urlaub und die Abfertigung für Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft

BAUARBEITER- URLAUBS- und ABFERTIGUNGSGESETZ (BUAG)

BGBI. Nr. 414/1972 vom 25. Oktober 1972

in der Fassung

	des Bundesgesetzes	BGBI.	Nr.	393/1976
	des Bundesgesetzes	BGBI.	Nr.	83/1983
	des Bundesgesetzes	BGBI.	Nr.	104/1985
	des Bundesgesetzes	BGBI.	Nr.	618/1987
	des Bundesgesetzes	BGBI.	Nr.	363/1989
	des Bundesgesetzes	BGBI.	Nr.	299/1990
des Art. VII	des Bundesgesetzes	BGBI.	Nr.	408/1990
des Art. X	des Bundesgesetzes	BGBI.	Nr.	157/1991
des Art. VIII	des Bundesgesetzes	BGBI.	Nr.	628/1991
des Art. II	des Bundesgesetzes	BGBI.	Nr.	682/1991
des Art. II	des Bundesgesetzes	BGBI.	Nr.	835/1992
des Art. 3	des Bundesgesetzes	BGBI.	Nr.	256/1993
des Art. X	des Bundesgesetzes	BGBI.	Nr.	335/1993
des Art. I u. II	des Bundesgesetzes	BGBI.	Nr.	832/1995
des Art. I	des Bundesgesetzes	BGBI.	Nr.	417/1996
des Art. 4	des Bundesgesetzes	BGBI.	Nr.	754/1996
des Art. 20	des Bundesgesetzes	BGBI. I	Nr.	30/1998
des Art. 2	des Bundesgesetzes	BGBI. I	Nr.	113/1998
des Art. 11	des Bundesgesetzes	BGBI. I	Nr.	44/2000
des Art. 141	des Bundesgesetzes	BGBI. I	Nr.	98/2001
des Art. 11	des Bundesgesetzes	BGBI. I	Nr.	100/2002
des Art. 7	des Bundesgesetzes	BGBI. I	Nr.	64/2004
des Art. 3	des Bundesgesetzes	BGBI. I	Nr.	143/2004
des Art. 1	des Bundesgesetzes	BGBI. I	Nr.	104/2005
des Art. 1	des Bundesgesetzes	BGBI. I	Nr.	35/2007
des Art. 1	des Bundesgesetzes	BGBI. I	Nr.	70/2009
des Art 1	des Bundesgesetzes	BGBI. I	Nr.	135/2009
des Art 7	des Bundesgesetzes	BGBI. I	Nr.	58/2010

	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	59/2010
des Art. 1	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	51/2011
des Art. 67	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	35/2012
des Art. 9	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	98/2012
des Art. 1	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	117/2012
des Art. 20	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	71/2013
des Art. 1	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	137/2013
des Art. 8	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	46/2014
des Art. 1	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	68/2014
des Art. 5	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	94/2014
des Art. 9	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	113/2015
des Art. 4	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	152/2015
des Art. 1	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	72/2016
des Art. 1	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	32/2017
des Art. 1	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	114/2017
des Art. 45	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	32/2018
des Art. 29	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	59/2018
des Art. 42	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	100/2018
des Art. 18	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	104/2019
des Art. 20	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	16/2020
des Art. 5	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	54/2020
	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	74/2020
des Art. 5	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	98/2020
des Art.21	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	99/2020
des Art.14	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	135/2020
des Art.1	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	71/2021
	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	157/2021
des Art.1	des Bundesgesetzes	BGBL. I	Nr.	73/2022

Inhaltsverzeichnis

ABSCHNITT I	12
GELTUNGSBEREICH UND ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE	12
Geltungsbereich	12
Abtretungsverbot	16
Unabdingbarkeit	16
Todesfall	16
ABSCHNITT II	17
URLAUBSBESTIMMUNGEN	17
Urlaubsanspruch und Anwartschaft	17
Zusatzurlaub für Schichtarbeit	18
Beschäftigungszeiten	18
Anwartschaftswochen	19
Urlaubsverbrauch	19
Erkrankung während desurlaubes	20
Urlaubsentgelt	21
Urlaubsersatzleistung	22
Ablöseverbot	23
Abfindung	23
Verfall von Urlaubsentgelt, Urlaubsersatzleistung und Abfindung	23
Pfändungsschutz	23
ABSCHNITT III	24
ABFERTIGUNGSBESTIMMUNGEN	24
ABSCHNITT IIIA	30
WINTERFEIERTAGSVERGÜTUNG	30
Refundierung	30
Ersatzweiser Anspruch des Arbeitnehmers	30
Zuschlag für Winterfeiertage	31
ABSCHNITT IIIB	32
ÜBERBRÜCKUNGSGELD	32
Anspruch auf Überbrückungsgeld	32
Überbrückungsabgeltung	34
Anträge auf Gewährung von Leistungen gemäß §§ 13l und 13m	35
Zuschlag	36
Sachbereich	36
Kündigung	36
ABSCHNITT IV	37
ORGANISATION DER BAUARBEITER-URLAUBS- UND ABFERTIGUNGSKASSE	37
Zweck und Wirkungsbereich; Mitglieder der Verwaltungsorgane	37
Zusammensetzung der Verwaltungsorgane	37
Aufgaben der Verwaltungsorgane	38
Bedienstete	39
Geschäftsordnung	40
Ermächtigung	40
Gebarung	40
Gebarungsüberschuss	42

Deckung des Aufwandes; Zuschläge zum Lohn	42
Zuschlagsentrichtung.....	43
Aufteilung des Verwaltungsaufwands auf die einzelnen Sachbereiche	45
ABSCHNITT V	45
VERFAHRENSVORSCHRIFTEN	45
Meldepflicht; Vorschreibung der Zuschlagsleistungen.....	45
Lohnaufzeichnungen.....	46
Baustellenkontrolle.....	47
Auskunftspflicht.....	47
Arbeitnehmerinformation	49
Entrichtung der Zuschlagsleistung.....	49
Nebenleistungen.....	52
Einbeziehung ins System der Urlaubs- und Abfertigungskasse bei Nichteinhaltung der Meldepflicht.....	52
Bevorrechtung.....	53
Verjährung.....	54
Bankkonten.....	54
ABSCHNITT VI	54
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	54
Rechts- und Verwaltungshilfe.....	54
Zusammenarbeit.....	55
Baustellendatenbank.....	56
Strafbestimmungen.....	57
Aufsicht.....	59
ABSCHNITT VI A	59
BETRIEBLICHE VORSORGEKASSE	59
Geltungsbereichsabgrenzung.....	59
Errichtung einer Betrieblichen Vorsorgekasse.....	60
Wirkungsbereich	60
ABSCHNITT VI B	61
SONDERBESTIMMUNGEN FÜR ENTSENDUNGEN UND FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG ZU EINEM ARBEITGEBER OHNE SITZ IN ÖSTERREICH	61
Geltungsbereich.....	61
Urlaubsanspruch.....	61
Urlaubsentgelt.....	61
Meldepflicht.....	62
Entrichtung der Urlaubszuschläge.....	63
Andere Sozial- oder Urlaubskassen.....	64
Langfristige Entsendungen	65
Weitere Ansprüche bei gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich.....	65
ABSCHNITT VI C	66
BAU-ID SYSTEM	66
Einrichtung und Betrieb eines Informationssystems.....	66
Bau-ID Karte.....	66
Verarbeitung von Betriebsdaten.....	67
Datenverarbeitung bei Verwendung der Bau-ID Karte auf der Baustelle.....	67

Verantwortlichkeiten und Datensicherheitsmaßnahmen	68
ABSCHNITT VII	69
ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	69
Anrechnung von Beschäftigungszeiten	69
Weitergeltung von Vereinbarungen.....	69
Vorzeitige Auszahlung der Abfertigung gemäß Abschnitt III.....	69
Verweisungen	70
Aufhebung der Vorschriften.....	70
Bestimmungen in Zusammenhang mit COVID-19.....	71
Wirksamkeitsbeginn.....	71
NOVELLE 1987	73
Vollziehung.....	78
BUAG-ZUSCHLAGSVERORDNUNG	81
Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BUAG-Zuschlagsverordnung)	81
BUAG-ÜBERBRÜCKUNGSGELDVERORDNUNG	84
Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	84
(BUAG-Überbrückungsgeldverordnung).....	84
Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz betreffend die Überbrückungsabgeltung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG-Überbrückungsabgeltungsverordnung).....	85
FAKTOREN UND ANWARTSCHAFTEN	87
BAUARBEITER-SCHLECHTWETTER-ENTSCHÄDIGUNGSGESETZ	88
1. ABSCHNITT	90
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN ZUR SCHLECHTWETTERENTSCHÄDIGUNG	90
Geltungsbereich.....	90
Schlechtwetter.....	91
Schlechtwetterentschädigung.....	91
Rückerstattung.....	93
Durchführung der Rückerstattung	93
2. ABSCHNITT	96
SONDERBESTIMMUNGEN BEI LANGFRISTIGEN ENTSENDUNGEN	96
Geltungsbereich.....	96
Schlechtwetterentschädigung.....	96
3. ABSCHNITT	96
SCHLUSSBESTIMMUNGEN	96
Unterstützung der Urlaubs- und Abfertigungskasse	96
Verweisung.....	97
Inkrafttreten.....	98
Schlechtwetterkriterien.....	101
Allgemein	101
Wetterprüfung.....	101
Kälte	101

Hitze	102
Niederschlag vor der Normalarbeitszeit (17.00 Uhr - 07.00 Uhr)	102
Niederschlag während der Normalarbeitszeit (07.00 Uhr - 17.00 Uhr)	103
LOHN- UND SOZIALDUMPING-BEKÄMPFUNGSGESETZ	106
1. HAUPTSTÜCK	106
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	106
Geltungsbereich	106
Zusätzliche Bestimmungen zum Geltungsbereich im Straßenverkehr für den Anwendungsbereich der Richtlinie (EU) 2020/1057 und des Anhangs 31 Teil A Abschnitt 2 des Abkommens mit dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland	109
Wahrer wirtschaftlicher Gehalt – Beurteilungsmaßstab	111
2. HAUPTSTÜCK	112
ARBEITSRECHTLICHE ANSPRÜCHE UND MASSNAHMEN ZU IHREM SCHUTZ	112
1. ABSCHNITT	112
ARBEITSRECHTLICHE ANSPRÜCHE	112
Anspruch auf Mindestentgelt, Aufwandersatz und Bedingungen für angemessene Unterkünfte	112
Urlaubsanspruch	113
Anspruch auf Einhaltung der Arbeitszeit und der Arbeitsruhe	114
Regelungen für die grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung	114
Kollektivverträge	114
2. ABSCHNITT	115
HAFTUNGSBESTIMMUNGEN	115
Haftung für Entgeltansprüche gegen Arbeitgeber mit Sitz in einem Drittstaat	115
Haftungsbestimmungen für den Baubereich	115
Haftung des Generalunternehmers für Entgeltansprüche gegen Auftragnehmer mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft	117
3. ABSCHNITT	118
BEHÖRDEN	118
Behörden und Stellen	118
Erhebungen des Amtes für Betrugsbekämpfung	119
Kompetenzzentrum LSDB	120
Feststellung von Übertretungen durch den Prüfdienst für lohnabhängige Abgaben und Beiträge	122
Feststellung von Übertretungen durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse	122
Zusammenarbeit der Behörden im Inland im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung	123
Zusammenarbeit mit Behörden anderer EU-Mitgliedstaaten und EWR-Staaten und gegenseitige Amtshilfe	123
Zusammenarbeit mit Behörden anderer EU-Mitgliedstaaten und gegenseitige Amtshilfe im Straßenverkehr nach der Richtlinie (EU) 2020/1057	124
Zusammenarbeit mit Behörden und gegenseitige Amtshilfe im Straßenverkehr nach dem Abkommen mit dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland	125
Informationsverpflichtung von Arbeitgebern mit Sitz im Inland	125
Informationsverpflichtung von Verkehrsunternehmern	125
4. ABSCHNITT	126
FORMALE VERPFLICHTUNGEN BEI GRENZÜBERSCHREITENDEM ARBEITSEINSATZ	126
Meldepflicht bei Entsendung oder Überlassung aus einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft	126

Meldepflicht bei Entsendung von mobilen Arbeitnehmern im Straßenverkehr	128
Information der Behörden	129
Bereithaltung von Meldeunterlagen, Sozialversicherungsunterlagen und behördlicher Genehmigung.....	130
Bereithaltung von Unterlagen im Straßenverkehr	132
Bereithaltung von Lohnunterlagen	132
Ansprechperson.....	134
Verantwortliche Beauftragte	134
5. ABSCHNITT	134
STRAFBESTIMMUNGEN, UNTERSAGUNG DER DIENSTLEISTUNG UND EVIDENZ ÜBER VERWALTUNGS(STRAF)VERFAHREN	134
Ort der Verwaltungsübertretung.....	134
Verstöße im Zusammenhang mit den Melde- und Bereithaltungspflichten bei Entsen- dung oder Überlassung	135
Verstöße im Zusammenhang mit den Melde- und Bereithaltungspflichten bei Entsen- dung im Straßenverkehr.....	135
Vereitelungshandlungen im Zusammenhang mit der Lohnkontrolle	136
Vereitelungshandlungen im Zusammenhang mit der Kontrolle bei Entsendung im Straßenverkehr.....	136
Nichtbereithalten und Nichtübermitteln der Lohnunterlagen.....	137
Unterlassung einer Änderungsmeldung zur Person des verantwortlichen Beauftragten..	139
Untersagung der Dienstleistung	139
Parteistellung in Verwaltungs(straf)verfahren	140
Vorläufige Sicherheit.....	140
Evidenz über Verwaltungs(straf)verfahren nach den §§ 26, 26a, 27, 27a bis 27c, 28, 29 Abs. 1, 31 und 34.....	144
3. HAUPTSTÜCK	145
DURCHSETZUNG VON MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ ARBEITSRECHTLICHER	145
ANSPRÜCHE BEI GRENZÜBERSCHREITENDEM ARBEITSEINSATZ	145
1. ABSCHNITT	145
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	145
Anwendungsbereich.....	145
Bestimmung der Begriffe „inländische Behörde“ und „inländische Behörden“	146
Aufwand der Strafverfolgung bei grenzüberschreitender Rechtsdurchsetzung	146
Verwendung des Binnenmarkt-Informationssystems (IMI)	146
Ämter der Landesregierung als zentrale Behörden.....	146
2. ABSCHNITT	147
ZUSTELLUNG AN AUSLÄNDISCHE ARBEITGEBER IM INLAND	147
3. ABSCHNITT	148
ERWIRKUNG DER ZUSTELLUNG UND VOLLSTRECKUNG DER ENTSCHEIDUNGEN INLÄN- DISCHER BEHÖRDEN IN EINEM ANDEREN EU-MITGLIEDSTAAT ODER EWR-STAAT	148
1. UNTERABSCHNITT	148
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN.....	148
Anwendungsbereich.....	148
Übermittlung eines Ersuchens um Zustellung oder Vollstreckung.....	148
Mitteilung der weiteren Behandlung eines Ersuchens um Zustellung oder Vollstreckung	148
2. UNTERABSCHNITT	149
ERWIRKUNG DER ZUSTELLUNG DER ENTSCHEIDUNGEN INLÄNDISCHER BEHÖRDEN IN EINEM ANDEREN EU-MITGLIEDSTAAT ODER EWR-STAAT	149

Grundsätze	149
Ersuchen um Zustellung in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat.....	149
3. UNTERABSCHNITT	150
ERWIRKUNG DER VOLLSTRECKUNG DER ENTSCHEIDUNGEN INLÄNDISCHER BEHÖR-	
DEN IN EINEM ANDEREN EU-MITGLIEDSTAAT ODER EWR-STAAAT	150
Grundsätze	150
Ersuchen um Vollstreckung in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat.....	150
Benachrichtigung der um Vollstreckung ersuchten Behörde eines anderen EU-Mitglied-	
staats oder EWR-Staats.....	151
Folgen des Ersuchens um Vollstreckung in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder	
EWR-Staat für die Vollstreckung im Inland	151
4. ABSCHNITT	151
ZUSTELLUNG UND VOLLSTRECKUNG DER ENTSCHEIDUNG EINER BEHÖRDE EINES	
ANDEREN EU-MITGLIEDSTAATS ODER EWR-STAAATS IM INLAND.....	151
1. UNTERABSCHNITT	151
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN.....	151
Anwendungsbereich.....	151
Anerkennung und Gleichbehandlung der Entscheidung eines anderen EU-Mitglied-	
staats oder EWR-Staats.....	152
Weiterleitung bei Unzuständigkeit.....	152
Ablehnung der Vollstreckung.....	152
Benachrichtigung der ersuchenden Behörde eines anderen EU-Mitgliedstaats oder	
EWR-Staats.....	153
2. UNTERABSCHNITT	153
ZUSTELLUNG GERICHTLICHER UND VERWALTUNGSBEHÖRDLICHER ENTSCHEIDUNGEN	
EINES ANDEREN EU-MITGLIEDSTAATS ODER EWR-STAAATS IM INLAND	153
Veranlassung der Zustellung	153
Anzuwendendes Verfahrensrecht.....	153
Ablehnung der Zustellung	154
3. UNTERABSCHNITT	154
VOLLSTRECKUNG VERWALTUNGSBEHÖRDLICHER ENTSCHEIDUNGEN EINES ANDEREN	
EU-MITGLIEDSTAATS ODER EWR-STAAATS IM INLAND	154
Veranlassung der Vollstreckung.....	154
Anzuwendendes Verfahrensrecht.....	154
Aufschub der Vollstreckung.....	154
Beendigung der Vollstreckung.....	154
Erlös aus der Vollstreckung.....	155
Kosten	155
4. UNTERABSCHNITT	155
VOLLSTRECKUNG GERICHTLICHER ENTSCHEIDUNGEN EINES ANDEREN EU-MITGLIED-	
STAATS ODER EWR-STAAATS IM INLAND	155
Veranlassung der Vollstreckung.....	155
Anzuwendendes Verfahrensrecht.....	155
Aufschub der Vollstreckung.....	155
4. HAUPTSTÜCK	156
SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....	156
Verweisungen	156
Kontrollplan – Tätigkeitsbericht.....	156
Sprachliche Gleichbehandlung	156

Vollziehungsbestimmungen	156
Inkrafttreten.....	156
DIVERSE GESETZESBESTIMMUNGEN	158
Allgemeines Sozialversicherungsgesetz	158
Arbeitskräfteüberlassungsgesetz	160
Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz	168
Arbeitsverfassungsgesetz	169
Einkommensteuergesetz 1988	170
Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz.....	174
Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz.....	175
Strafgesetzbuch.....	184

ABSCHNITT I

GELTUNGSBEREICH UND ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Geltungsbereich

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt ist, für Arbeitnehmer (Lehrlinge), deren Arbeitsverhältnisse auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und die in Betrieben (Unternehmungen) gemäß § 2 beschäftigt werden. Für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis im Sinne dieses Bundesgesetzes vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend.

(2) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes finden keine Anwendung auf Personen,

- a) die vorwiegend Angestelltentätigkeit im Sinne des Angestelltengesetzes, BGBl. Nr. 292/1921, verrichten;
- b) deren Arbeitsverhältnis durch das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86/1948, geregelt ist;
- c) deren Arbeitsverhältnis durch das Landarbeitsgesetz 2021, BGBl. I Nr. 121/2021, geregelt ist;
- d) die bis zur Höchstdauer von drei Monaten zu Ausbildungszwecken beschäftigt werden.

(3) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten ferner für Arbeitnehmer (Lehrlinge) im Sinne des Abs. 1, die bei Arbeiten beschäftigt werden, die von öffentlich-rechtlichen Körperschaften sowie den von diesen verwalteten Anstalten, Stiftungen und Fonds in Betrieben, Unternehmungen oder in Eigenregie durchgeführt werden, soweit diese Arbeiten ihrer Art nach unter die Bestimmungen des § 2 fallen.

(4) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten auch für Arbeitnehmer, die von einem Arbeitgeber, dessen Betriebssitz sich im Bundesgebiet befindet, ins Ausland entsendet werden.

§ 2. (1) Für die Sachbereiche Urlaub und Überbrückungsgeld sind Betriebe (Unternehmungen) im Sinne des § 1:

- a) Baumeisterbetriebe, Maurermeisterbetriebe, Bauunternehmungen, Baueisenbieger- und -verlegerbetriebe, Demolierungsbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Maurergewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Erdbewegungsbetriebe (Deichgräberbetriebe), Erdbaubetriebe, Betonbohr- und -schneidebetriebe, Gewässerregulierungsbetriebe, Wildbach- und Lawinerverbauungsbetriebe, Betriebe für Meliorationsarbeiten, Straßenbaubetriebe, Güterwegebaubetriebe, Kaminausschleiferbetriebe, Betriebe für die Beschichtung von Fassaden zum Zwecke der Wärmeisolierung;
- b) Steinmetzmeisterbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Steinmetzgewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893; Kunststeinerzeugerbetriebe, Terrazzomacherbetriebe;

- c) Dachdeckerbetriebe, Pflastererbetriebe;
- d) Hafnerbetriebe (ausgenommen die reinen Erzeugungsbetriebe), Platten- und Fliesenlegerbetriebe;
- e) Brunnenmeisterbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen für das Brunnenmachergewerbe nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Tiefbohrbetriebe, Gerüstverleiherbetriebe, Betriebe der Verleiher von Baumaschinen mit Bedienungspersonal, Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe, Asphaltierbetriebe, Schwarzdeckerbetriebe, Betriebe der Abdichter gegen Feuchtigkeit und Druckwasser, Stuckateur- und Trockenausbauerbetriebe, Gipsbetriebe, Steinholzlegerbetriebe, Estrichherstellerbetriebe;
- f) Zimmererbetriebe und Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Zimmermannsgewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Parkettlegerbetriebe;
- g) Spezialbetriebe, die Tätigkeiten verrichten, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach lit. a bis f fallen; dabei schadet es nicht, wenn die Tätigkeit auch von Betrieben ausgeübt wird, die nicht in den Geltungsbereich nach lit. a bis f fallen.
- h) Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe bezüglich jener Arbeitnehmer, 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.

(1a) Den Bestimmungen über den Zusatzurlaub für Schichtarbeit (§ 4b) unterliegen:

- a) Baumeisterbetriebe, Maurermeisterbetriebe, Bauunternehmungen, Baueisenbieger- und -verlegerbetriebe, Demolierungsbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Maurergewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Erdbewegungsbetriebe (Deichgräberbetriebe), Erdbaubetriebe, Betonbohr- und -schneidebetriebe, Gewässerregulierungsbetriebe, Wildbach- und Lawinerverbauungsbetriebe, Betriebe für Meliorationsarbeiten, Straßenbaubetriebe, Güterwegebaubetriebe, Kaminausschleiferbetriebe, Betriebe für die Beschichtung von Fassaden zum Zwecke der Wärmeisolierung (ausgenommen Betriebe der Maler und Anstreicher);
- b) Spezialbetriebe, die Tätigkeiten verrichten, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach lit. a fallen; dabei schadet es nicht, wenn die Tätigkeit auch von Betrieben ausgeübt wird, die nicht in den Geltungsbereich nach lit. a fallen;
- c) Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe bezüglich jener Arbeitnehmer, die zur Überlassung für Tätigkeiten, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach lit. a oder b fallen, aufgenommen werden oder tatsächlich überwiegend zu solchen Tätigkeiten überlassen werden.

(2) Für den Sachbereich der Abfertigungsregelung sind Betriebe (Unternehmungen) im Sinne des § 1:

- a) Baumeisterbetriebe, Maurermeisterbetriebe, Bauunternehmungen, Baueisenbieger- und -verlegerbetriebe, Demolierungsbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Maurergewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr.

193/1893, Erdbewegungsbetriebe (Deichgräberbetriebe), Erdbaubetriebe, Betonbohr- und -schneidebetriebe, Gewässerregulierungsbetriebe, Wildbach- und Lawinenverbauungsbetriebe, Betriebe für Meliorationsarbeiten, Straßenbaubetriebe, Güterwegebaubetriebe, Kaminausschleiferbetriebe, Betriebe für die Beschichtung von Fassaden zum Zwecke der Wärmeisolierung;

- b) Steinmetzmeisterbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Steinmetzgewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Kunststeinerzeugerbetriebe, Terrazzomacherbetriebe;
- c) Dachdeckerbetriebe, Pflastererbetriebe;
- d) Hafnerbetriebe (ausgenommen die reinen Erzeugungsbetriebe), Platten- und Fliesenlegerbetriebe;
- e) Brunnenmeisterbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen für das Brunnenmachergewerbe nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Tiefbohrbetriebe, Gerüstverleiherbetriebe, Betriebe der Verleiher von Baumaschinen mit Bedienungspersonal, Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe, Asphaltiererbetriebe, Schwarzdeckerbetriebe, Betriebe der Abdichter gegen Feuchtigkeit und Druckwasser, Stuckateur- und Trockenausbauerbetriebe, Gipserbetriebe, Steinholzlegerbetriebe, Estrichherstellerbetriebe;
- f) Zimmererbetriebe und Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Zimmermannsgewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, so weit sie nicht fabrikmäßig betrieben werden; Parkettlegerbetriebe;
- g) Spezialbetriebe, die Tätigkeiten verrichten, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach lit. a bis f fallen; dabei schadet es nicht, wenn die Tätigkeit auch von Betrieben ausgeübt wird, die nicht in den Geltungsbereich nach lit. a bis f fallen.
- h) Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe bezüglich jener Arbeitnehmer, 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.

(2a) Für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung sind Betriebe (Unternehmungen) im Sinne des § 1:

- a) Baumeisterbetriebe, Maurermeisterbetriebe, Bauunternehmungen, Baueisenbieger- und -verlegerbetriebe, Demolierungsbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Maurergewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Erdbewegungsbetriebe (Deichgräberbetriebe), Erdbaubetriebe, Betonbohr- und -schneidebetriebe, Gewässerregulierungsbetriebe, Wildbach- und Lawinenverbauungsbetriebe, Betriebe für Meliorationsarbeiten, Straßenbaubetriebe, Güterwegebaubetriebe, Kaminausschleiferbetriebe, Betriebe für die Beschichtung von Fassaden zum Zwecke der Wärmeisolierung (ausgenommen Betriebe der Maler und Anstreicher);
- b) Spezialbetriebe, die Tätigkeiten verrichten, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach lit. a fallen; dabei schadet es nicht, wenn die Tätigkeit auch von Betrieben ausgeübt wird, die nicht in den Geltungsbereich nach lit. a fallen.
- c) Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe bezüglich jener Arbeitnehmer, die zur Überlassung für Tätigkeiten, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach lit. a oder b fallen, aufgenommen werden oder tatsächlich überwiegend zu solchen Tätigkeiten überlassen werden.

(3) Betriebe (Unternehmungen) nach Abs. 1, 1a, 2 und 2a sind auch solche, die in Form eines Industriebetriebes betrieben werden.

(4) In den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes sind auf gemeinsamen Antrag der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitgeber und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft Bau-Holz, durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales andere Betriebsarten einzubeziehen, wenn in diesen die für die Urlaubshaltung, die Entstehung des Abfertigungsanspruchs und die Beschäftigung an Winterfeiertagen maßgebenden Beschäftigungsbedingungen in ähnlicher Weise gestaltet sind wie in den in Abs. 1, 2 und 2a aufgezählten Betriebsarten.

§ 3. (1) Betriebe, in denen sowohl Tätigkeiten, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach § 2 fallen, als auch Tätigkeiten verrichtet werden, die ihrer Art nach nicht in diese Tätigkeitsbereiche fallen, unterliegen als Mischbetriebe nach Maßgabe der Abs. 2 bis 5 den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes. Ausgenommen sind Betriebe, in denen die Tätigkeiten im Sinne des § 2 ausschließlich für den eigenen Betrieb vorgenommen werden.

(2) In Mischbetrieben, in denen entsprechend den unterschiedlichen Tätigkeiten nach Abs. 1 eine organisatorische Trennung in Betriebsabteilungen besteht, unterliegen diejenigen Arbeitnehmer den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, die in Betriebsabteilungen beschäftigt werden, in denen Tätigkeiten verrichtet werden, die ihrer Art nach in die Tätigkeitsbereiche der Betriebe nach § 2 fallen.

(3) In Mischbetrieben, in denen keine organisatorische Trennung in Betriebsabteilungen besteht, unterliegen nur jene Arbeitnehmer den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, die überwiegend Tätigkeiten verrichten, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der Betriebe nach § 2 fallen.

(3a) Lehrlinge, die gleichzeitig in den Lehrberufen Dachdecker/in und Spengler/in ausgebildet werden, unterliegen nicht den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes.

(4) Auf Arbeitnehmer eines Mischbetriebes, die für eine Beschäftigung in einer diesem Bundesgesetz unterliegenden Betriebsabteilung aufgenommen wurden, finden für die Dauer des Arbeitsverhältnisses die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes auch dann Anwendung, wenn sie in einer diesem Bundesgesetz nicht unterliegenden Betriebsabteilung beschäftigt werden. Dies gilt sinngemäß auch für Arbeitnehmer in Mischbetrieben, in denen keine organisatorische Trennung in Betriebsabteilungen besteht.

(5) Ist eine Einheitlichkeit der Urlaubs- und Abfertigungsregelungen aus Gründen der betrieblichen Verwaltungsarbeit erforderlich und führt sie zur Beseitigung von sich sonst ergebenden Härten für die Arbeitnehmer, können auf gemeinsamen Antrag der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitgeber und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, sämtliche Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 1, die in einem Mischbetrieb beschäftigt werden, durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales in den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes einbezogen werden. Die Einbeziehung ist auf gemeinsamen Antrag der genannten Interessenvertretungen oder von Amts wegen aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für die Einbeziehung weggefallen sind.

(6) Unterliegt in einem Unternehmen die überwiegende Zahl der Arbeitnehmer dem Geltungsbereich für den Sachbereich der Abfertigungsregelung, so kann der Arbeitgeber an die Urlaubs- und Abfertigungskasse den Antrag auf Einbeziehung aller dem Geltungsbereich für den Sachbereich der Urlaubsregelung unterliegenden Arbeitnehmer der Unternehmens in den Sachbereich für die Abfertigungsregelung stellen. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat bei Zutreffen der Voraussetzung die Einbeziehung mit dem Zeitpunkt der Antragstellung vorzunehmen. Lehnt die Urlaubs- und Abfertigungskasse den Antrag ab oder erledigt sie den Antrag nicht binnen sechs Wochen, so kann der Arbeitgeber binnen zwei Wochen bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die bescheidmäßige Erledigung seines Antrages begehren. Auf dieses Verfahren finden die Bestimmungen des § 25 Abs. 3 und 5 sinngemäß Anwendung.

Abtretungsverbot

§ 3a. Die dem Arbeitnehmer nach diesem Bundesgesetz zustehenden Ansprüche können dem Arbeitgeber nicht wirksam abgetreten werden. Handelt es sich beim Arbeitgeber um eine juristische Person oder eingetragene Personengesellschaft, so gilt das Abtretungsverbot auch gegenüber den zu deren Vertretung berufenen Personen.

Unabdingbarkeit

§ 3b. Die dem Arbeitnehmer nach diesem Bundesgesetz zustehenden Ansprüche können durch Arbeitsvertrag, Arbeits(Dienst)ordnung, Betriebsvereinbarung und – soweit dieses Bundesgesetz nichts anderes bestimmt – durch Kollektivvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Todesfall

§ 3c. Im Todesfall des Arbeitnehmers gebühren

1. die Abfindung im Ausmaß der Anwartschaften, wobei die Voraussetzungen des § 10 Abs. 1 lit a) bis c) nicht erfüllt sein müssen,
2. die Abfertigung bei Erfüllung der Voraussetzungen der §§ 13b und 13c,
3. der ersatzweise Anspruch auf Abgeltung der Winterfeiertage bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 13j Abs. 1 und Abs. 2 zweiter Satz, sofern der Todesfall nach Erwerb des Anspruchs und vor der Auszahlung eingetreten ist,
4. die Überbrückungsabgeltung im Ausmaß des § 13m Abs. 1 erster Satz und Abs. 3, wobei § 13n Abs. 4 und 5 sinngemäß gilt, sowie
5. das Überbrückungsgeld im Ausmaß des § 13l Abs. 1 bis 4,

dem Ehegatten oder dem eingetragenen Partner sowie den Kindern (Wahl-, Pflege- und Stiefkinder) des Arbeitnehmers zu gleichen Teilen. Die anspruchsberechtigten Personen haben den Auszahlungsanspruch innerhalb von drei Monaten ab dem Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse schriftlich geltend zu machen. Wird innerhalb dieser Frist kein entsprechender Antrag gestellt, fallen die Ansprüche in die Verlassenschaft im Sinne des § 531 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, JGS Nr. 946/1811. § 29a gilt sinngemäß.

ABSCHNITT II URLAUBSBESTIMMUNGEN

Urlaubsanspruch und Anwartschaft

§ 4. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Kalenderjahr (Urlaubsjahr) ein Urlaubsanspruch. Für Beschäftigungszeiten von 52 Anwartschaftswochen (Anwartschaftsperiode) in einem Kalenderjahr gebührt dem Arbeitnehmer ein Urlaub von 30 Werktagen. Der Urlaubsanspruch erhöht sich auf 36 Werktage, wenn Beschäftigungszeiten von mindestens 1040 Anwartschaftswochen erreicht wurden.

(1a) Der Anspruch auf Urlaub entsteht im Verhältnis zu den im Urlaubsjahr zurückgelegten Beschäftigungswochen bzw. Teilen von Beschäftigungswochen. Das am Ende des Urlaubsjahres bestehende Urlaubsausmaß ist auf ganze Tage kaufmännisch zu runden.

(2) Der Arbeitnehmer erwirbt für jeden vom Arbeitgeber für den Sachbereich der Urlaubsregelung zu leistenden Zuschlag zum Lohn (§ 21) eine Anwartschaft auf den Zuschlagswert. Die Anwartschaften für den Urlaub (§ 4) und den Zusatzurlaub (§ 4b) sind entsprechend dem Urlaubsausmaß jeweils auf gemeinsamen Antrag der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz festzusetzen. Hierbei hat die sich aus den in der Anwartschaftsperiode erworbenen Anwartschaften ergebende Leistung (Urlaubsentgelt) einer der Urlaubsdauer entsprechenden Lohnfortzahlung in der Höhe des Lohnes gemäß § 21 Abs. 3 zuzüglich eines Urlaubszuschusses im gleichen Ausmaß zu entsprechen. Erfordert es die Gebarung der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (§ 14) für den Sachbereich der Urlaubsregelung, so hat der Bundesminister für soziale Verwaltung in Verbindung mit einer Regelung gemäß § 21 Abs. 1 letzter Satz durch Verordnung die entsprechende Änderung der Anwartschaften vorzunehmen.

(3) Für die Bemessung der Urlaubsdauer sind außer den Beschäftigungszeiten gemäß Abs. 1 anzurechnen:

- a) Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13a Abs. 1 oder § 13c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947, BGBl. Nr. 183, gebührt;
- b) Zeiten des Grundwehr- oder Ausbildungs- oder ordentlichen Zivildienstes, sofern entweder bereits vor der Einberufung zum Grundwehr- oder Ausbildungsdienst oder der Zuweisung zum ordentlichen Zivildienst Beschäftigungszeiten im Sinne des § 5 zurückgelegt wurden oder ein Arbeitsverhältnis im Sinne dieses Bundesgesetzes binnen sechs Werktagen nach Leistung des Grundwehr- oder Ausbildungs- oder ordentlichen Zivildienstes aufgenommen wird;
- c) Zeiten eines Beschäftigungsverbotese nach dem Mutterschutzgesetz, BGBl. Nr. 76/1957, sofern kein Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber bestand;
- d) Zeiten einer vom Arbeitgeber oder von dessen Bevollmächtigten ausdrücklich genehmigten Betriebsabwesenheit zur Teilnahme an Ausbildungs-, Fortbildungs- und Schulungskursen;
- e) Zeiten einer erweiterten Bildungsfreistellung gemäß § 119 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974;

- f) Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 1 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 10. Juli 1974, BGBl. Nr. 474;
- g) Zeiten einer Ausbildung in einer Bauhandwerkerschule gemäß § 59 Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 435/1995, in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Zeiten nach Abs. 3 sind für die Bemessung der Urlaubsdauer nur insoweit anzurechnen, als sie nicht bereits als Beschäftigungszeiten gemäß Abs. 1 berücksichtigt wurden.

§ 4a. (1) Abweichend von § 4 Abs. 1 entsteht der Anspruch auf Urlaub des Arbeitnehmers für Beschäftigungszeiten, die im Zeitpunkt ihrer Geltendmachung gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse oder sonstigen Feststellung durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse länger als acht volle Zuschlagszeiträume zurückliegen, nur insoweit, als der Arbeitgeber die dafür gebührenden Zuschläge zum Lohn entrichtet. Der Ablauf der Anwartschaftsperiode wird durch Anwartschaftswochen, für die keine Zuschläge entrichtet werden, nicht gehemmt.

(2) Abweichend von § 4 Abs. 2 entsteht der Anspruch auf Anwartschaften des Arbeitnehmers für Beschäftigungszeiten, die im Zeitpunkt ihrer Geltendmachung gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse oder sonstigen Feststellung durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse länger als acht volle Zuschlagszeiträume zurückliegen, nur insoweit, als der Arbeitgeber die dafür gebührenden Zuschläge zum Lohn entrichtet.

(3) Der Anspruchsverlust nach Abs. 1 und 2 tritt nicht ein, wenn der Arbeitnehmer nachweist, dass er aus von ihm nicht zu vertretenden berücksichtigungswürdigen Gründen an der rechtzeitigen Geltendmachung von Beschäftigungszeiten gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse gehindert war. Ein berücksichtigungswürdiger Grund liegt dann nicht vor, wenn der Anspruchsverlust nach Abs. 1 und 2 dadurch verursacht wird, dass es der Arbeitnehmer unterlässt, sich über bestehende Ansprüche und deren Geltendmachung zu informieren.

Zusatzurlaub für Schichtarbeit

§ 4b. Arbeitnehmer, die

- 1. in Dreischichtarbeit oder
- 2. in Zweischichtformen oder -einteilungen, die im Schichtturnus eine tägliche Arbeitszeit von mehr als neun Stunden vorsehen,

tätig sind, gebührt für je acht Wochen Schichtarbeit innerhalb der Anwartschaftsperiode (§ 4 Abs. 1) ein zusätzlicher Urlaub von einem Arbeitstag. § 4a gilt sinngemäß.

Beschäftigungszeiten

§ 5. Als Beschäftigungszeiten gemäß § 4 Abs. 1 und § 4b gelten:

- a) Zeiten einer Beschäftigung in Arbeitsverhältnissen, die den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes unterliegen;
- b) Zeiten einesurlaubes (Zusatzurlaubes) nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sowie Zeiten, für die eine Urlaubersatzleistung gewährt wird;

- c) Zeiten einer durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit verursachten Arbeitsverhinderung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses oder, wenn das Arbeitsverhältnis während der Arbeitsverhinderung endet, für die Dauer des gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Entgeltanspruches bei diesen Arbeitsverhinderungen;
- d) Zeiten einer durch sonstige Gründe verursachten Arbeitsverhinderung, für die Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts besteht;
- e) Zeiten eines Arbeitsausfalles wegen Schlechtwetters, für die Schlechtwetterentschädigung gebührt, sowie Zeiten eines Arbeitsausfalles wegen Schlechtwetters, für die ein Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung wegen Überschreitung der Höchstzahl entschädigungsfähiger Schlechtwetterstunden nicht besteht;
- f) Zeiten einer vom Arbeitgeber bzw. von dessen Bevollmächtigten ausdrücklich genehmigten Betriebsabwesenheit bis zum Höchstausmaß eines Arbeitstages;
- g) Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß §§ 118 und 130 Abs. 3 des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Anwartschaftswochen

§ 6. (1) Als Anwartschaftswoche gilt eine Kalenderwoche, in die an fünf Arbeitstagen Beschäftigungszeiten nach § 5 fallen.

(2) Die Voraussetzung des Abs. 1 gilt auch in jenen Fällen als erfüllt, in denen auf Grund einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit an weniger oder an mehr als fünf Arbeitstagen gearbeitet wird.

(3) Beschäftigungszeiten, die wegen des Beginnes oder Endes des Arbeitsverhältnisses bzw. des Zeitraumes nach § 5 lit. c während der Kalenderwoche oder wegen des Entfalls von einzelnen Arbeitstagen, an denen keine Entgeltspflicht des Arbeitgebers besteht, keine volle Kalenderwoche umfassen, werden mit solchen anderen Beschäftigungszeiten innerhalb desselben Kalenderjahres zusammengerechnet und daraus entstehende volle Anwartschaftswochen berücksichtigt.

Urlaubsverbrauch

§ 7. (1) Der Urlaub kann nur während des Bestandes eines Arbeitsverhältnisses verbraucht werden. Er kann in Teilen verbraucht werden, wobei ein Teil mindestens sechs Werktage oder ein Vielfaches davon betragen muss. Der Urlaub kann nur in ganzen Tagen verbraucht werden.

(2) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes sowie die Erholungsmöglichkeit des Arbeitnehmers so zu bestimmen, dass der Urlaub innerhalb des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist, jedenfalls aber bis zum 31. März des drittfolgenden Jahres, verbraucht werden kann.

(2a) Die Urlaubsvereinbarung kann sich nur auf einen Urlaubsanspruch beziehen, der sich auf Anwartschaftswochen bereits nach § 25 verrechneter Zuschlagszeiträume gründet.

(3) Für Zeiträume, während deren ein Arbeitnehmer aus einem der im § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz 1974, BGBl. Nr. 399, genannten Gründen an der Arbeitsleistung verhindert ist, während deren er Anspruch auf Pflegefreistellung oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluss der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Arbeitsverhinderung nicht als Urlaub.

(4) Wird über den Urlaubsantritt innerhalb einer Woche keine Einigung erzielt, kann der Urlaub nach Ablauf von weiteren sechs Wochen angetreten werden. Der Tag des Urlaubsbeginns ist in diesem Falle dem Arbeitgeber spätestens zwei Wochen vor Urlaubsantritt bekanntzugeben.

(5) aufgehoben durch BGBl. I Nr. 137/2013

(5a) aufgehoben durch BGBl. I Nr. 137/2013

(6) Der Urlaubsanspruch verfällt, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht bis zum 31. März des drittfolgenden Jahres nach dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, verbraucht hat. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989 oder gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 22/1979.

(7) Der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen für jeden Arbeitnehmer hervorgeht,

- a) der Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- b) die Zeit, in der der Arbeitnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;
- c) das Entgelt, das der Arbeitnehmer für die Dauer des verbrauchten Urlaubs erhalten hat.

Erkrankung während desurlaubes

§ 7a. (1) Erkrankt (verunglückt) ein Arbeitnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werkstage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeitnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(2) Übt ein Arbeitnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(3) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Arbeitnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit

keit vorzulegen. Erkrankt der Arbeitnehmer während einesurlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

Urlaubsentgelt

§ 8. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt anlässlich des Verbrauchs des Urlaubs ein Urlaubsentgelt (Urlaubsgeld zuzüglich Urlaubszuschuss), das den in der Anwartschaftsperiode erworbenen Anwartschaften (§§ 4 Abs. 2 in Verbindung mit 4a Abs. 2) und der Dauer des Urlaubs (§§ 4 Abs. 1 in Verbindung mit 4a Abs. 1 sowie § 4b) entspricht. Dies gilt sinngemäß bei Antritt eines Urlaubs nach § 4 Abs. 1a. Fällt in die Anwartschaftsperiode eine kollektivvertragliche Lohnerhöhung, so sind für die Berechnung aller Anwartschaften dieser Anwartschaftsperiode jene Zuschlagswerte heranzuziehen, die sich auf Grund der Lohnerhöhung ergeben. Der Anspruch auf das Urlaubsentgelt richtet sich gegen die Urlaubs- und Abfertigungskasse.

(2) Der Arbeitgeber hat bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse zu einem für die Auszahlung an den Arbeitnehmer zeitgerechten Termin, frühestens jedoch einen Monat vor dem vereinbarten Urlaubsantritt um Überweisung des entsprechenden Urlaubsentgeltes einzuweisen. Bei der Einreichung hat der Arbeitgeber den vereinbarten Urlaubszeitraum bekanntzugeben. Er hat sich hierbei vorerst auf Grund der vorhandenen Unterlagen zu überzeugen, dass der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bereits den Urlaubsanspruch erworben hat. Für einen Urlaubsanspruch, der sich auf Anwartschaftswochen aus noch nicht nach § 25 verrechneten Zuschlagszeiträumen gründet, kann kein Urlaubsentgelt angefordert werden.

(3) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat das auf Grund der Einreichung des Arbeitgebers diesem zu überweisende Urlaubsentgelt nach den erworbenen Anwartschaften zu berechnen und auf das vom Arbeitgeber für die überwiesenen Urlaubsentgelte einzurichtende besondere Konto zu überweisen.

(4) Der Arbeitgeber kann nach Aufnahme einer Tätigkeit nach den §§ 1 bis 3 ein besonderes Konto für Urlaubsentgelte frühestens nach Ablauf von sechs Zuschlagszeiträumen und der Entrichtung der dafür vorgeschriebenen Zuschläge einrichten.

(5) Die Auszahlung des jeweils gebührenden Urlaubsentgeltes hat der Arbeitgeber spätestens mit dem Lohn des Lohnzahlungszeitraumes, in den der Urlaub fällt, vorzunehmen; dabei sind die gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Bestimmungen zur Art der Lohnzahlung und bei Auszahlung mit dem Lohn auch zur Fälligkeit zu berücksichtigen. Hierbei ist dem Arbeitnehmer auch der von der Urlaubs- und Abfertigungskasse vorgesehene Abrechnungsnachweis auszufolgen. Der Arbeitnehmer hat den Erhalt des Urlaubsentgeltes dem Arbeitgeber zu bestätigen.

(6) Wird das Urlaubsentgelt dem Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses nicht oder bei Urlaubshaltung nicht zur Gänze innerhalb von drei Monaten nach Überweisung

durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse (Abs. 3) ausbezahlt und der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht rücküberwiesen, so hat der Arbeitgeber ab diesem Zeitpunkt für das nicht verbrauchte Urlaubsentgelt der Urlaubs- und Abfertigungskasse Zinsen in der Höhe von 4 % p.a. zuzüglich des nach Art. I § 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes, mit dem im Zivilrecht begleitende Maßnahmen für die Einführung des Euro getroffen werden, BGBl. I Nr. 125/1998 am 31. Oktober des vorangegangenen Kalenderjahres geltenden Basiszinssatzes zu entrichten. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse kann aus rücksichtswürdigen Gründen die Zinsen herabsetzen oder erlassen.

(7) Hat der Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses Urlaub gehalten und wurde dafür noch nicht um Überweisung des entsprechenden Urlaubsentgelts eingereicht, so hat der Arbeitgeber unverzüglich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Einreichung vorzunehmen. Der Arbeitgeber hat bereits überwiesenes Urlaubsentgelt im Ausmaß des vom Arbeitnehmer nicht verbrauchten Urlaubs der Urlaubs- und Abfertigungskasse unverzüglich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen, sofern der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses den Urlaub nicht oder nur zu einem Teil verbraucht hat.

(8) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse kann das Urlaubsentgelt dem Arbeitnehmer direkt auszahlen, wenn der Arbeitgeber die in Abs. 5 und 7 vorgesehenen Bestimmungen nicht erfüllt hat, mit der Entrichtung fälliger Zuschläge für mehr als zwei Zuschlagszeiträume im Rückstand ist oder kein besonderes Konto für Urlaubsentgelte (Abs. 3 und 4) eingerichtet hat. Dabei hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse dem Arbeitnehmer das Netto-Urlaubsentgelt auszuzahlen und die auf das Urlaubsentgelt entfallende Lohnsteuer an das Finanzamt Österreich sowie die Dienstnehmerbeiträge und die Dienstgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und sonstige für andere Rechtsträger vom Krankenversicherungsträger einzuhebende Beiträge an den für das Beschäftigungsverhältnis zuständigen Krankenversicherungsträger und sonstige lohnabhängige gesetzliche Abgaben abzuführen. Soweit es sich um Dienstgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und vom Arbeitgeber zu leistende sonstige lohnabhängige gesetzliche Abgaben und Beiträge handelt, erfolgt die Abfuhr in dem Ausmaß, als damit der durch Verordnung nach § 26 festgesetzte Gesamtbetrag an Nebenleistungen nicht überschritten wird.

Urlaubersatzleistung

§ 9. (1) Hat der Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses noch einen offenen Urlaubsanspruch, so gebührt dem Arbeitnehmer auf Antrag eine Urlaubersatzleistung als Abgeltung für die nicht verbrauchten Urlaubstage. Die Urlaubersatzleistung gebührt in Höhe des Urlaubsentgeltes (§ 8), das der Dauer des abgegoltenen Urlaubs entspricht.

(2) Der Antrag auf Urlaubersatzleistung ist vom Arbeitnehmer unverzüglich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse einzubringen; im Antrag hat der Arbeitnehmer anzugeben, wie viele der nicht verbrauchten Urlaubstage abgegolten werden sollen.

(3) Urlaubsansprüche, die binnen sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen würden, sind bei Beendigung unabhängig von einer Antragstellung durch Urlaubersatzleistung abzugelten.

(4) Der Anspruch auf Urlaubersatzleistung gebührt nur insoweit, als der Arbeitnehmer in dem Zeitraum, für den die Urlaubersatzleistung gebührt, kein Arbeitsverhältnis eingeht, das diesem Bundesgesetz unterliegt.

(5) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat dem Arbeitnehmer den Nettobetrag der Urlaubersatzleistung für die jeweils in einem Kalendermonat abgeholzten Urlaubstage am 10. des Folgemonats auszuzahlen.

(6) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat die auf die Urlaubersatzleistung entfallenden lohnabhängigen gesetzlichen Abgaben zu entrichten, wobei die Lohnsteuer an das Finanzamt Österreich abzuführen ist.

Ablöseverbot

§ 9a. Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die für den Nichtverbrauch des Urlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Arbeitgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

Abfindung

§ 10. (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Abfindung im Ausmaß der Anwartschaften, wenn

- a) er seit mindestens sechs Monaten in keinem Arbeitsverhältnis mehr steht, auf das dieses Bundesgesetz Anwendung findet;
- b) er eine Pension nach den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, in der jeweils geltenden Fassung, in Anspruch nimmt;
- c) er Überbrückungsgeld nach § 13I zuerkannt erhalten hat.

(1a) Die Abfindung gemäß Abs. 1 lit. a kann auch für Teile der Anwartschaften geltend gemacht werden.

(2) Der Anspruch auf Abfindung richtet sich gegen die Urlaubs- und Abfertigungskasse.

Verfall von Urlaubsentgelt, Urlaubersatzleistung und Abfindung

§ 11. (1) Der Anspruch auf Urlaubsentgelt oder Abfindung verfällt mit dem zu Grunde liegenden Urlaubsanspruch gemäß § 7 Abs. 6.

(2) Der Anspruch auf Auszahlung der Urlaubersatzleistung gemäß § 9 Abs. 3 verfällt binnen einem Jahr nach Fälligkeit.

Pfändungsschutz

§ 12. (1) Das von der Urlaubs- und Abfertigungskasse dem Arbeitgeber gemäß § 8 Abs. 3 überwiesene Urlaubsentgelt ist der Exekution entzogen, soweit sie nicht den Rückzahlungsanspruch der Urlaubs- und Abfertigungskasse auf dieses Urlaubsentgelt (§ 8 Abs. 6 und 7)

betrifft. Eine ungeachtet dieser Bestimmung vorgenommene Pfändung ist vom Arbeitgeber unverzüglich, spätestens aber innerhalb von drei Tagen der Urlaubs- und Abfertigungskasse mitzuteilen.

(2) Die in Abs. 1 genannten Urlaubsentgelte bilden im Insolvenzverfahren eine Sondermasse. Aus dieser Sondermasse ist der Rückzahlungsanspruch der Urlaubs- und Abfertigungskasse auf diese Urlaubsentgelte zu berichtigen.

ABSCHNITT III ABFERTIGUNGSBESTIMMUNGEN

§ 13a. (1) Arbeitnehmer haben bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Erfüllung der Voraussetzungen gemäß §§ 13b und 13c Anspruch auf Abfertigung:

1. Männer nach Vollendung des 65. Lebensjahres, Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres;
2. bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung;
3. bei Inanspruchnahme des Sonderruhegeldes gemäß Art. X des Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 354/1981, in der jeweils geltenden Fassung;
4. bei Inanspruchnahme der Sonderunterstützung nach dem Sonderunterstützungsgesetz, BGBl. Nr. 642/1973, in der jeweils geltenden Fassung;
5. bei Inanspruchnahme einer Invaliditätspension (§ 254 ASVG);
6. wenn der Arbeitnehmer nach Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses mindestens zwölf Monate in keinem Arbeitsverhältnis mehr steht, auf das die Abfertigungsbestimmungen dieses Bundesgesetzes anzuwenden sind und er in diesem Zeitraum kein Überbrückungsgeld gemäß § 13i bezieht;
7. bei Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG), BGBl. I Nr. 142/2004;
8. bei Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG;
9. bei Feststellung einer voraussichtlich mindestens sechs Monate andauernden Invalidität durch den Versicherungsträger gemäß § 367 Abs. 4 ASVG;
10. im Fall der Arbeitsverhinderung gemäß § 2 EFZG nach Ende des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung und nach Beendigung des Krankengeldanspruches gemäß § 138 ASVG während eines anhängigen Leistungsstreitverfahrens gemäß § 354 ASVG über Invalidität (§ 255 ASVG);

(1a) Dem Arbeitnehmer gebührt die Abfertigung bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäß §§ 13b und 13c auch bei Inanspruchnahme einer Alterspension im Anschluss an den Bezug von Überbrückungsgeld.

(2) Arbeitnehmerinnen haben bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäß § 13b und Vorliegen von mindestens 260 Beschäftigungswochen Anspruch auf die Hälfte der zustehenden Abfertigung (§§ 13b Abs. 7, 13d), höchstens jedoch auf drei Monatsentgelte, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 5 Abs. 1 des

Mutterschutzgesetzes 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221, in der jeweils geltenden Fassung) oder

2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15c Abs. 1 Z 1 MSchG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs. 1 Z 2 MSchG) innerhalb von acht Wochen

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme einer Karenz nach dem MSchG ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende der Karenz zu erklären.

(3) Abs. 2 gilt auch für männliche Arbeitnehmer, sofern sie eine Karenz nach dem Väterkarenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, in der jeweils geltenden Fassung oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz erklären.

(4) Ein Abfertigungsanspruch gebührt nicht, wenn der männliche Arbeitnehmer seinen Austritt im Sinne des Abs. 3 erklärt, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde.

(5) Ein Abfertigungsanspruch gemäß Abs. 2 oder 3 gebührt auch, wenn das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß MSchG oder VKG durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers beendet wird.

§ 13b. (1) Voraussetzung für den Erwerb eines Anspruches auf Abfertigung ist

1. das Vorliegen eines ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses im Ausmaß von drei Jahren (156 Beschäftigungswochen; §§ 5 und 6) bei einem Arbeitgeber oder
2. das Vorliegen von mindestens 92 Beschäftigungswochen innerhalb eines Zeitraumes von 156 Wochen im Verlauf eines oder mehrerer Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber oder zu einem Arbeitgeber aus einem Beschäftigungsverhältnis, das vom Arbeitsamt vermittelt wurde, sofern zwischen den Beschäftigungswochen jeweils keine Unterbrechungen von mehr als 22 Wochen liegen und am Ende des Zeitraumes von 156 Wochen ein Arbeitsverhältnis zu einem dieser Arbeitgeber besteht.

(2) Die Voraussetzung des Abs. 1 Z 2 ist auch dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer nach Vorliegen von zumindest 92 Beschäftigungswochen während der letzten 22 Wochen des Zeitraumes von 156 Wochen gekündigt wird und der Arbeitgeber

1. dem Arbeitnehmer anlässlich der Kündigung eine schriftliche Zusage auf Wiedereinstellung vor Ablauf des Zeitraumes von 156 Wochen gibt und der Arbeitnehmer der Aufforderung zur Wiederaufnahme zeitgerecht nachkommt oder nur deshalb nicht nachkommt, weil er vom Arbeitsamt in ein anderes Arbeitsverhältnis vermittelt wurde;
2. entgegen der gegebenen Zusage (Z 1) den Arbeitnehmer ohne dessen Verschulden nicht mehr einstellt;
3. dem Arbeitnehmer keine Zusage gemäß Z 1 gibt.

(3) Die Wiederaufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer (Abs. 2 Z 1) ist zeitgerecht,

wenn sie ohne schuldhafte Säumnis unmittelbar nach Wegfall eines nicht vom Arbeitnehmer zu vertretenden Hinderungsgrundes erfolgt.

(4) Beschäftigungszeiten während der Unterbrechungen (Abs. 1 Z 2) bei anderen Arbeitgebern bleiben unberücksichtigt.

(5) Der Arbeitgeber hat der Urlaubs- und Abfertigungskasse im Rahmen der Meldung gemäß § 22 die zur Beurteilung der Erfüllung der Voraussetzung nach Abs. 1 erforderlichen Angaben mitzuteilen und eine Kopie der schriftlichen Zusage (Abs. 2 Z 1) zu übermitteln.

(6) Gehört das Unternehmen (der Betrieb) des Arbeitgebers einem Konzern (§ 15 Aktiengesetz 1965 bzw. § 115 Gesetz über Gesellschaften mit beschränkter Haftung) an, so ist die Voraussetzung der Beschäftigung beim selben Arbeitgeber (Abs. 1) auch bei Beschäftigungen in anderen den Abfertigungsbestimmungen dieses Bundesgesetzes unterliegenden Unternehmungen (Betrieben) des Konzerns erfüllt. Diese Voraussetzung ist gleichfalls erfüllt bei Beschäftigungen in Arbeitsgemeinschaften, denen der Arbeitgeber angehört.

(7) Arbeitnehmer in Personalbereitstellungsbetrieben (§ 2 Abs. 2 lit. a und c) oder in Mischbetrieben (§ 3 Abs. 1 bis 6), die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu Beschäftigungen herangezogen werden, die abwechselnd dem Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes für den Sachbereich der Abfertigungsregelung und dem des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 107/1979, in der jeweils geltenden Fassung unterliegen, erfüllen unbeschadet der Häufigkeit des Wechsels und der Dauer der Beschäftigungen die Anspruchsvoraussetzung des Abs. 1 Z 1, wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat. Der Arbeitnehmer hat bei Auflösung eines solchen Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine Abfertigung nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes. Bei Geltendmachung des Anspruches auf Abfertigung nach Auflösung dieses Arbeitsverhältnisses gebührt dem Arbeitnehmer von der unter Berücksichtigung der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zustehenden Abfertigung der Anteil, der dem Verhältnis der im Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes zurückgelegten Beschäftigungszeiten zur Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses entspricht.

(8) Beschäftigungszeiten nach diesem Bundesgesetz, die gemäß § 23 Abs. 1 Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, in der jeweils geltenden Fassung für eine Abfertigung nach dem Angestelltengesetz berücksichtigt werden, sind für die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen gemäß Abs. 1 sowie für die Anrechnung gemäß § 13c nicht heranzuziehen. Werden diese Beschäftigungszeiten für eine Abfertigung gemäß §§ 23 und 23a Angestelltengesetz berücksichtigt, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf anteilmäßige Refundierung dieser Abfertigung. Die Refundierung hat entsprechend dem Verhältnis der im Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes zurückgelegten Beschäftigungszeiten zur Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen. Die Bemessung erfolgt nach den in diesem Bundesgesetz festgelegten Grundsätzen; als kollektivvertraglicher Stundenlohn im Sinne des § 13d Abs. 2 ist der im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses entsprechend der letzten Einstufung des Arbeitnehmers vor Übernahme in ein dem Angestelltengesetz unterliegendes Beschäftigungsverhältnis festzustellende kollektivvertragliche Stundenlohn heranzuziehen. Der Anspruch auf Refundierung ist bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse mit Antrag und unter Nachweis der Leistung der Abfertigung sowie Bekanntgabe der Gesamtdauer des Arbeitsver-

hältnisses geltend zu machen.

(9) Beschäftigungszeiten nach diesem Bundesgesetz, die nicht gemäß § 23 Abs. 1 Angestelltingengesetz für eine Abfertigung berücksichtigt werden, sind einem Anspruch auf Abfertigung nach diesem Bundesgesetz zugrunde zu legen. Die Übernahme in ein dem Angestelltingengesetz unterliegendes Beschäftigungsverhältnis gilt als Beendigung im Sinne des § 13a Abs. 1 Z 6.

§ 13c. (1) Erfüllt ein Arbeitnehmer die Voraussetzungen des § 13b, so sind für den Erwerb eines Abfertigungsanspruches anzurechnen

1. die Beschäftigungszeiten nach § 13b ,
2. alle diesen nachfolgenden Beschäftigungszeiten gemäß § 5 sowie
3. die gemäß § 4 Abs. 3 anzurechnenden Zeiten.

Beschäftigungszeiten, die im Zeitpunkt ihrer Geltendmachung gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse oder sonstigen Feststellung durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse länger als acht volle Zuschlagszeiträume zurückliegen, sind nur dann anzurechnen, wenn der Arbeitgeber die dafür gebührenden Zuschläge zum Lohn entrichtet. § 4a Abs. 3 gilt sinngemäß.

(2) Zeiten des Grundwehr- oder Ausbildungs- oder ordentlichen Zivildienstes sind jedoch sowohl für die Erfüllung der Voraussetzung des § 13b als auch für die Anrechnung gemäß Abs. 1 nur heranzuziehen, wenn der Grundwehr- oder Ausbildungs- oder ordentliche Zivildienst während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses geleistet wurde und die Art der Auflösung dieses Arbeitsverhältnisses nicht gemäß Abs. 4 Z 1 bis 4 erfolgte.

(3) Eine Kalenderwoche ist, ausgenommen in den Fällen der Anrechnung gemäß § 4 Abs. 3, als Beschäftigungswoche zu berücksichtigen, wenn sie die Voraussetzungen des § 6 erfüllt.

(4) Beschäftigungszeiten aus einem Arbeitsverhältnis bleiben sowohl für die Erfüllung der Voraussetzungen des § 13b als auch bei der Anrechnung gemäß Abs. 1 unberücksichtigt, wenn dieses Arbeitsverhältnis durch

1. Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer,
2. Kündigung seitens des Arbeitnehmers,
3. vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers ohne wichtigen Grund oder
4. Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers

aufgelöst wird, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist.

(5) Endet ein Arbeitsverhältnis in den Fällen des § 13a Abs. 1 Z 1 bis 5 sowie Z 7 bis 12 durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers, so sind die Beschäftigungszeiten aus diesem Arbeitsverhältnis sowohl für die Erfüllung der Voraussetzung des § 13b als auch bei der Anrechnung gemäß Abs. 1 zu berücksichtigen. Dasselbe gilt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Inanspruchnahme des Überbrückungsgeldes durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers oder durch Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer endet.

(6) Zeiten eines Lehrverhältnisses sind dann zu berücksichtigen, wenn die Zahl der Beschäftigungswochen einschließlich der Lehrzeit 364 Beschäftigungswochen beträgt. Über-

dies muss der Arbeitnehmer nach Vollendung der Lehrzeit die Voraussetzung des § 13b erfüllen, es sei denn, diese wurde bereits in einem dem Lehrverhältnis vorangegangenen Arbeitsverhältnis erbracht. Zur Erfüllung der Voraussetzung des § 13b in einem Arbeitsverhältnis nach Vollendung der Lehrzeit sind Beschäftigungszeiten aus einem unmittelbar vor dem Lehrverhältnis liegendes Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber heranzuziehen. Sofern die Lehrzeit bei Berechnung eines Abfertigungsanspruches gemäß § 13d unberücksichtigt geblieben ist, gilt § 13e Abs. 2 sinngemäß.

(7) Der Arbeitgeber hat der Urlaubs- und Abfertigungskasse im Rahmen der Meldung gemäß § 22 die zur Beurteilung der Anrechnung nach Abs. 1 erforderlichen Angaben mitzuteilen.

(8) Bestreitet der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber der Urlaubs- und Abfertigungskasse bekannt gegebene Beendigungsart, so hat er dies binnen drei Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse geltend zu machen. Dasselbe gilt für einen Arbeitgeber, der die von ihm bekannt gegebene Beendigungsart bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse bestreitet. Die gerichtliche Geltendmachung der unrichtigen Beendigungsart ist binnen vier Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig.

§ 13d. (1) Der Abfertigungsanspruch beträgt

nach 156 Beschäftigungswochen	2 Monatsentgelte,
nach 260 Beschäftigungswochen	3 Monatsentgelte,
nach 520 Beschäftigungswochen	4 Monatsentgelte,
nach 780 Beschäftigungswochen	6 Monatsentgelte,
nach 1040 Beschäftigungswochen	9 Monatsentgelte,
nach 1300 Beschäftigungswochen	12 Monatsentgelte.

Die Summe der Zahl der Monatsentgelte aus zwei- oder mehrmaliger Geltendmachung von Abfertigungsansprüchen darf die Zahl der Monatsentgelte, die sich jeweils bei der letzten Geltendmachung auf Grund einer Zusammenrechnung aller bisher anrechenbaren Beschäftigungszeiten ergeben würde, nicht übersteigen. Insgesamt darf bei mehrmaliger Geltendmachung von Ansprüchen der Höchstanspruch von zwölf Monatsentgelten nicht überschritten werden.

(2) Die Grundlage für die Berechnung der Monatsentgelte ist unabhängig vom Zeitpunkt der Geltendmachung der im Zeitpunkt der Entstehung des Anspruches (§ 13a) für den Arbeitnehmer in den letzten 52 Wochen vor Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses geltende kollektivvertragliche Stundenlohn zuzüglich eines Zuschlages von 20 vH. Der Stundenlohn ergibt sich aus der überwiegenden Einstufung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der letzten in diesen Zeitraum fallenden kollektivvertraglichen Lohnerhöhung. Mangels einer kollektivvertraglichen Regelung des Stundenlohnes gilt der im letzten Arbeitsverhältnis vereinbarte und der Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldete Stundenlohn (§ 21a Abs. 3 letzter Satz) als Berechnungsgrundlage.

(3) Die Stundenzahl für die Berechnung des Monatsentgelts ergibt sich aus der kollektivvertraglichen oder mangels einer solchen aus der gesetzlichen Normalarbeitszeit. Bei einer vertraglich vereinbarten kürzeren Arbeitszeit ist diese oder die tatsächlich längere Arbeits-

zeit bis zum Höchstausmaß der Normalarbeitszeit für die Berechnung heranzuziehen, wenn diese Arbeitszeit für den gesamten Zeitraum, der der Berechnung des Abfertigungsanspruches zugrunde liegt, maßgebend war. Fallen in diesen Zeitraum sowohl Beschäftigungszeiten mit kollektivvertraglicher oder gesetzlicher Normalarbeitszeit als auch Beschäftigungszeiten mit vertraglich vereinbarter kürzerer Arbeitszeit oder tatsächlich längerer Arbeitszeit, so ist als Stundenzahl für die Berechnung des Monatsentgelts die durchschnittliche sich aus dem Verhältnis der jeweiligen Beschäftigungszeiten zur Summe der Beschäftigungszeiten ergebende Stundenzahl heranzuziehen.

(3a) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15c MSchG oder § 8 EKUG durch Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung oder begründeten Austritt beendet, so ist diese Teilzeitbeschäftigung bei der Berechnung des Monatsentgelts mit jener Stundenzahl zu berücksichtigen, wie sie dem Arbeitsverhältnis vor der Teilzeitbeschäftigung zugrunde lag.

(4) Für die Berechnung des Monatsentgelts sind ferner die anteiligen gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Sonderzahlungen heranzuziehen. Die kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können Art und Ausmaß der Berücksichtigung von Sonderzahlungen bei der Berechnung des Entgelts regeln.

§ 13e. (1) Wird ein Anspruch auf Abfertigung durch Auszahlung abgegolten, so sind für den Erwerb eines neuen Anspruches die Anspruchsvoraussetzungen des § 13b neuerlich zu erfüllen. Beschäftigungszeiten, die einem abgegoltenen Abfertigungsanspruch zugrunde liegen, dürfen einem neuen Anspruch nicht mehr zugerechnet werden.

(2) Übersteigen bei Abgeltung eines Abfertigungsanspruches die erworbenen anrechenbaren Beschäftigungszeiten die Zahl der für diesen Abfertigungsanspruch erforderlichen Beschäftigungswochen (§ 13d Abs. 1), so sind diese Beschäftigungszeiten bei der Bemessung eines neuen Anspruches zu berücksichtigen, sofern sich dieser auf Grund von mindestens 260 neuerlichen Beschäftigungswochen ergibt.

(3) Hat der Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Insolvenz des Arbeitgebers noch keinen Abfertigungsanspruch erworben, so sind die in diesem Arbeitsverhältnis verbrachten Beschäftigungszeiten sowohl für die Bemessung eines neuen Abfertigungsanspruches als auch für die Erfüllung der Voraussetzungen des § 13b zu berücksichtigen.

§ 13f. Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich gegen die Urlaubs- und Abfertigungskasse. Der Antrag auf Auszahlung der Abfertigung ist an diese zu richten. Eine über drei Monatsentgelte hinausgehende Abfertigungsleistung kann in monatlich im Voraus zahlbaren Teilbeträgen in der Höhe von mindestens einem Monatsentgelt abgestattet werden.

§ 13g. Der Abfertigungsanspruch verfällt innerhalb von drei Jahren nach Fälligkeit, es sei denn, der Arbeitnehmer nimmt innerhalb dieser Frist neuerlich eine Beschäftigung in einem diesem Bundesgesetz unterliegenden Arbeitsverhältnis auf. Mit dem Verfall des Abfertigungsanspruches können Beschäftigungszeiten, die für die Entstehung des verfallenen Anspruches erforderlich waren, für einen neuerlichen Anspruch nicht mehr herangezogen werden. § 13e Abs. 2 gilt sinngemäß.

ABSCHNITT IIIA WINTERFEIERTAGSVERGÜTUNG

Refundierung

§ 13i. (1) Arbeitgeber haben Anspruch auf pauschalierte Refundierung (Winterfeiertagsvergütung) der von ihnen an Arbeitnehmer für die gesetzlichen Feiertage am 25. und 26. Dezember sowie am 1. und 6. Jänner geleisteten Entgelte (§ 9 Abs. 1 bis 4 Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983) sowie der für die kollektivvertraglich geregelten arbeitsfreien Tage im Dezember geleisteten Entgelte durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse unter den nachstehenden Voraussetzungen.

(2) Die Höhe der Vergütung ist auf Grundlage des für den Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohnes zuzüglich eines Zuschlags von 20% zu berechnen. Dabei ist die überwiegende Einstufung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der letzten in diesen Zeitraum fallenden kollektivvertraglichen Lohnerhöhung heranzuziehen. Mangels einer kollektivvertraglichen Regelung des Stundenlohnes gilt der vereinbarte und der Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldete Stundenlohn als Berechnungsgrundlage. Jeder Winterfeiertag ist mit einem Fünftel der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit zu bemessen. Als Winterfeiertage gelten nur jene Feiertage und arbeitsfreien Tage im Sinne des Abs. 1, die auf einen Tag von Montag bis Freitag fallen.

(3) Dem Arbeitgeber gebührt die Winterfeiertagsvergütung für jene Arbeitnehmer, die während der Kalenderwochen, in die die Winterfeiertage fallen, bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldet sind. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während dieses Zeitraumes beendet wird, hat der Arbeitgeber Anspruch auf Winterfeiertagsvergütung für jene Winterfeiertage, an denen diese Arbeitnehmer auf Grund eines aufrechten Arbeitsverhältnisses bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldet sind.

(4) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat auf Grund der Meldungen nach § 22 die Winterfeiertagsvergütung nach Maßgabe des Abs. 3 für alle von einem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer zu errechnen. Als Vergütung für die vom Arbeitgeber für die Feiertagsentgelte zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge und gesetzlichen Abgaben (Nebenleistungen) steht diesem ein Pauschbetrag von 30,1% der überwiesenen Winterfeiertagsvergütung zu. Der errechnete Refundierungsbetrag samt Pauschbetrag ist mit Forderungen der Urlaubs- und Abfertigungskasse zu verrechnen; bestehen keine Forderungen, so ist der Refundierungsbetrag an den Arbeitgeber auszuführen. Der Gesamtbetrag der zu vergütenden Nebenleistungen kann auf gemeinsamen Antrag der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend abgeändert werden.

Ersatzweiser Anspruch des Arbeitnehmers

§ 13j. (1) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis, das dem Geltungsbereich der Winterfeiertagsregelung unterliegt, vor oder während der Winterfeiertage beendet wird und die keinen Anspruch auf Feiertagsentgelt aus einem anderen, nicht dem Geltungsbereich der Winterfeiertagsregelung unterliegenden Arbeitsverhältnis haben, haben Anspruch auf Abgel-

tung der Winterfeiertage gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse unter folgenden Voraussetzungen:

1. Der Anspruch besteht nur für jene Winterfeiertage, für die kein Refundierungsanspruch des Arbeitgebers nach § 13i besteht; § 13i Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden.
2. Für die Berechnung der Winterfeiertagsvergütung gilt § 13i Abs. 2 mit der Maßgabe, dass von der Vergütung ein Pauschalsatz von 30% pro Tag abzuziehen ist.
3. Der Arbeitnehmer muss in dem den Winterfeiertagen vorangehenden Kalenderjahr - das ist das Kalenderjahr, in das die Winterfeiertage des Monats Dezember fallen - mindestens 26 Anwartschaftswochen (§ 6) erworben haben.
4. Hat der Arbeitnehmer in dem den Winterfeiertagen vorangehenden Kalenderjahr weniger als 26 Anwartschaftswochen, mindestens aber 14 Anwartschaftswochen erworben, so hat er Anspruch auf aliquote Abgeltung der Winterfeiertage. Der aliquote Anspruch beträgt bei 14 bis 19 Anwartschaftswochen 50% und bei 20 bis 25 Anwartschaftswochen 75% der Vergütung gemäß Z 1 und 2. Der Anspruch auf Winterfeiertagsvergütung in einem Kalenderjahr ist jedenfalls mit dem Anspruch nach Z 1 begrenzt;
5. Anwartschaftswochen (Z 3 oder 4), die im Zeitpunkt ihrer Geltendmachung gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse oder sonstigen Feststellung durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse länger als acht volle Zuschlagszeiträume zurückliegen, sind nur insoweit zu berücksichtigen, als der Arbeitgeber die dafür gebührenden Zuschläge zum Lohn entrichtet. § 4a Abs. 3 gilt sinngemäß.

(2) Der ersatzweise Anspruch auf Winterfeiertagsvergütung ist von der Urlaubs- und Abfertigungskasse auf Grund der Meldungen nach § 22 festzustellen und bis 15. März an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Der ersatzweise Anspruch auf Winterfeiertagsvergütung verfällt binnen drei Jahren nach dem Auszahlungstermin.

(3) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse, Sachbereich Winterfeiertagsvergütung, hat einen Beitrag an die Gebarung Arbeitsmarktpolitik zu zahlen, der der Summe der Abschläge gemäß Abs. 1 Z 2 in einem Geschäftsjahr entspricht. Der Beitrag ist mit Abschluss des Geschäftsjahres (1. April) zu entrichten.

Zuschlag für Winterfeiertage

§ 13k. (1) Der Arbeitgeber hat für jeden Arbeitnehmer in den Zuschlagszeiträumen von April bis November (§ 22 Abs. 4) einen Zuschlag zum Lohn für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung zu entrichten. Der Zuschlag ist bargeldlos zu entrichten.

(2) Die Zuschläge sind für jede in diesen Zeitraum fallende Anwartschaftswoche, zu entrichten. Die vom Arbeitgeber nicht zu leistenden Zuschläge sind von der Urlaubs- und Abfertigungskasse selbst zu entrichten.

(3) Für die Berechnung, Vorschreibung und Einhebung des Zuschlages für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung gelten im Übrigen die Bestimmungen für den Zuschlag für den Sachbereich der Urlaubsregelung (§§ 21a Abs. 2 letzter Satz und Abs. 3 bis 7, 22, 23, 25, 25a, 27, 28, 29) sinngemäß.

(4) Der Zuschlag, der gemäß Abs. 1 einschließlich der anteiligen Verwaltungskosten zu entrichten ist, beträgt für eine Anwartschaftswoche das 1,3 fache des um 20% erhöhten kollektivvertraglichen Stundenlohns gemäß § 21a Abs. 3 und 4. Wenn es die Gebarung erfordert, kann der Zuschlag auf gemeinsamen Antrag der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend so abgeändert werden, dass aus der Summe der Eingänge an Zuschlägen der Aufwand der Urlaubs- und Abfertigungskasse für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung einschließlich des Verwaltungsaufwands gedeckt werden kann. Hinsichtlich der zeitlichen Lage der Winterfeiertage und des daraus resultierenden Aufwands kann eine mehrjährige Durchschnittsbetrachtung angestellt werden.

(5) Zur Durchführung der Winterfeiertagsregelung hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse einen eigenen Sachbereich einzurichten. Als Geschäftsjahr gilt in diesem Sachbereich jeweils der Zeitraum von 1. April bis 31. März.

ABSCHNITT IIIB ÜBERBRÜCKUNGSGELD

Anspruch auf Überbrückungsgeld

§ 131. (1) Arbeitnehmer haben nach Vollendung des 58. Lebensjahres, sofern sie in keinem Arbeitsverhältnis mehr stehen und im Anschluss an den Bezug von Überbrückungsgeld Anspruch auf eine Alterspension (Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension) oder auf Sonderruhegeld nach Art. X des Nachtschwerarbeitsgesetzes – NSchG, BGBl. Nr. 354/1981 haben, einen einmaligen Anspruch auf Überbrückungsgeld bei Vorliegen von:

1. mindestens 520 Beschäftigungswochen nach Vollendung des 40. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis, das diesem Bundesgesetz sowie der Versicherungspflicht nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955 – ASVG unterliegt, und
2. mindestens 30 Beschäftigungswochen in einem solchen Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 56. Lebensjahres

Kein Anspruch auf Überbrückungsgeld besteht, wenn der Arbeitnehmer bis zur Erreichung des Anfallsalters für eine Alterspension eine Invaliditätspension nach § 254 ASVG oder nach § 254 ASVG in der am 31. Dezember 2013 geltenden Fassung bezieht.

(2) Die monatliche Höhe des Überbrückungsgeldes beträgt das 169,5-fache des kollektivvertraglichen Stundenlohns, der sich aus der überwiegenden Einstufung des Arbeitnehmers in den letzten 260 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergibt. Kollektivvertragliche Lohnerhöhungen sind zu berücksichtigen. Dies gilt auch für den Zeitraum des Bezugs von Überbrückungsgeld. Mangels einer kollektivvertraglichen Regelung des Stundenlohns gilt der im letzten Arbeitsverhältnis vereinbarte und der Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldete Stundenlohn (§ 21a Abs. 3 letzter Satz) als Berechnungsgrundlage.

(2a) Bei Arbeitnehmern, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit ab der Vollendung des 40. Lebensjahres die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit unterschritten hat (Teilzeitarbeit), ist

das 169,5 fache des kollektivvertraglichen Stundenlohns, der sich aus der überwiegenden Einstufung des Arbeitnehmers in den letzten 260 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergibt, mit der Anzahl der für den Arbeitnehmer auf Grund der Vereinbarung geltenden wöchentlichen Arbeitsstunden zu multiplizieren und das Produkt durch die Anzahl der für die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden zu dividieren. Fallen ab dem 40. Lebensjahr sowohl Beschäftigungszeiten mit kollektivvertraglicher oder gesetzlicher Normalarbeitszeit als auch Beschäftigungszeiten mit vertraglich vereinbarter kürzerer Arbeitszeit oder tatsächlich längerer Arbeitszeit an, so ist als Stundenzahl für die Berechnung des Überbrückungsgeldes die durchschnittliche sich aus dem Verhältnis der jeweiligen Beschäftigungszeiten zur Summe der Beschäftigungszeiten ergebende Stundenzahl heranzuziehen. Liegen mehr als 520 Beschäftigungswochen ab dem 40. Lebensjahr vor, so sind für die Berechnung jene Beschäftigungswochen mit der höchsten wöchentlichen Arbeitszeit heranzuziehen.

(3) Das Überbrückungsgeld gebührt für einen Zeitraum von höchstens zwölf Monaten¹. Mit dem Tod des Arbeitnehmers endet der Anspruch auf Überbrückungsgeld.

(4) Das Überbrückungsgeld gebührt zwölfmal jährlich und ist dem Arbeitnehmer monatlich im Nachhinein am Ersten des Folgemonats durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse auszuzahlen; fällt der Auszahlungstermin auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so ist das Überbrückungsgeld so zeitgerecht durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse anzuweisen, dass es an dem diesen Tagen vorhergehenden Werktag dem Arbeitnehmer zur Verfügung steht.

(5) Abweichend von den Abs. 2 bis 4 können auf gemeinsamen Antrag der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz die Höhe des Überbrückungsgeldes, der Zeitraum des Bezuges mit höchstens 24 Monaten, sowie die Anzahl der gebührenden Monatsentgelte mit höchstens 14 pro Jahr festgesetzt werden, sofern die finanzielle Deckung gewährleistet ist. Änderungen der Ansprüche gemäß Abs. 2 bis 4 durch Verordnung haben keine Auswirkungen auf Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Verordnung Überbrückungsgeld beziehen.

(6) Der Bezug des zuerkannten Überbrückungsgeldes kann einmal für die Dauer eines Kalendermonates oder eines Vielfachen unterbrochen werden, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis zu seinem letzten Arbeitgeber im Ausmaß seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vor Beginn des Überbrückungsgeldbezugs wieder aufnimmt.

(7) Der Bezug von Überbrückungsgeld ruht

1. in Kalendermonaten, in denen der Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis zu einem diesem Bundesgesetz unterliegenden Betrieb steht, außer im Falle des Abs. 6,
2. in Kalendermonaten, in denen ein Einkommen aus einer anderen Erwerbstätigkeit erzielt wird, das die jeweils geltende Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 Abs. 2 ASVG, in der jeweils geltenden Fassung, übersteigt,
3. während des Zeitraumes, für den eine Urlaubersatzleistung gemäß § 9 oder eine Urlaubsabfindung gemäß § 10 bezogen wird,
4. während des Zeitraumes, für den eine befristet zuerkannte Invaliditätspension nach

¹: Siehe dazu die Überbrückungsgeldverordnung auf S. 84

§ 254 ASVG in der am 31. Dezember 2013 geltenden Fassung, Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG, Umschulungsgeld nach § 39b Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 – AIVG, BGBl. Nr. 609/1977, oder Übergangsgeld nach dem ASVG bezogen wird.

(8) Das Überbrückungsgeld ist einem Entgelt aus einem Arbeitsverhältnis gleichzuhalten. Für Arbeitnehmer, auf die die Bestimmungen des Abschnittes III vor Bezug des Überbrückungsgeldes anzuwenden waren, sind diese Bestimmungen auch für die Dauer des Bezugs von Überbrückungsgeld mit der Maßgabe anzuwenden, dass Zeiten des Überbrückungsgeldbezugs als Beschäftigungszeiten im Sinne des § 13b gelten und dass für die Berechnung der Monatsentgelte im Sinne des § 13d Abs. 2 kollektivvertragliche Lohnerhöhungen während des Bezugs von Überbrückungsgeld zu berücksichtigen sind. Für Arbeitnehmer, auf die die Bestimmungen des Abschnittes VIa vor Bezug des Überbrückungsgeldes anzuwenden waren, sind diese Bestimmungen für die Dauer des Bezugs von Überbrückungsgeld weiterhin anzuwenden. Während des Bezugs des Überbrückungsgeldes sind die Zuschläge oder Beiträge für die Abfertigung von der Urlaubs- und Abfertigungskasse zu entrichten. In Hinblick auf die Regelungen des Steuerrechts und des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002 ist das Überbrückungsgeld Entgelt, sofern dort für das Überbrückungsgeld nichts anderes geregelt ist. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat die auf das Überbrückungsgeld entfallenden lohnabhängigen gesetzlichen Abgaben zu entrichten, wobei die Lohnsteuer an das Finanzamt Österreich abzuführen ist.

(9) Bezieher von Überbrückungsgeld, die Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit beziehen und wissen oder wissen mussten, dass keine Anmeldung zur Sozialversicherung erfolgt ist, verlieren ihren Anspruch auf Überbrückungsgeld. Bereits geleistetes Überbrückungsgeld kann von der Urlaubs- und Abfertigungskasse zurückgefordert werden.

Überbrückungsabgeltung

§ 13m. (1) Einem Arbeitnehmer, der in einem Arbeitsverhältnis steht, das diesem Bundesgesetz unterliegt und trotz Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen des § 13l Abs. 1 Überbrückungsgeld nicht in Anspruch nimmt, gebührt für Zeiten, in denen er das Überbrückungsgeld nicht beansprucht oder er den Bezug des Überbrückungsgeldes unterbrochen hat (§ 13l Abs. 6), eine einmalige Überbrückungsabgeltung in der Höhe von 50 % des sonst zustehenden Überbrückungsgeldes. Die Überbrückungsabgeltung gebührt dem Arbeitnehmer bei Antritt der Alterspension, im Fall des Sonderruhegeldes mit Beginn des Sonderruhegeldbezugs.

(2) Einem Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer gemäß Abs. 1 beschäftigt, gebührt hinsichtlich dieses Arbeitsverhältnisses eine einmalige Überbrückungsabgeltung in der Höhe von 30% des sonst dem Arbeitnehmer zustehenden Überbrückungsgeldes³. Die Überbrückungsabgeltung kann mit offenen Zuschlagsforderungen verrechnet werden. Die Überbrückungsabgeltung steht nicht zu, wenn der Arbeitgeber innerhalb der letzten fünf Jahre vor Antragstellung wiederholt wegen Verstoßes gegen sozialversicherungsrechtliche Meldepflichten gemäß § 33 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz bestraft wurde. Die Bezirksverwaltungsbehörde hat der Urlaubs- und Abfertigungskasse auf Anfrage mitzuteilen, ob gegen den Arbeitgeber eine solche Verwaltungsstrafe verhängt worden ist.

(3) Einem Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen des § 13l Abs. 1 Z 1 erfüllt und dauerhaft Invaliditätspension bezieht, gebührt eine Abgeltung in der Höhe von 50 % des fiktiv zustehenden Überbrückungsgeldes für den Zeitraum des § 13l Abs. 3, wobei für die Berechnung des Stundenlohns § 13l Abs. 2 sinngemäß heranzuziehen ist.

(4) Abweichend von Abs. 1 bis 3 kann auf gemeinsamen Antrag der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit die Höhe der Überbrückungsabgeltung festgesetzt werden, sofern die finanzielle Deckung gewährleistet ist.

Anträge auf Gewährung von Leistungen gemäß §§ 13l und 13m

§ 13n. (1) Der Antrag auf Gewährung von Überbrückungsgeld gemäß § 13l ist unter Angabe des Beginns und der Dauer des Bezuges mindestens zwei Monate vor Beginn des Bezuges bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse zu stellen.

(2) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat den Arbeitgeber, der diesem Bundesgesetz unterliegt, über die Zuerkennung der Gewährung von Überbrückungsgeld und den Beginn des Bezuges schriftlich zu informieren.

(3) Vereinbaren der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, den im Antrag des Arbeitnehmers gemäß § 13n Abs. 1 bekannt gegebenen Beginn des Überbrückungsgeldbezugs auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben, hat der Arbeitgeber die Urlaubs- und Abfertigungskasse darüber schriftlich zu informieren. Diese Information hat bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse spätestens drei Arbeitstage vor dem vom Arbeitnehmer ursprünglich bekannt gegebenen Beginn des Überbrückungsgeldbezugs einzulangen. Erfolgt die Information nicht fristgerecht, besteht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Überbrückungsabgeltung gemäß § 13m Abs. 1 in der Höhe von 30 % des sonst zustehenden Überbrückungsgeldes, der des Arbeitgebers gemäß § 13m Abs. 2 in der Höhe von 15 % des sonst dem Arbeitnehmer zustehenden Überbrückungsgeldes.

(3a) Eine Unterbrechung des Überbrückungsgeldbezugs gemäß § 13l Abs. 6 ist der Urlaubs- und Abfertigungskasse mindestens drei Arbeitstage vor Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber schriftlich bekannt zu geben; den neuerlichen Bezug von Überbrückungsgeld hat der Arbeitnehmer der Urlaubs- und Abfertigungskasse zwei Wochen vor dem Ende der Unterbrechung schriftlich bekannt zu geben. Abs. 3 dritter Satz gilt sinngemäß.

(4) Der Antrag auf Gewährung einer Überbrückungsabgeltung bei Nichtinanspruchnahme von Überbrückungsgeld gemäß § 13m Abs. 1 kann vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber nur binnen zwölf Monaten nach Antritt der Alterspension (Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension) des Arbeitnehmers oder binnen zwölf Monaten nach Bezugsbeginn von Sonderruhegeld gestellt werden. Der Arbeitnehmer hat die Erfüllung der Voraussetzungen für dessen Bezug, der Arbeitgeber die Beschäftigung eines solchen Arbeitnehmers nachzuweisen. Stellt nur einer der beiden einen Antrag, so hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse dem jeweils anderen, den ihm gebührenden Anspruch auf Überbrückungsabgeltung unabhängig von einer Antragstellung zu gewähren.

² und ³: Siehe dazu die Überbrückungsabgeltungsverordnung auf S. 85

(5) Der Antrag auf Gewährung einer Abgeltung nach § 13m Abs. 3 kann vom Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten nach Zuerkennung der Invaliditätspension gestellt werden, wobei der Arbeitnehmer die Voraussetzungen nachzuweisen hat.

Zuschlag

§ 13o. (1) Der Arbeitgeber hat für jeden Arbeitnehmer für alle Beschäftigungswochen ausgenommen Zeiten des Urlaubs einen Zuschlag zum Lohn zur Bestreitung des Aufwandes für das Überbrückungsgeld einschließlich der anteiligen Verwaltungskosten zu entrichten. Dieser beträgt in den Zuschlagszeiträumen von April bis November für eine Kalenderwoche (Beschäftigungswoche) das 1,5 fache des kollektivvertraglichen Stundenlohns, in den Zuschlagszeiträumen von Dezember bis März für eine Kalenderwoche (Beschäftigungswoche) das 0,4 fache des kollektivvertraglichen Stundenlohns. Unterschreitet die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit (Teilzeitarbeit), so ist das 1,5 fache beziehungsweise das 0,4 fache des kollektivvertraglichen Stundenlohns mit der Anzahl der für den Arbeitnehmer auf Grund der Vereinbarung geltenden wöchentlichen Arbeitsstunden zu multiplizieren und das Produkt durch die Anzahl der für die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden zu dividieren. Sofern im Zuschlagszeitraum die Anzahl der tatsächlich geleisteten Stunden das vereinbarte Stundenausmaß übersteigt, sind diese der Zuschlagsberechnung zu Grunde zu legen. Der Zuschlag ist bargeldlos zu entrichten.

(1a) Für Zeiten des Urlaubs (§ 4) und Zeiten, für die eine Urlaubersatzleistung gebührt (§ 9), sind die Zuschläge von der Urlaubs- und Abfertigungskasse zu Lasten des Sachbereiches Urlaub zu leisten.

(2) Der Zuschlag kann auf gemeinsamen Antrag der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in einer geänderten Höhe so festgesetzt werden, dass aus der Summe der Eingänge an Zuschlägen der Aufwand der Urlaubs- und Abfertigungskasse für den Sachbereich Überbrückungsgeld einschließlich des Verwaltungsaufwandes gedeckt werden kann und darüber hinaus finanzielle Reserven in Höhe der Hälfte der jährlichen Auszahlungen für den Sachbereich aufgebaut werden können.

Sachbereich

§ 13p. Zur Abwicklung der Ansprüche gemäß diesem Abschnitt hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse einen eigenen Sachbereich einzurichten.

Kündigung

§ 13q. (1) Mit der Antragstellung gemäß § 13n Abs. 1 gilt das Arbeitsverhältnis, das diesem Bundesgesetz unterliegt, mit dem tatsächlichen Beginn des Überbrückungsgeldbezugs vorangehenden Tag als durch Kündigung des Arbeitnehmers beendet, sofern das Arbeitsverhältnis nicht zu einem früheren Zeitpunkt gelöst wird.

(2) Eine Kündigung, die der Arbeitgeber wegen der Inanspruchnahme von Überbrückungsgeld vor dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt ausspricht, kann bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 ArbVG gilt sinngemäß.

ABSCHNITT IV ORGANISATION DER BAUARBEITER-URLAUBS- UND ABFERTIGUNGSKASSE

Zweck und Wirkungsbereich; Mitglieder der Verwaltungsorgane

§ 14. (1) Die Einhebung der Mittel für die Befriedigung der Ansprüche nach diesem Bundesgesetz und die Durchführung der damit zusammenhängenden Aufgaben obliegt der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (Urlaubs- und Abfertigungskasse). Sie kann diese Aufgaben mittels einer elektronischen Datenverarbeitungsanlage erfüllen.

(2) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts mit dem Sitz in Wien. Ihr Wirkungsbereich erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet.

(3) Der Ausschuss hat über die Einrichtung von Organisationseinheiten auf regionaler Ebene zu entscheiden.

(4) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse wird gemeinsam von Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer verwaltet, die von den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen in die Verwaltungsorgane (§ 15) entsendet und, soweit es erforderlich ist, abberufen werden. Entsendet werden können nur österreichische Staatsangehörige oder Angehörige von Staaten, die Vertragsparteien des EWR-Abkommens sind, oder Staatsangehörige der Schweizerischen Eidgenossenschaft, die das 24. Lebensjahr vollendet haben, die in allen Belangen geschäftsfähig sind und keinen gesetzlichen Vertreter (§ 1034 ABGB) haben und nicht nach dem Geschworenen- und Schöffengesetz 1990 GSchG, BGBl. Nr. 256/1990, in der jeweils geltenden Fassung, wegen einer strafgerichtlichen Verurteilung vom Amt eines Geschworenen oder Schöffen ausgeschlossen sind. Treten Hinderungsgründe erst nach der Entsendung ein, so hat die entsprechende Körperschaft diesen Vertreter abzuberaufen.

(5) Die Mitglieder der Verwaltungsorgane üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Sie haben jedoch Anspruch auf Ersatz der ihnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenen Barauslagen. Den Obmännern und den Mitgliedern des Vorstandes, den Vorsitzenden und den Mitgliedern des Kontrollausschusses, sowie den Obmännern (Stellvertretern) der Beiräte kann eine ihrer Funktion und dem Umfang ihrer Aufgaben angemessene Funktionsgebühr zuerkannt werden, deren Höhe vom Ausschuss festgesetzt wird. Mitglieder dieser Verwaltungsorgane, die mehrere Funktionen ausüben, haben nur Anspruch auf eine Funktionsgebühr.

Zusammensetzung der Verwaltungsorgane

§ 15. (1) Die Verwaltungsorgane der Urlaubs- und Abfertigungskasse sind der Ausschuss, der Vorstand und der Kontrollausschuss. Für den Bereich jedes Bundeslandes besteht jeweils ein Beirat.

(2) Der Ausschuss besteht aus 20 Vertretern der Arbeitgeber (Gruppe der Arbeitgeber), die von der Wirtschaftskammer Österreich, und aus 20 Vertretern der Arbeitnehmer (Gruppe der Arbeitnehmer), die von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte entsendet werden. Der Ausschuss wählt aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen zwei Vorsitzende, die gleichzeitig Obmänner des Vorstandes sind, wobei ein Vorsitzender der Gruppe der Arbeitgeber und ein Vorsitzender der Gruppe der Arbeitnehmer angehört. Für jeden Vorsitzenden (Obmann) ist ein Stellvertreter zu wählen, der derselben Gruppe wie der Vorsitzende (Obmann) anzugehört hat.

(3) Der Vorstand besteht außer den Obmännern und deren Stellvertretern aus je drei weiteren Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die jeweils von der Gruppe der Arbeitgeber bzw. von der Gruppe der Arbeitnehmer des Ausschusses aus ihrer Mitte entsendet werden.

(4) Der Kontrollausschuss besteht aus drei Vertretern der Arbeitgeber, die von der Wirtschaftskammer Österreich, und aus drei Vertretern der Arbeitnehmer, die von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte entsendet werden. Der Kontrollausschuss wählt aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen zwei Vorsitzende, wobei ein Vorsitzender der Gruppe der Arbeitgeber und ein Vorsitzender der Gruppe der Arbeitnehmer angehört. Die Mitglieder des Kontrollausschusses dürfen keinem anderen Verwaltungsorgan der Urlaubs- und Abfertigungskasse angehören.

(5) Der Beirat eines Bundeslandes besteht aus zwei Vertretern der Arbeitgeber, die von der örtlich zuständigen Wirtschaftskammer, und aus zwei Vertretern der Arbeitnehmer, die von der örtlich zuständigen Kammer für Arbeiter und Angestellte entsendet werden. Der Beirat wählt aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen Obmann und aus der Gruppe, der der Obmann nicht angehört, dessen Stellvertreter. Die Mitglieder des Beirates dürfen nicht dem Vorstand angehören.

(6) Die Amtsdauer der Mitglieder der Verwaltungsorgane endet mit der Beschlussfassung über die Rechnungsabschlüsse für das fünfte Geschäftsjahr nach der Konstituierung der Verwaltungsorgane. Dies gilt auch für die Amtsdauer von Mitgliedern, die innerhalb der fünfjährigen Amtsdauer entsendet werden. Unmittelbar nach der Beschlussfassung im Sinne des ersten Satzes ist die Neukonstituierung der Verwaltungsorgane durchzuführen. Die Mitglieder des Vorstandes haben über die allgemeine Amtsdauer hinaus ihre Aufgaben bis zur Konstituierung des neuen Vorstandes durchzuführen.

(7) Die Verwaltungsorgane fassen ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Der Vorsitzende gibt seine Stimme zuletzt ab. Bei Stimmengleichheit ist jene Meinung angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat. Die Geschäftsordnung (§ 18) hat festzulegen, in welchen Angelegenheiten des Ausschusses bei der Beschlussfassung eine Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen erforderlich ist.

Aufgaben der Verwaltungsorgane

§16. (1) Dem Ausschuss vorbehalten sind die Beschlussfassung der Jahresvoranschläge und der Rechnungsabschlüsse für die einzelnen Sachbereiche sowie die Beschlussfassung der

Geschäftsordnung. Die Beschlussfassung über die Rechnungsabschlüsse und der Jahresvoranschläge hat bis zum 30. Juni des auf das jeweilige Geschäftsjahr folgenden Kalenderjahres zu erfolgen. Dem Ausschuss ist überdies die Aufteilung und die Verwendung des Gebarungüberschusses (§ 20) vorbehalten, ferner die Beschlussfassung der Dienst- und Besoldungsordnung der Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse sowie die Bestellung der Direktoren. Er hat über die Einrichtung von Organisationseinheiten auf regionaler Ebene zu entscheiden. Von grundsätzlichen Angelegenheiten der Geschäftsführung ist der Ausschuss vom Vorstand in Kenntnis zu setzen.

(2) Dem Vorstand obliegt die Geschäftsführung. Die Jahresvoranschläge und die Rechnungsabschlüsse sowie die Dienst- und Besoldungsordnung der Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse hat der Vorstand im Einvernehmen mit dem Kontrollausschuss dem Ausschuss zur Beschlussfassung vorzulegen. Kommt dieses Einvernehmen nicht zustande, so ist in einer gemeinsamen Sitzung des Vorstandes mit dem Kontrollausschuss über die Vorlage zu beschließen. Für die Gültigkeit dieses Beschlusses ist die Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen erforderlich.

(3) Zur gesetzlichen Vertretung der Urlaubs- und Abfertigungskasse sind die beiden Obmänner gemeinsam berufen. Bei Verhinderung eines Obmannes wird er von seinem Stellvertreter vertreten. Die Geschäftsordnung hat festzulegen, in welchen Angelegenheiten welchem Obmann die Leitung einschließlich Vorsitzführung des Ausschusses und des Vorstandes obliegt.

(4) Der Kontrollausschuss überwacht die Gebarung der Sachbereiche. Dem Kontrollausschuss sind auf Verlangen alle zur Ausübung seines Aufsichtsrechtes erforderlichen Geschäfts- und Rechnungsunterlagen vorzulegen und die notwendigen Mitteilungen zu machen. Er kann beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit die Durchführung einer amtlichen Überprüfung der jeweiligen Gebarung beantragen. Die Geschäftsordnung hat festzulegen, in welchen Angelegenheiten welchem Vorsitzenden die Leitung einschließlich Vorsitzführung des Kontrollausschusses obliegt, wobei jeweils jener Vorsitzende des Kontrollausschusses, der der anderen Gruppe als der für eine Angelegenheit zuständige Obmann angehört, mit der Leitung zu betrauen ist. Bei Verhinderung eines Vorsitzenden wird dieser vom jeweils anderen Vorsitzenden vertreten.

(5) Den Beiräten obliegt die Mitwirkung bei der Geschäftsführung im Bereich der Organisationseinheiten auf regionaler Ebene. Wenn sich der Wirkungsbereich einer Organisationseinheit auf mehr als ein Bundesland erstreckt, ist der Beirat zu befassen, in dessen Bundesland der Betrieb seinen Sitz hat. Weiters sind die Beiräte über grundsätzliche Angelegenheiten der Geschäftsführung zu informieren. In einer Organisationseinheit mit einem Wirkungsbereich, der sich auf mehr als ein Bundesland erstreckt, können die Sitzungen der Beiräte mehrerer Bundesländer gemeinsam abgehalten werden.

Bedienstete

§ 17. (1) Die Geschäfte der Urlaubs- und Abfertigungskasse werden unbeschadet der einzelnen Sachbereiche unter der Leitung der Direktion von Bediensteten besorgt, die dem Vorstand in dienstrechtlicher Hinsicht unterstehen. Die Direktoren werden auf Vorschlag des

Vorstandes nach Anhörung des Kontrollausschusses durch den Ausschuss bestellt.

(2) Die Rechte und Pflichten der Bediensteten und ihre Ansprüche auf Besoldung werden in einer Dienst- und Besoldungsordnung bestimmt, die vom Ausschuss zu beschließen ist. Sie bedarf zu ihrer Gültigkeit der Genehmigung durch den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit.

(3) Bedienstete, denen vertraglich eine direkte Leistungszusage (§ 2 Z 2 Betriebspensionsgesetz, BGBl. Nr. 282/1990) zugesichert ist, haben von ihren monatlichen Bezügen einen Pensionsbeitrag an die Urlaubs- und Abfertigungskasse zu leisten. Dieser beträgt

1. von den Bezügen bis zur jeweils geltenden Höchstbeitragsgrundlage (§ 45 ASVG): 2,3%,
2. von den die monatliche Höchstbeitragsgrundlage bis zum 2fachen der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage übersteigenden Bezügen: 11,55%,
3. von den Betrag nach Z 2 übersteigenden Bezügen: 13%.

Dies gilt auch für die Sonderzahlungen.

(4) Von Zusatzpensionen (Hinterbliebenenpensionen) aus direkten Leistungszusagen ist ein Pensionsversicherungsbeitrag an die Urlaubs- und Abfertigungskasse zu leisten. Der Pensionsversicherungsbeitrag beträgt für Pensionsleistungen oder Teile davon

1. bis zur Höhe von 50% der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage: 3,3%,
2. über 50% der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage bis zur Höhe von 80% der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage: 4,5 %,
3. über 80% der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage: 9%.

Dies gilt auch für die Sonderzahlungen.

Geschäftsordnung

§ 18. Die näheren Bestimmungen über die Einrichtung und Geschäftsführung der Urlaubs- und Abfertigungskasse und der Verwaltungsorgane werden durch eine Geschäftsordnung geregelt, die vom Ausschuss mit Zwei-Drittel-Mehrheit der abgegebenen Stimmen zu beschließen und vom Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit zu genehmigen ist.

Ermächtigung

§ 18a. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist ermächtigt, Gesellschaften mit beschränkter Haftung für die Erbringung von Dienstleistungen, die in Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben stehen und diese im Interesse der in den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallenden Arbeitnehmer und Arbeitgeber bzw. der jeweiligen Interessenvertretungen verbessern, unterstützen oder ergänzen, zu errichten.

Gebarung

§ 19. (1) Der Ausschuss hat auf Grund eines Entwurfes des Vorstandes jährlich für das kommende Jahr jeweils einen Voranschlag über die finanziellen Erfordernisse und deren Bedeckung zu beschließen.

(2) Die Rechnungsabschlüsse über die Gebarung des abgelaufenen Geschäftsjahres sind

vom Ausschuss jährlich zu beschließen. Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr, soweit § 13k Abs. 5 nichts anderes bestimmt.

(2a) Der Voranschlag sowie der Rechnungsabschluss haben den Grundsätzen der Einheit, Vollständigkeit und Klarheit zu entsprechen. Sie haben ein möglichst vollständiges Bild der Ertragslage zu vermitteln. Die Rechnungsabschlüsse in den Sachbereichen Urlaub und Abfertigung haben darüber hinaus auch ein möglichst vollständiges Bild der Vermögenslage darzustellen.

(3) Die Jahresvoranschläge und die Rechnungsabschlüsse sind dem Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit vorzulegen.

(4) Die zur Veranlagung verfügbaren Vermögensbestände der Urlaubs- und Abfertigungskasse sind möglichst zinsenbringend sowie in einer den Vorschriften über die Veranlagung von Mündelgeld entsprechenden Art und Weise anzulegen, soweit Abs. 5 nicht anderes bestimmt. Liquiditätsaushilfen zwischen den Sachbereichen sind zulässig.

(5) Abweichend von Abs. 4 darf eine Veranlagung in folgenden Vermögensgegenständen erfolgen:

1. in verzinslichen Wertpapieren, die in Euro von Mitgliedstaaten des EWR begeben wurden, oder
 2. in auf Euro lautenden Einlagen bei inländischen Kreditinstituten,
- deren Bonität als zweifelsfrei vorhanden erachtet wird. Für die Beurteilung der Bonität können Mindest-Ratings der vom Markt anerkannten Rating-Agenturen herangezogen werden. Veranlagungen in Aktien und Aktienfonds sind nicht zulässig.

(6) Aus außerordentlichen Erträgen, die sich aus dem Verfall von Urlaubsentgelten, Urlaubsabfindungen und Urlaubersatzleistungen (§ 11) ergeben, kann eine Rücklage für sich aus der Anwendung dieses Bundesgesetzes ergebende Härtefälle gebildet werden.

(7) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse kann aus dem Unterstützungsfonds Förderungen an Arbeitgeber vergeben, die mit Arbeitnehmern eine Leistung nach den Bestimmungen des Abs. 8 vereinbaren. Die Förderung dient der Abgeltung des dem Arbeitgeber aus der Baultersteilzeitvereinbarung resultierenden zusätzlichen Aufwands, höchstens aber 90 vH dieses Aufwandes. Der Ausschuss hat Richtlinien für die Vergabe dieser Förderungen mit qualifizierter Mehrheit zu beschließen; über die Förderungsvergabe im Einzelfall entscheidet der Vorstand.

(8) Förderungen sind nur für Vereinbarungen mit Arbeitnehmern möglich, die Beschäftigungszeiten im Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes in einem in den Richtlinien festzulegenden Ausmaß aufweisen, wobei die Vereinbarungen beinhalten müssen

1. die Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf 50 bis 80 vH in einem Durchrechnungszeitraum von einem Jahr, wobei die Richtlinien die Verteilung der Arbeitszeit zwischen Freizeit- und Arbeitsphase sowie den Urlaubsverbrauch näher zu regeln haben, und
2. einen Lohnausgleich in der Höhe von mindestens 50 vH des für das Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit fiktiv gebührenden Entgelts und

3. die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Sozialversicherungsbeiträge (Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu leisten, und
4. die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Zuschlag zum Lohn für den Sachbereich der Urlaubsregelung nach § 21a Abs. 4 zuzüglich 50 vH des für das Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit fiktiv gebührenden Zuschlags zu entrichten.

(9) Bei Vorliegen einer Vereinbarung nach Abs. 8 ist für die Berechnung der Abfertigung nach § 13d die Normalarbeitszeit vor der Herabsetzung heranzuziehen. Die Überbrückungsabgeltung nach § 13m Abs. 1 und 2 ist um jenes Ausmaß zu reduzieren, das dem Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entspricht.

Gebarungüberschuss

§ 20. (1) Ergibt sich in einem Geschäftsjahr für den Sachbereich der Urlaubsregelung ein Gebarungüberschuss, so kann der Ausschuss beschließen, aus diesem Überschuss

1. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes für diesem Bundesgesetz unterliegende Personen oder
2. soziale Einrichtungen für diesem Bundesgesetz unterliegende Personen oder
3. Einrichtungen, die der Aus- und Weiterbildung für diesem Bundesgesetz unterliegende Personen dienen,
4. die Kosten der Ausstellung der Bau ID Karte für Arbeitnehmer, die diesem Bundesgesetz unterliegen,

zu fördern.

(2) Der Beschluss nach Abs. 1 hat auf Grund von Vorschlägen der Gruppen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Ausschuss zu erfolgen, wobei das Vorschlagsrecht jeder Gruppe für die Hälfte des Gebarungüberschusses zusteht. Die Gruppen können die Verwendungsmöglichkeiten des Abs. 1 im Rahmen des ihnen zustehenden Anteiles am Gebarungüberschuss auch wahlweise oder gemeinsam in Anspruch nehmen. Über die Vorschläge der Gruppen ist ein gemeinsamer Beschluss zu fassen.

Deckung des Aufwandes; Zuschläge zum Lohn

§ 21. (1) Der Aufwand der Urlaubs- und Abfertigungskasse an Urlaubsentgelten einschließlich der Leistungen gemäß § 21a Abs. 7, an Abfindungen gemäß § 10, an Nebenleistungen gemäß § 26, ferner der Aufwand der Urlaubs- und Abfertigungskasse an Abfertigungsbeiträgen an die Betriebliche Vorsorgekasse gemäß § 33b und an Abfertigungen gemäß Abschnitt III sowie der Aufwand an Verwaltungskosten wird durch die Entrichtung von Zuschlägen zum Lohn bestritten. Die Höhe dieser Zuschläge ist auf Antrag der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales festzusetzen.

(2) Die Höhe der Zuschläge zur Deckung des Aufwandes für die Regelung desurlaubes (§ 4) und des Zusatzurlaubes (§ 4b) ist so festzusetzen, dass aus der Summe der Eingänge an Zuschlägen der Aufwand jeweils für den Urlaub und den Zusatzurlaub einschließlich der an-

teiligen Verwaltungskosten für den Sachbereich der Urlaubsregelung gedeckt werden kann. Erfordert es die Gebarung, so ist durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz die entsprechende Änderung der Höhe der Zuschläge für den Sachbereich der Urlaubsregelung vorzunehmen.

(3) Die Höhe des Zuschlages zur Deckung des Aufwandes für die Abfertigungsregelung einschließlich der anteiligen Verwaltungskosten ist einheitlich für Arbeitsverhältnisse, für die gemäß § 33a das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, gilt, und für Arbeitsverhältnisse, die dem Abschnitt III unterliegen, festzusetzen, wobei zu berücksichtigen sind:

1. für Abfertigungen, für die gemäß § 33a das BMSVG gilt:

- a) ein Abfertigungsbeitrag in Höhe des nach § 6 Abs. 1 BMSVG festgelegten Prozentsatzes des für die Beschäftigungswoche gebührenden Lohnes, bezogen auf die Berechnungsgrundlage für den Sachbereich der Abfertigungsregelung nach § 21a Abs. 3, unter Berücksichtigung der Sonderzahlungen im Ausmaß eines Sechstels, sowie
- b) für Zeiten nach § 7 BMSVG, soweit eine Beitragspflicht des Arbeitgebers besteht, ein Abfertigungsbeitrag in Höhe desselben Prozentsatzes, bezogen auf die jeweilige Berechnungsgrundlage nach § 7 BMSVG,

2. für Abfertigungen nach Abschnitt III:

- a) die Betriebsergebnisse des vorjährigen Rechnungsabschlusses für den Sachbereich der Abfertigungsregelung sowie
- b) der voraussichtliche Leistungsaufwand des laufenden Jahres und des Folgejahres.

Erfordert es die Gebarung, so ist durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit die entsprechende Änderung der Höhe der Zuschläge für den Sachbereich der Abfertigungsregelung vorzunehmen.

(4) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat der Betrieblichen Vorsorgekasse nach § 33b von den eingehobenen Zuschlägen nach Abs. 3 binnen zwei Wochen nach deren Fälligkeit die Abfertigungsbeiträge zu überweisen.

Zuschlagsentrichtung

§ 21a. (1) Der Arbeitgeber hat für jeden Arbeitnehmer die gemäß § 21 festgesetzten Zuschläge nach Maßgabe der Abs. 2 bis 8 bargeldlos zu entrichten.

(2) Für den Sachbereich der Urlaubsregelung sind die Zuschläge für jede Anwartschaftswoche, ausgenommen für Zeiten desurlaubes (§ 4) und Zeiten, für die eine Urlaubersatzleistung (§ 9) gewährt wird, für den Sachbereich der Abfertigungsregelung die Zuschläge für jede Kalenderwoche (Beschäftigungswoche), ausgenommen für Zeiten des Grundwehr- oder Ausbildungs- oder ordentlichen Zivildienstes (§ 4 Abs. 3 lit. b) und Zeiten, für die eine Urlaubersatzleistung (§ 9) gewährt wird, zu entrichten. Die vom Arbeitgeber nicht zu leistenden Zuschläge sind von der Urlaubs- und Abfertigungskasse selbst zu leisten. Für Teile von Anwartschaftswochen (Beschäftigungswochen) nach § 6 Abs. 3 sowie Teile von Anwartschaftswochen, die aus dem Ende oder Beginn des Kalendermonats in dieser Woche entstehen, sind tageweise Zuschläge zu leisten, wobei für jeden Arbeitstag ein Fünftel des Wochenzuschlags

zu leisten ist.

(3) Der Berechnung der für den einzelnen Arbeitnehmer zu leistenden Zuschläge ist, soweit es den Zuschlag

1. für den Sachbereich der Urlaubsregelung betrifft,
 - a) ab 1. Jänner 2014 der um 22%,
 - b) ab 1. Jänner 2015 der um 20%,

2. für den Sachbereich der Abfertigungsregelung betrifft, der um 20% erhöhte kollektivvertragliche Stundenlohn zu Grunde zu legen, der sich für den einzelnen Arbeitnehmer auf Grund der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit für die Arbeitsstunde ergibt. Für die Berechnung des für Lehrlinge für den Sachbereich der Urlaubsregelung zu leistenden Zuschlags ist der kollektivvertragliche Stundenlohn zu Grunde zu legen, der sich für den einzelnen Lehrling auf Grund der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit für die Arbeitsstunde ergibt. Besteht keine kollektivvertragliche Regelung des Stundenlohnes, gilt der vereinbarte Stundenlohn als Berechnungsbasis.

(4) Unterschreitet die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit (Teilzeitvereinbarung), so ist der gemäß Abs. 3 erhöhte kollektivvertragliche Stundenlohn mit der Anzahl der für den Arbeitnehmer auf Grund der Vereinbarung geltenden wöchentlichen Arbeitsstunden zu multiplizieren und das Produkt durch die Anzahl der für die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden zu dividieren. Sofern im Zuschlagszeitraum die Anzahl der tatsächlich geleisteten Stunden das vereinbarte Stundenausmaß übersteigt, sind diese der Zuschlagsberechnung zu Grunde zu legen.

(4a) Bei Personen, die in unregelmäßiger Folge tageweise beim selben Arbeitgeber beschäftigt werden, wobei die Beschäftigung für eine kürzere Zeit als eine Woche vereinbart ist (fallweise Beschäftigte), ist für jeden Beschäftigungstag ein Fünftel des Wochenzuschlags zu leisten.

(5) War der Arbeitnehmer in einer Anwartschaftswoche im Akkord oder Leistungslohn (§ 96 Abs. 1 Z 4 des Arbeitsverfassungsgesetzes) beschäftigt, so ist der Berechnung des Zuschlages für den Sachbereich der Urlaubsregelung, sofern durch Kollektivvertrag nicht anderes bestimmt wird, die Bestimmung des Abs. 3 zugrunde zu legen. Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden.

(6) Der Zuschlag nach Abs. 5 ist auch für die Dauer des Krankenstandes eines Arbeitnehmers zu entrichten (§ 5 lit. c), sofern der Arbeitnehmer in der dem Krankenstand vorausgehenden Anwartschaftswoche mehr als die Hälfte der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Akkord beschäftigt war.

(7) Die Berechnung der Zuschläge für Zeiten, die die Urlaubs- und Abfertigungskasse gemäß Abs. 2 selbst zu leisten hat, richtet sich nach den Zuschlägen, die zuletzt vom Arbeitgeber zu entrichten waren.

(8) Die für den einzelnen Arbeitnehmer zu berechnenden Zuschlagsleistungen sind in

Euro, gerundet auf zwei Dezimalstellen, zu berechnen.

(9) Für überlassene Arbeitnehmer kann der Beschäftiger die Zuschläge entrichten, mit der Wirkung, dass insoweit die Zuschlagspflicht des Überlassers entfällt. Der Beschäftiger hat dabei den Überlasser, die Arbeitnehmer und die Zeiträume, für die die Zuschläge entrichtet werden, eindeutig zu bezeichnen und den der Berechnung der Lohnzuschläge der jeweiligen Arbeitnehmer zugrundeliegenden kollektivvertraglichen Stundenlohn bekannt zu geben. Die entrichteten Zuschläge wirken für den Beschäftiger gegenüber dem Überlasser schuldfreiend. Soweit der Beschäftiger für überlassene Arbeitnehmer die Zuschläge entrichtet, entfällt seine Haftung gemäß § 14 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988. Der Beschäftiger hat den Überlasser zu informieren, wenn er beabsichtigt, die Lohnzuschläge für überlassene Arbeitnehmer zu entrichten.

Aufteilung des Verwaltungsaufwands auf die einzelnen Sachbereiche

§ 21b. Der gesamte Verwaltungsaufwand der Urlaubs- und Abfertigungskasse mit Ausnahme des Sachbereichs Schlechtwetter, ist, soweit er nicht auf Grund von vertraglichen Verpflichtungen von dritter Seite erstattet wird, im Verhältnis des jeweiligen Leistungsvolumens auf die Sachbereiche gemäß den §§ 13k, 13p und 21 aufzuteilen.

ABSCHNITT V VERFAHRENSVORSCHRIFTEN

Meldepflicht; Vorschreibung der Zuschlagsleistungen

§ 22. (1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 1 beschäftigt, hat diese bei Aufnahme einer Tätigkeit nach den §§ 1 bis 3 unter Bekanntgabe aller für die Berechnung der Zuschläge (§ 21a) maßgebenden Lohnangaben der Urlaubs- und Abfertigungskasse binnen zwei Wochen zu melden.

(2) In der Folge hat der Arbeitgeber für jeden Zuschlagszeitraum von jedem beschäftigten Arbeitnehmer alle für die Berechnung der Zuschläge maßgebenden Lohnangaben und deren Veränderungen einschließlich des allfälligen Beginns und Endes des Arbeitsverhältnisses der Urlaubs- und Abfertigungskasse zwischen dem 1. und 15. des dem Zuschlagszeitraum folgenden Monats zu melden.

(2a) Beschäftigt der Arbeitgeber Arbeitnehmer in Teilzeit oder in fallweiser Beschäftigung, hat er diese abweichend von Abs. 1 spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit der Urlaubs- und Abfertigungskasse zu melden. Die Meldung hat das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit sowie den Einsatzort des Arbeitnehmers zu enthalten. Abweichend von Abs. 2 ist der Urlaubs- und Abfertigungskasse jede Änderung vom gemeldeten Ausmaß und der gemeldeten Lage der Arbeitszeit sowie des Einsatzortes des Arbeitnehmers vor der jeweiligen Änderung zu melden.

(2b) Der Arbeitgeber hat der Urlaubs- und Abfertigungskasse jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich zu melden.

(3) Beschäftigt der Arbeitgeber keine Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 1 mehr, so hat er diesen Umstand der Urlaubs- und Abfertigungskasse bekanntzugeben. Werden nur saisonbedingt vorübergehend keine Arbeitnehmer mehr beschäftigt, so besteht die Verpflichtung zur Meldung gemäß Abs. 2 in Form einer Leermeldung bis zur Dauer von vier Zuschlagszeiträumen weiter.

(4) Der Zuschlagszeitraum umfasst jeweils einen Kalendermonat.

(5) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat für den Zuschlagszeitraum die Zuschlagsleistungen auf Grund der Meldung des Arbeitgebers oder, wenn sich auf Grund eigener Erhebungen (§ 23d) anderes ergibt, auf Grund dieser Erhebungen zu errechnen. Bei Nichteinhaltung der Meldepflicht kann die Urlaubs- und Abfertigungskasse die Zuschlagsleistungen des Arbeitgebers unter Zugrundelegung der letzten erstatteten Meldung oder auf Grund eigener Ermittlungen errechnen.

(5a) Verletzt der Arbeitgeber die Meldeverpflichtung nach Abs. 2a, so sind die zu entrichtenden Zuschläge auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung für den Zuschlagszeitraum, in dem die Urlaubs- und Abfertigungskasse durch eigene Erhebungen vom Meldeverstoß Kenntnis erlangt, und für die zwei vorangegangenen Zuschlagszeiträume zu berechnen und nachzufordern. Weist der Arbeitgeber der Urlaubs- und Abfertigungskasse binnen vier Wochen ab Zustellung der Zuschlagsvorschreibung durch Vorlage entsprechender Unterlagen das Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach, so ist die Nachforderung zu stornieren. Die Zustellung der Zuschlagsvorschreibung gilt als am dritten Tag nach der Übergabe an das Zustellorgan bewirkt.

(6) Der Arbeitgeber hat sich der automationsunterstützten Webanwendungen der Urlaubs- und Abfertigungskasse zu bedienen.

Lohnaufzeichnungen

§ 23. (1) Dem Arbeitnehmer, dem Betriebsrat, der Urlaubs- und Abfertigungskasse und der Aufsichtsbehörde sind auf Verlangen Einsicht in die für die Berechnung der Zuschlagsleistung maßgebenden Lohnaufzeichnungen (Lohnkontoblätter, Lohnlisten, Lohnsteuerkarten, An- und Abmeldungen zur Krankenversicherung, Urlaubs- und Abfertigungskarten, Melde- und Zuschlagsverrechnungslisten und dergleichen) zu gewähren. Der Urlaubs- und Abfertigungskasse ist vom Arbeitgeber überdies die Einsicht in sämtliche Unterlagen betreffend das besondere Konto für Urlaubsentgelte gemäß § 8 Abs. 3 zu gewähren.

(2) Das Einsichtsrecht der Urlaubs- und Abfertigungskasse nach Abs. 1 umfasst auch die Einsicht in Geschäftsunterlagen, um festzustellen, ob es sich bei den ausgeübten Tätigkeiten um Tätigkeiten gemäß § 2 oder um Tätigkeiten von Mischbetrieben gemäß § 3 handelt. Darüber hinaus erstreckt sich das Einsichtsrecht der Urlaubs- und Abfertigungskasse nach Abs. 1 auch auf jene Aufzeichnungen, die Zahlungen aus dem Arbeitsverhältnis an den Arbeitnehmer nachverfolgen lassen, soweit diese Unterlagen und Aufzeichnungen für die Feststellung der Zuschlagspflicht und die Berechnung der Zuschlagsleistung relevant sind. Zu diesen Aufzeichnungen zählen auch die Lohnunterlagen nach § 22 LSD BG

Baustellenkontrolle

§ 23a. (1) Die Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse sind zur Durchführung ihrer Aufgaben berechtigt, die Baustellen sowie die Aufenthaltsräume der Arbeitnehmer zu betreten und die Kontrollmaßnahmen zu Beweis Zwecken zu dokumentieren.

(2) Die Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse haben bei Betreten der Baustelle den Arbeitgeber, in jenen Fällen, in denen der Arbeitgeber Arbeitsleistungen bei einem Auftraggeber erbringen lässt, auch diesen, oder deren Bevollmächtigte von ihrer Anwesenheit zu verständigen; dadurch darf der Beginn der Baustellenkontrolle nicht unnötig verzögert werden. Auf Verlangen haben sich die Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse durch einen Dienstaussweis auszuweisen. Dem Arbeitgeber, dessen Auftraggeber oder deren Bevollmächtigteten steht es frei, die Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse während der Kontrolle der Baustelle zu begleiten; auf Verlangen der Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse sind der Arbeitgeber, dessen Auftraggeber oder deren Bevollmächtigte hierzu verpflichtet. Die Kontrolle der Baustelle hat tunlichst ohne Störung des Betriebsablaufes zu erfolgen.

(3) Die Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse sind berechtigt, von allen auf der Baustelle anwesenden Personen, die mit Arbeiten an der Baustellen beschäftigt sind, die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte einzuholen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, auf Verlangen der Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse ihre Ausweise oder sonstige Unterlagen zur Feststellung ihrer Identität vorzuzeigen. Der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter ist verpflichtet, den Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen, Einsicht in die erforderlichen Unterlagen zu gewähren und die Anfertigung von Ablichtungen dieser Unterlagen zu gestatten. Erforderliche Auskünfte und Unterlagen sind Informationen über die dem BUAG unterliegenden Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse, die Art der Beschäftigung und alle sonstigen Angaben, die die Anwendung des BUAG auf das Arbeitsverhältnis feststellen lassen. Zu diesen Unterlagen zählen auch die Lohnunterlagen nach § 22 LSD BG. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass bei seiner Abwesenheit von der Baustelle eine dort anwesende Person den Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse die erforderlichen Auskünfte erteilt und Einsicht in die dafür erforderlichen Unterlagen gewährt.

Auskunftspflicht

§ 23b. (1) Arbeitgeber im Sinne § 8 Abs. 8 erster Satz haben der Urlaubs- und Abfertigungskasse auf deren Verlangen bekannt zu geben, auf welchen Baustellen welche Arbeitnehmer für welche Dauer beschäftigt sind.

(2) Bei gänzlicher oder teilweiser Weitergabe von Bauleistungen im Sinne des § 19 des Umsatzsteuergesetzes 1994 (UStG 1994), BGBl. Nr. 663/1994, durch ein Unternehmen an ein anderes Unternehmen hat der Auftraggeber der Urlaubs- und Abfertigungskasse auf Verlangen Auskünfte darüber zu erteilen, an welches Unternehmen welche Bauleistungen weitergegeben wurden. Die erteilten Auskünfte haben jedenfalls die vollständige Angabe zumindest der Unternehmensbezeichnung (Firma) und der Geschäftsanschrift des Auftragnehmers, gegebenenfalls auch die Angabe seiner Firmenbuchnummer und seines Sitzes sowie eine ge-

naue Beschreibung der Art der weitergegebenen Arbeiten zu umfassen. Auf Verlangen der Urlaubs- und Abfertigungskasse sind die erteilten Auskünfte durch Unterlagen, wie beispielsweise Auftragsschreiben und (Teil)Rechnungen zu belegen sowie die Anfertigung von Ablichtungen dieser Unterlagen zu gestatten.

(3) Bei der Überlassung von Arbeitskräften im Sinne des § 3 AÜG zur Verrichtung von Bauleistungen im Sinne des § 19 UStG 1994 hat der Beschäftiger der Urlaubs- und Abfertigungskasse auf Verlangen Auskünfte über die Identität der überlassenen Arbeitnehmer, der von diesen im Rahmen der Überlassung ausgeübten Tätigkeit und über den Überlasserbetrieb zu erteilen. Die erteilten Auskünfte haben jedenfalls die vollständige Angabe von Vor- und Zunamen, der Sozialversicherungsnummer und des Sozialversicherungsträgers des überlassenen Arbeitnehmers zu umfassen und die im Beschäftigerbetrieb ausgeübte Tätigkeit zu beschreiben. Auf Verlangen der Urlaubs- und Abfertigungskasse sind die erteilten Auskünfte durch Unterlagen, wie beispielsweise Überlassungsverträge und (Teil)Rechnungen zu belegen sowie die Anfertigung von Ablichtungen dieser Unterlagen zu gestatten.

(4) Arbeitgeber, gegen die ein rechtskräftiger Bescheid über das Vorliegen eines Scheinunternehmens nach § 8 Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz – SBBG, BGBl. 113/2015, erlassen wurde, haben der Urlaubs- und Abfertigungskasse auf deren Verlangen Auskünfte über Name und Anschrift ihres Auftraggebers zu erteilen und die im Rahmen des Auftrags beschäftigten Arbeitnehmer durch Angabe des Namens, der Sozialversicherungsnummer und des Beschäftigungsausmaßes bekanntzugeben. Diese Angaben sind auf Verlangen durch Unterlagen, wie die schriftliche Auftragserteilung, zu belegen sowie die Anfertigung von Ablichtungen dieser Unterlagen zu gestatten.

§ 23c. Arbeitnehmer haben auf Verlangen der Urlaubs- und Abfertigungskasse Auskünfte über das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses und über die für die Berechnung der Zuschläge maßgebenden Angaben zu erteilen sowie diese durch Unterlagen zu belegen.

§ 23d. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Urlaubs- und Abfertigungskasse ermächtigt, die Angaben nach den §§ 22 Abs. 1 bis 3, 23b, 23c sowie Angaben über zu korrigierende Beschäftigungszeiten zu überprüfen und durch eigene Erhebungen abzuändern oder zu ergänzen.

§ 23e. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse kann Arbeitnehmern, deren Identität hinreichend nachgewiesen ist, eine Service-Karte ausstellen, mittels der der Arbeitnehmer automationsunterstützt in die im Zeitpunkt der Abfrage erfassten Daten gemäß § 24 Abs. 1 Z 1, 2, 4 und 5 einsehen kann. Die Service-Karte ist mit einer technisch geeigneten Funktion zum Datenaustausch auszustatten und hat den Namen, ein Lichtbild des Arbeitnehmers sowie eine Kartenummer zu enthalten. Die Service-Karte dient auch der Erleichterung der Identitätsfeststellung im Kundenverkehr der Urlaubs- und Abfertigungskasse oder bei Baustellenkontrollen nach § 23a. Zu diesen Zwecken ist die Urlaubs- und Abfertigungskasse ermächtigt, das Lichtbild des Arbeitnehmers zu verarbeiten. Das Lichtbild des Arbeitnehmers ist zu löschen, sobald es nicht mehr benötigt wird, jedenfalls aber am 31. Dezember des auf das Erlöschen erworbener Anwartschaften folgenden Kalenderjahres. Eine Service-Karte kann auch Arbeitnehmern nach § 33d sowie Personen ausgestellt werden, die Anwartschaften gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse erworben haben, aber im Zeitpunkt der Ausstellung in keinem Arbeitsverhältnis stehen, auf das dieses Gesetz anzuwenden ist.

Arbeitnehmerinformation

§ 24. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat jeden Arbeitnehmer insbesondere über folgende Punkte vierteljährlich zu informieren:

1. Beschäftigungszeiten, die im abgelaufenen Quartal anspruchsbegründend bei der Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungskasse erfasst wurden,
2. Ansprüche und Anwartschaften, die aus den erfassten Beschäftigungszeiten zum Quartalsende resultieren,
3. sein Arbeitsverhältnis betreffende Anzeigen im abgeschlossenen Quartal betreffend Unterschreitung des Entgelts gemäß § 15 LSD BG,
4. Ansprüche und Anwartschaften, die innerhalb der nächsten 12 Monate verfallen würden;
5. Beschäftigungswochen gemäß § 13I Abs. 1 Z 1, die für den Bezug von Überbrückungsgeld anspruchsbegründend wirken können.

Stimmt der Arbeitnehmer zu, hat die Arbeitnehmerinformation auf elektronischem Weg zu erfolgen.

Entrichtung der Zuschlagsleistung

§ 25. (1) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse schreibt dem Arbeitgeber auf Grund seiner Meldung oder auf Grund der Errechnung nach § 22 Abs. 5 den Betrag vor, der als Summe der Zuschläge für die in einem Zuschlagszeitraum beschäftigten Arbeitnehmer zu leisten ist. Dieser Betrag ist am 15. des auf den Zuschlagszeitraum zweitfolgenden Monats fällig. Erfolgt die Vorschreibung aus Gründen, die nicht beim Arbeitgeber liegen, später als einen Monat nach Ende des Zuschlagszeitraumes, so wird der auf diesen Zeitraum entfallende Betrag der Zuschläge erst zwei Wochen nach dieser Vorschreibung fällig. Erfolgt die Vorschreibung auf Grund einer Verletzung der Meldepflicht des Arbeitgebers später als einen Monat nach Ende des Zuschlagszeitraumes, so wird der auf diesen Zeitraum entfallende Betrag der Zuschläge sofort fällig.

(1a) Verletzt der Arbeitgeber seine Meldepflicht, so ist zur Abgeltung des aus der Verletzung der Meldepflicht durch den Arbeitgeber resultierenden Verwaltungsaufwandes ein Pauschalersatz vorzuschreiben. Der Pauschalersatz beträgt 800 Euro für jeden Prüfeinsatz sowie 500 Euro für jeden von der Verletzung der Meldepflicht betroffenen Arbeitnehmer. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse kann aus rücksichtswürdigen Gründen den Pauschalersatz herabsetzen oder erlassen.

(1b) Wendet der Arbeitgeber binnen 14 Tagen nach Vorschreibung deren Unrichtigkeit ein, so hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse diese Einwendungen zu prüfen und die Vorschreibung zu berichtigen, wenn sie die Richtigkeit der Einwendungen festgestellt hat und die zu berichtigende Zuschlagsleistung noch keiner Berechnung des Urlaubsentgeltes, der Abfindung, der Urlaubersatzleistung, des Überbrückungsgeldes bzw. der Überbrückungsabgeltung oder der Abfertigung zugrunde gelegt wurde.

(2) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung zur Zahlung des Betrages gemäß Abs. 1, Abs. 1a oder Abs. 1b nicht fristgerecht oder nicht in der vorgeschriebenen Höhe nach, so hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse den Arbeitgeber aufzufordern, den Rückstand binnen

zwei Wochen zu bezahlen. Ab dem Zeitpunkt der Fälligkeit sind Verzugszinsen vorzuschreiben. Die Verzugszinsen berechnen sich jeweils für ein Kalenderjahr aus dem zum 31. Oktober des Vorjahres geltenden Basiszinssatz gemäß Art. I § 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes, mit dem im Zivilrecht begleitende Maßnahmen für die Einführung des Euro getroffen werden, BGBl. I Nr. 125/1998, zuzüglich 4 %. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse kann aus rücksichtswürdigen Gründen die Verzugszinsen herabsetzen oder erlassen.

(3) Leistet der Arbeitgeber dieser Aufforderung nicht oder nur teilweise Folge, so hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse zur Eintreibung nicht rechtzeitig entrichteter Beträge einen Rückstandsausweis auszufertigen. Dieser Ausweis hat den Namen und die Anschrift des Schuldners, den rückständigen Betrag, die Art des Rückstandes samt Nebengebühren und Pauschalersatz, den Zuschlagszeitraum, auf den die rückständigen Zuschläge entfallen, und allenfalls vorgeschriebene Verzugszinsen zu enthalten. Ist der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Ausfertigung des Rückstandsausweises seiner Verpflichtung zur Entrichtung von Zinsen gemäß § 8 Abs. 6 nicht nachgekommen, so können auch diese in den Rückstandsausweis aufgenommen werden. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat auf dem Ausweis zu vermerken, dass der Rückstandsausweis einem die Vollstreckbarkeit hemmenden Rechtszug nicht unterliegt. Der Rückstandsausweis ist Exekutionstitel im Sinne des § 1 der Exekutionsordnung.

(4) Als Nebengebühr kann die Urlaubs- und Abfertigungskasse in den Rückstandsausweis einen pauschalierten Kostenersatz für die durch die Einleitung und Durchführung der zwangsweisen Eintreibung bedingten Verwaltungsauslagen mit Ausnahme der im Verwaltungsweg oder im gerichtlichen Weg zuzusprechenden Kosten aufnehmen. Der Anspruch auf die im Verwaltungsweg oder im gerichtlichen Weg zuzusprechenden Kosten wird hierdurch nicht berührt. Der pauschalierte Kostenersatz beträgt 0,5 vH des einzutreibenden Betrages, mindestens jedoch 1,50 Euro. Der Ersatz kann für dieselbe Schuldigkeit nur einmal vorgeschrieben werden. Allfällige Anwaltskosten des Verfahrens zur Eintreibung der Zuschläge dürfen nur insoweit beansprucht werden, als sie im Verfahren über Rechtsmittel auflaufen.

(5) Ein Einspruch gegen den Rückstandsausweis gemäß Abs. 3 ist vom Arbeitgeber bei der Bezirksverwaltungsbehörde einzubringen. Diese hat mit Bescheid über die Richtigkeit der Vorschreibung zu entscheiden.

(6) Bestreitet der Arbeitgeber die Vorschreibung gemäß Abs. 1 mit der Begründung, nicht in den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes zu fallen, oder, dass für das in Betracht kommende Arbeitsverhältnis dieses Bundesgesetz Anwendung findet, so hat die Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag der Urlaubs- und Abfertigungskasse ehestens, spätestens aber einen Monat nach Einlangen des Antrages mit Bescheid festzustellen, ob der Arbeitgeber den Vorschriften dieses Bundesgesetzes unterliegt, oder ob für das in Betracht kommende Arbeitsverhältnis dieses Bundesgesetz Anwendung findet.

(7) Entscheidet das Landesverwaltungsgericht über eine Beschwerde gegen einen Bescheid nach Abs. 6, hat es dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz eine schriftliche Ausfertigung des Erkenntnisses oder Beschlusses zuzustellen. Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ist berechtigt, gegen Erkenntnisse und Beschlüsse der Verwaltungsgerichte Revision beim Verwaltungsgerichtshof zu erheben.

(8) Der Urlaubs- und Abfertigungskasse ist zur Eintreibung nicht rechtzeitig entrichteter Zuschläge die Einbringung im Verwaltungswege gewährt (§ 3 Abs. 3 des Verwaltungsvollstreckungsgesetzes 1991, BGBl. Nr. 53).

§ 25a. (1) Wird ein Betrieb übereignet, so haftet der Erwerber für Zuschläge, die sein Vorgänger zu zahlen gehabt hätte, unbeschadet der fortdauernden Haftung des Vorgängers sowie der Haftung des Betriebsnachfolgers nach § 1409 ABGB unter Bedachtnahme auf § 1409 a ABGB für die Zeit von höchstens zwölf Monaten vom Tag des Erwerbes zurückgerechnet. Im Fall einer Anfrage bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse haftet er jedoch nur mit dem Betrag, der ihm als Rückstand ausgewiesen worden ist. Leistet der Betriebsnachfolger der Aufforderung der Urlaubs- und Abfertigungskasse, den Rückstand seines Vorgängers binnen 14 Tagen zu bezahlen, nicht Folge, so hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse einen Rückstandsausweis auszufertigen. § 25 Abs. 3 bis 8 gilt sinngemäß.

(2) Abs. 1 gilt nicht bei einem Erwerb im Zuge eines Vollstreckungsverfahrens, bei einem Erwerb aus einer Insolvenzmasse oder im Wege der Überwachung der Schuldner durch Treuhänder der Gläubiger.

(3) Geht der Betrieb auf

1. einen Angehörigen des Betriebsvorgängers gemäß Abs. 4,
2. eine am Betrieb des Vorgängers wesentlich beteiligte Person gemäß Abs. 5 oder
3. eine Person mit wesentlichem Einfluss auf die Geschäftsführung des Betriebsvorgängers (z. B. Geschäftsführer, leitender Angestellter, Prokurist) über,

so haftet dieser Betriebsnachfolger ohne Rücksicht auf das dem Betriebsübergang zugrunde liegende Rechtsgeschäft wie ein Erwerber gemäß Abs. 1, solange er nicht nachweist, dass er die Zuschlagsschulden nicht kannte bzw. trotz seiner Stellung im Betrieb des Vorgängers nicht kennen konnte.

(4) Angehörige gemäß Abs. 3 Z 1 sind:

1. der Ehegatte oder der eingetragene Partner;
2. die Verwandten in gerader Linie und die Verwandten zweiten und dritten Grades in der Seitenlinie, und zwar auch dann, wenn die Verwandtschaft auf einer unehelichen Geburt beruht;
3. die Verschwägerten in gerader Linie und die Verschwägerten zweiten Grades in der Seitenlinie, und zwar auch dann, wenn die Schwägerschaft auf einer unehelichen Geburt beruht;
4. die Wahl(Pflege)eltern und die Wahl(Pflege)kinder;
5. der Lebensgefährte;
6. unbeschadet der Z 2 die in § 32 Abs. 2 der Insolvenzordnung (IO), RGBl. Nr. 337/1914, genannten Personen.

(5) Eine Person ist an einem Betrieb wesentlich beteiligt, wenn sie zu mehr als einem Viertel Anteil am Betriebskapital hat. Bei der Beurteilung des Anteiles am Betriebskapital ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend. Die §§ 22 bis 24 der Bundesabgabenordnung sind sinngemäß anzuwenden.

(6) Stehen Wirtschaftsgüter, die einem Betrieb dienen, nicht im Eigentum des Betriebsin-

habers, sondern im Eigentum einer der im Abs. 4 genannten Personen, so haftet der Eigentümer der Wirtschaftsgüter mit diesen Gütern für die Zuschläge, solange er nicht nachweist, dass er die Zuschlagsschulden nicht kannte bzw. trotz seiner Stellung im Betrieb nicht kennen konnte.

(7) Die zur Vertretung juristischer Personen oder Personenhandelsgesellschaften berufenen Personen und die gesetzlichen Vertreter natürlicher Personen haften im Rahmen ihrer Vertretungsmacht neben den durch sie vertretenen Zuschlagsschuldnern für die von diesen zu entrichtenden Zuschläge insoweit, als die Zuschläge infolge schuldhafter Verletzung der den Vertretern auferlegten Pflichten nicht eingebracht werden können. Vermögensverwalter haften, soweit ihre Verwaltung reicht, entsprechend. § 25 Abs. 2 bis 8 gilt sinngemäß.

Nebenleistungen

§ 26 (1) Dem Arbeitgeber sind von der Urlaubs- und Abfertigungskasse die im Zusammenhang mit der Urlaubsgewährung auf das Urlaubsentgelt entfallenden Sozialversicherungsbeiträge und lohnabhängigen gesetzlichen Abgaben und Beiträge (Nebenleistungen) zu vergüten. Die Auszahlung dieser Nebenleistungen, die bei gleichzeitiger Überweisung mit dem Urlaubsentgelt getrennt auszuweisen sind, hat zur Voraussetzung, dass der Arbeitgeber alle fälligen Zuschläge entrichtet hat. Der Gesamtbetrag der zu vergütenden Nebenleistungen ist auf Antrag der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz festzusetzen.

(2) Im Falle der Rückzahlung eines Urlaubsentgeltes gemäß § 8 Abs. 6 und 7 hat der Arbeitgeber gleichzeitig auch die darauf entfallenden und von der Urlaubs- und Abfertigungskasse erhaltenen Nebenleistungen rückzuerstatten.

Einbeziehung ins System der Urlaubs- und Abfertigungskasse bei Nichteinhaltung der Meldepflicht

§ 27 (1) Verletzt der Arbeitgeber die Meldepflicht nach § 22 mindestens drei Zuschlagszeiträume hindurch, erfolgt die Einbeziehung in das System der Urlaubs- und Abfertigungskasse nach Maßgabe der Abs. 2 bis 6. Der Arbeitgeber ist zur Entrichtung der Zuschlagsleistungen gemäß §§ 13k, 13o und 21a ab dem Zeitpunkt der Einbeziehung verpflichtet. Im Übrigen gelten § 25 Abs. 2 bis 8, § 25a und § 28. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat den Arbeitgeber schriftlich über die einzubeziehenden Arbeitnehmer, deren Beschäftigungszeiten sowie den Zeitpunkt der Einbeziehung zu informieren (Einbeziehungsinformation). Ab dem Zeitpunkt der Zustellung der Einbeziehungsinformation an den Arbeitgeber (Erfassungszeitpunkt) richtet sich die Verpflichtung zur Zuschlagsleistung nach § 25. Die Zustellung gilt als am dritten Werktag nach der Übergabe an das Zustellorgan bewirkt. Im Zweifel hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse die Tatsache und den Zeitpunkt der Zustellung festzustellen.

(2) Für den Sachbereich der Urlaubsregelung erfolgt die Einbeziehung der Arbeitnehmer in das System der Urlaubs- und Abfertigungskasse mit dem Erfassungszeitpunkt zweit-vorangegangenen Kalenderjahr (Einbeziehungszeitpunkt), sofern das Arbeitsverhältnis bereits begründet war, sonst mit Beginn des Arbeitsverhältnisses. Binnen vier Wochen ab Zustellung

der Einbeziehungsinformation kann der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer tatsächlich geleistetes Urlaubsentgelt sowie Urlaubszuschuss für den im Zeitraum ab dem Einbeziehungszeitpunkt bis zum Erfassungszeitpunkt gebührenden Urlaub durch Vorlage entsprechender Unterlagen der Urlaubs- und Abfertigungskasse nachweisen. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse kann bereits in der Einbeziehungsinformation die Vorlage entsprechender Unterlagen verlangen. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat die nachgewiesenen Leistungen auf die offenen Zuschläge anzurechnen, sofern der Nachweis in der im zweiten Satz genannten Frist erfolgt. Bei der Berechnung der anzurechnenden Leistungen und der zu leistenden Zuschläge sind die Zuschläge gemäß § 21a Abs. 2 zweiter Satz und die Nebenleistungen zu berücksichtigen. Die durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse errechneten Zuschläge sind dem Arbeitgeber vorzuschreiben und sofort fällig. Das tatsächlich geleistete Urlaubsentgelt und der Urlaubszuschuss sind auf den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers und dessen Urlaubsanwartschaften anzurechnen. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat den Arbeitnehmer schriftlich über den gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse bestehenden Urlaubsanspruch und die Urlaubsanwartschaften zu informieren.

(3) Für den Sachbereich der Abfertigungsregelung erfolgt die Einbeziehung gemäß Abs. 2 erster Satz. Für Arbeitnehmer, die Abschnitt III unterliegen, gilt § 13b Abs. 7. Beiträge, die der Arbeitgeber von Arbeitnehmern, die § 33a unterliegen, gemäß § 6 BMSVG in die Betriebliche Vorsorgekasse ab dem Einbeziehungszeitpunkt bis zum Erfassungszeitpunkt tatsächlich geleistet hat, sind auf die ausstehenden Zuschläge anzurechnen. Abs. 2 zweiter bis siebenter Satz ist sinngemäß anzuwenden.

(4) Für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung erfolgt die Einbeziehung mit Beginn des Kalenderjahres, in dem die Einbeziehungsinformation zugestellt wird, sofern das Arbeitsverhältnis bereits begründet war, sonst mit Beginn des Arbeitsverhältnisses.

(5) Für den Sachbereich des Überbrückungsgeldes erfolgt die Einbeziehung mit 1. Jänner 2014, sofern das Arbeitsverhältnis bereits begründet war, sonst mit Beginn des Arbeitsverhältnisses. Die Einbeziehung darf nicht länger als sieben Jahre vor dem Zeitpunkt der Zustellung der Einbeziehungsinformation erfolgen.

(6) Im selben Arbeitsverhältnis zurückgelegte (Vor)dienstzeiten sind für die Ermittlung der Höhe des Urlaubsanspruchs gemäß § 4 Abs. 1 anzurechnen. Der vom Arbeitgeber für vor dem Einbeziehungszeitpunkt zurückgelegte (Vor)dienstzeiten zu entrichtende Zuschlag ist durch Vorstandsbeschluss festzusetzen. § 4a ist nicht anzuwenden.

Bevorrechtung

§ 28. (1) Die Zuschläge gemäß § 21 gelten als andere öffentliche Abgaben.

(2) Im Verkehr der Urlaubs- und Abfertigungskasse mit Geldinstituten unterliegen Urlaubsentgelte keinen die Auszahlung an den Arbeitgeber des anspruchsberechtigten Arbeitnehmers oder die Rückzahlung an die Urlaubs- und Abfertigungskasse einschränkenden Bestimmungen.

Verjährung

§ 29. (1) Das Recht der Urlaubs- und Abfertigungskasse

- a) auf Feststellung der Verpflichtung zur Entrichtung der Zuschläge verjährt bei Zuschlagsschuldnern (Arbeitgeber) und Zuschlagsmithaftenden binnen drei Jahren, gerechnet vom Ende des Zuschlagszeitraumes; innerhalb dieser Frist kann mit Forderungen, die dem Haftenden gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse zustehen, unabhängig davon aufgerechnet werden, wann diese entstanden sind;
- b) auf Einforderung festgestellter und vom Arbeitgeber nicht entrichteter Zuschläge verjährt binnen drei Jahren, gerechnet vom Zeitpunkt der Vorschreibung;
- c) auf Einforderung festgestellter Haftungsbeträge nach § 25a BUAG verjährt binnen zwei Jahren, gerechnet vom Zeitpunkt der Feststellung der Haftung durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse. Innerhalb dieser Frist kann mit Forderungen, die dem Haftenden gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse zustehen, unabhängig davon aufgerechnet werden, wann diese entstanden sind; § 12a Abs. 2 und § 19 Abs. 1 IO finden keine Anwendung.

(2) Die Verjährung wird durch jede zum Zwecke der Feststellung oder Hereinbringung der Zuschläge getroffene Maßnahme in dem Zeitpunkt unterbrochen, in dem der Arbeitgeber hiervon in Kenntnis gesetzt wird.

Bankkonten

§ 29a. Der Arbeitnehmer hat der Urlaubs- und Abfertigungskasse ein Girokonto bekannt zu geben über das er verfügungsberechtigt ist und, auf das Auszahlungen der Urlaubs- und Abfertigungskasse zur Befriedigung der Ansprüche des Arbeitnehmers gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse zu tätigen sind. Diese Bekanntgabe hat unter Nachweis seiner Identität und unter Beifügung einer entsprechenden Bestätigung des kontoführenden Bankinstitutes zu erfolgen.

ABSCHNITT VI ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Rechts- und Verwaltungshilfe

§ 30. (1) Alle Behörden und Ämter, die Träger der Sozialversicherung und die Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, den im Vollzug dieses Bundesgesetzes an sie ergehenden Ersuchen der Urlaubs- und Abfertigungskasse im Rahmen ihrer sachlichen und örtlichen Zuständigkeit zu entsprechen. Zu dem gleichen Verhalten gegenüber den vorgenannten Behörden und Körperschaften ist die Urlaubs- und Abfertigungskasse verpflichtet.

(2) Barauslagen, die der ersuchten Stelle aus der Hilfeleistung erwachsen, mit Ausnahme von Portokosten, sind von der ersuchenden Stelle zu erstatten.

Zusammenarbeit

§ 31. (1) Die zuständigen Krankenversicherungsträger sind verpflichtet, der Urlaubs- und Abfertigungskasse zum Zweck der Erbringung von Leistungen, der Feststellung der Zuschlagspflicht, der Einbringung von Zuschlägen und der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping folgende Daten im Wege des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger (§ 30c Abs. 1 Z 2 lit. b ASVG) zu übermitteln: Namen des Beschäftigten, Geburtsdatum, Sozialversicherungsnummer, Art der Beschäftigung (Beschäftigung als Arbeiter oder Angestellter bzw. Lehrling oder geringfügig beschäftigt als Arbeiter oder Angestellter oder Beschäftigung als freier Dienstnehmer), bei den Krankenversicherungsträgern gemeldete Versicherungszeiten, Bezeichnung des Dienstgebers und dessen Wirtschaftsklassenzuordnung sowie Zeitpunkt der Anmeldung und der Abmeldung des Beschäftigten. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist in diesem Zusammenhang berechtigt, die Übermittlung dieser Daten nicht nur bezogen auf einen oder mehrere bestimmte Arbeitnehmer zu verlangen, sondern auch bezogen auf einen Dienstgeber dahingehend, dass sämtliche von diesem Dienstgeber gemeldeten Beschäftigten und deren Daten im Sinne des ersten Satzes abgefragt werden können. Darüber hinaus ist die Urlaubs- und Abfertigungskasse berechtigt auf automationsunterstütztem Weg Einsicht in die Datenbank der Sozialversicherungsträger, die der Speicherung der im Zusammenhang mit der Ausstellung eines PD A1 nach den Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 übermittelten Informationen dient, zur Erfüllung ihrer Aufgaben zu nehmen.

(1a) Die zuständigen Träger der Pensionsversicherung sind verpflichtet, der Urlaubs- und Abfertigungskasse zum Zweck der Prüfung der Voraussetzungen für die Gewährung von Überbrückungsgeld gemäß § 13l oder Überbrückungsabgeltung gemäß § 13m sowie der Sicherstellung der finanziellen Deckung für eine Ausdehnung der Ansprüche gemäß § 13l Abs. 2 bis 4 durch Verordnung gemäß § 13l Abs. 6 hinsichtlich Arbeitnehmern, die in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen und die das 50. Lebensjahr erreicht haben, im Wege des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger (§ 30c Abs. 1 Z 2 lit. b ASVG) alle Versicherungszeiten, die für die Prüfung des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension heranzuziehen sind, mitzuteilen.

(2) Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse ist berechtigt, auf automationsunterstütztem Weg Einsicht in das automationsunterstützt geführte Firmenbuch, in das automationsunterstützt geführte Grundbuch und in das Gewerbeinformationssystem Austria – GISA zu nehmen, soweit dies zur Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben, insbesondere zur Erbringung von Leistungen, der Feststellung der Zuschlagspflicht und zur Einbringung von Zuschlägen, erforderlich ist. Die Berechtigung zur Einsichtnahme in das Grundbuch umfasst auch die Einsichtnahme in das Personenverzeichnis. Die Berechtigung zur Einsichtnahme in das Firmenbuch umfasst auch die bundesweite Suche nach in Zusammenhang mit den Rechtsträgern gespeicherten Personen.

(3) Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse ist im Rahmen der Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben zum Zweck der Erbringung von Leistungen, der Feststellung der Zuschlagspflicht und zur Einbringung von Zuschlägen berechtigt, auf automationsunterstütztem Weg Einsicht zu nehmen in das von der IEF-Service GmbH geführte IESG-Abfrage-Programm, wobei die Befugnis zur Einsichtnahme folgende Daten umfasst: Firmenname, Firmenbuchnummer, Geschäftszahl, gerichtliches Beschlussdatum und Insolvenzart des in-

solventen Betriebs, Name und Sozialversicherungsnummer von Antrag stellenden Personen, Beschäftigungszeitraum, Austrittsgrund, Datum des Zuerkennungsbescheids, Forderungsart, Zeitraum, Gesamtforderungsbetrag sowie betragsmäßige Aufschlüsselung auf Forderungsteile, Qualifikation der Forderung und bewilligter Forderungsbetrag.

(3a) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist ermächtigt, zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben beim Arbeitsmarktservice über Beschäftigungsbewilligungen und EU Entsendebestätigungen bzw. EU Überlassungsbewilligungen gemäß § 18 Ausländerbeschäftigungsgesetz – AuslBG, BGBl. Nr. 218/1975, welche für die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern erteilt wurden, Auskunft einzuholen. Dies kann unter Nutzung der zwischen dem Arbeitsmarktservice und der Urlaubs- und Abfertigungskasse eingerichteten Schnittstellen erfolgen.

(4) Das Amt für Betrugsbekämpfung ist für Zwecke der Erhebungen nach § 6 SBBG sowie nach § 12 LSD BG berechtigt, in die Arbeitnehmer- und Betriebsauskunft der Urlaubs- und Abfertigungskasse Einsicht zu nehmen und dabei folgende Daten abzufragen: Betriebsdaten (Firmenname und -adresse, Firmenbuchnummer, Teilzeitmeldungen sowie Name des bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse vorgeladenen bzw. vorschprechenden Arbeitnehmers, der aber noch keinem Betrieb zugeordnet ist) sowie die Daten der bei einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer über Beschäftigungsverhältnisse (Name, Geburtsdatum, Sozialversicherungsnummer, ausgeübte Tätigkeit, Entgelthöhe, Beschäftigungsdauer, Beschäftigungsort, Urlaubsansprüche und geleistetes Urlaubsentgelt, Status der Prüfung des Beschäftigungsverhältnisses, Zeitpunkt der Auskunftserteilung, die im Rahmen der Auskunftserteilung erteilten Angaben und vorgelegten Unterlagen, der von der Urlaubs- und Abfertigungskasse im Rahmen der Vorsprache erstellte Fragenkatalog, das Erhebungsprotokoll im Falle einer Baustellenkontrolle sowie die Information, ob ein vorgeladener Arbeitnehmer zur Auskunftserteilung bereit war) und die Entrichtung der Zuschläge nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz. Diese Einsichts- und Abfrageberechtigung kommt auch der IEF-Service GmbH zum Zwecke der Beurteilung des Vorliegens eines gesicherten Anspruchs im Sinne des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes (IESG), BGBl. Nr. 324/1977 zu. Diese Einsichts- und Abfrageberechtigung kommt auch den zuständigen Krankenversicherungsträgern zum Zweck der Beitragsprüfung sowie dem Arbeitsmarktservice zum Zweck der Beurteilung des Vorliegens von Ansprüchen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 – AIVG, BGBl. Nr. 609/1977, zu.

Baustellendatenbank

§ 31a. (1) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat zum Zweck des Erfassens und der erleichterten Kontrolle von Baustellen eine Baustellendatenbank zu errichten. In dieser Datenbank werden verarbeitet:

1. Daten, die in den Meldungen nach § 6 des Bauarbeitenkoordinationsgesetzes (BauKG), BGBl. I Nr. 37/1999, und des § 97 Abs. 1, 6 und 7 ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994 in Verbindung mit § 3 Abs. 1 bis 4 und 6 der Bauarbeiterschutzverordnung (BauV), BGBl. Nr. 340/1995, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 33/2012, enthalten sind;
2. die von Auftraggebern nach § 367 des Bundesvergabegesetzes 2018 – BVergG 2018, BGBl. I Nr. 65/2018, oder nach § 110 Bundesvergabegesetz Konzessionen 2018

- (BVerGKKonz 2018), BGBl. I Nr. 65/2018, zu Baustellen zu meldenden Daten;
3. die bei Baustellenkontrollen durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse erhobenen Daten;
 4. folgende freiwillig von Auftraggebern gemeldete Daten
 - a) Name, Anschrift, Befugnis(se) oder Unternehmensgegenstand des Auftragnehmers;
 - b) Auftragssumme, Kurzbeschreibung des Auftragsgegenstandes, Ausführungsort und voraussichtlichen Ausführungsbeginn sowie voraussichtliche Ausführungsdauer des Bauauftrages;
 - c) Name, Anschrift, Befugnis(se) oder Unternehmensgegenstand der bei der Ausführung des Auftrages (tatsächlich) eingesetzten Subunternehmer, Auftragssumme, Kurzbeschreibung des Auftragsgegenstandes, Ausführungsort, voraussichtlichen Ausführungsbeginn sowie voraussichtliche Ausführungsdauer des jeweiligen Auftragssteiles;
 - d) Kennzahl des Auftrages.

(2) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat, Auftraggeber, sofern sie die in Abs. 1 Z 2 und 4 genannten Daten gemeldet haben, über folgende Ergebnisse der Kontrolle der Urlaubs- und Abfertigungskasse auf diesen Baustellen auf elektronischem Weg zu informieren:

1. Zeitpunkt und Ort der Baustellenkontrolle sowie Name des Erhebers der Urlaubs- und Abfertigungskasse;
2. Name und Anschrift des kontrollierten Unternehmens, festgestellte Werkleistung, festgestellter Zeitraum der Werkerbringung, festgestellter Auftraggeber der Werkleistung, festgestellte Auftragssumme und festgestellte Subvergabe;
3. Name, Geburtsdatum und Tätigkeit der angetroffenen Arbeitnehmer, Zeitraum der Tätigkeitsverrichtung auf der Baustelle und konkrete Arbeitszeit auf der Baustelle;
4. festgestellter Verdacht auf Unterentlohnung.

(3) Die Abgabenbehörden des Bundes und die Krankenversicherungsträger sind berechtigt, zum Zweck der Kontrolle von Baustellen, insbesondere zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016 in die Baustellendatenbank auf automationsunterstütztem Weg Einsicht zu nehmen. Dieses Einsichtsrecht kommt auch der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt für die Daten nach Abs. 1 Z 1 zum Zwecke der Prävention von Arbeitsunfällen zu.

(4) Verantwortlicher im Sinne des Art. 4 Z 7 der Verordnung (EU) 2016/679 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABl. Nr. L 119 vom 4.5.2016 S. 1 ist die Urlaubs- und Abfertigungskasse. Daten, die gemäß Abs. 1 Z 1 bis 4 zu einer Baustelle erfasst wurden, sind mit Ablauf des siebenten Kalenderjahres nach der letzten Meldung oder der letzten Änderung der Meldung zu löschen.

(5) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat zur Erstattung der Meldungen gemäß Abs. 1 Z 1, 2 und 4 eine Webanwendung zur Verfügung zu stellen.

Strafbestimmungen

§ 32. (1) Wer

1. als Arbeitgeber den ihm gemäß § 22 obliegenden Meldeverpflichtungen gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht oder nicht rechtzeitig nachkommt oder vorsätzlich unrichtige Angaben macht,
2. als Arbeitgeber oder Auftraggeber oder Beschäftigter den ihm gemäß § 23b obliegenden Auskunftspflichten gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht nachkommt oder vorsätzlich unrichtige Angaben macht,
3. als Arbeitgeber oder als in § 33g Abs. 1 Z 3 bezeichneter Beauftragter oder als Beschäftigter gemäß § 33d Abs. 1 den ihm gemäß § 33g obliegenden Meldeverpflichtungen nicht oder nicht rechtzeitig nachkommt oder vorsätzlich unrichtige Angaben macht,
4. als Arbeitgeber oder als Vertreter im Sinne des § 25a Abs. 7 der ihm zukommenden Verpflichtung zur Abfuhr der Zuschläge nach § 21a nicht nachkommt,

begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung, und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis 20 000 Euro zu bestrafen. Zuwiderhandlungen gegen die durch Z 1 und 3 erfassten Verpflichtungen sind hinsichtlich jedes davon betroffenen Arbeitnehmers gesondert als Verwaltungsübertretung zu bestrafen.

(2) Wer

1. als Arbeitgeber oder als Beschäftigter gemäß § 33d Abs. 1 den ihm gemäß § 23 obliegenden Verpflichtungen zur Gewährung der Einsicht in die Lohnaufzeichnungen und sonstigen Unterlagen gemäß § 23 gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht nachkommt,
2. als Arbeitgeber oder als in § 23a Abs. 3 bezeichneter Bevollmächtigter oder als Beschäftigter gemäß § 33d Abs. 1 den ihm gemäß § 23a obliegenden Auskunftspflichten oder Verpflichtungen zur Gewährung der Einsicht in die erforderlichen Unterlagen gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht nachkommt oder vorsätzlich unrichtige Angaben macht,
3. entgegen § 23a das Betreten der Baustelle oder der Aufenthaltsräume der Arbeitnehmer verweigert oder die Kontrolle sonst erschwert oder behindert,

begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung, und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis 20 000 Euro zu bestrafen. Zuwiderhandlungen gegen die durch Z 1 erfassten Verpflichtungen sind hinsichtlich jedes davon betroffenen Arbeitnehmers gesondert als Verwaltungsübertretung zu bestrafen.

(3) Verwaltungsübertretungen nach Abs. 1 und 2 sind auch dann strafbar, wenn sie nicht im Inland begangen wurden. In diesem Fall gelten sie als an jenem Ort begangen, an dem sie festgestellt werden.

(4) Verwaltungsübertretungen nach Abs. 1 und 2 sind nur dann strafbar, sofern die jeweilige Tat nicht den Tatbestand einer Verwaltungsübertretung nach den §§ 26 bis 29 LSD BG bildet.

(5) Der Urlaubs- und Abfertigungskasse kommt im Verwaltungsstrafverfahren nach Abs. 1 und 2 Parteistellung sowie die Berechtigung zu, gegen den Bescheid einer Verwaltungsbe-

hörde Beschwerde beim Verwaltungsgericht und gegen das Erkenntnis oder den Beschluss eines Verwaltungsgerichts Revision beim Verwaltungsgerichtshof erheben.

Aufsicht

§ 33. (1) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse unterliegt der Aufsicht des Bundesministers für soziale Verwaltung. Mit der Ausübung dieser Aufsicht können bestimmte Bedienstete des Bundesministeriums betraut werden. Diesen können Aufwandsentschädigungen gewährt werden, deren angemessene Höhe das Bundesministerium für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Finanzen festzusetzen hat.

(2) Die Aufsicht erstreckt sich auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der Geschäftsordnung, ferner auf die Gebarung und wichtige Fragen der Geschäftsführung. Die mit der Aufsicht betrauten Bediensteten sind berechtigt, an den Sitzungen der Verwaltungsorgane mit beratender Stimme teilzunehmen. Sie können in alle für die Gebarung maßgebenden Unterlagen Einsicht nehmen.

(3) Zur Deckung der durch die Aufsicht nach Abs. 1 erwachsenden Kosten hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse durch Entrichtung einer Aufsichtsgebühr beizutragen. Deren Höhe hat der Bundesminister für soziale Verwaltung nach Anhörung der Urlaubs- und Abfertigungskasse zu bestimmen.

ABSCHNITT VI A BETRIEBLICHE VORSORGEKASSE

Geltungsbereichsabgrenzung

§ 33a. (1) Für Arbeitnehmer gemäß § 1 in Betrieben (Unternehmungen) gemäß § 2 Abs. 2, die am 1. Jänner 2003 diesem Bundesgesetz unterliegen, gelten hinsichtlich des Abfertigungsanspruchs die Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

(2) Die Bestimmungen des Abschnittes III gelten weiterhin für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 die Voraussetzungen des § 13b erfüllen oder diese am 31. Dezember 2002 nicht erfüllen, aber bereits Beschäftigungswochen nach den §§ 5 und 6 erworben haben und die Voraussetzungen des § 13b bis zum 31. Dezember 2005 erfüllen. Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen des § 13b innerhalb des Drei-Jahres-Zeitraumes wegen einer länger als 22 Wochen dauernden Unterbrechung der Beschäftigung beim selben Arbeitgeber oder wegen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses zu einem anderen Arbeitgeber nicht mehr erfüllen können, unterliegen mit Beginn jenes Arbeitsverhältnisses, das auf die länger als 22 Wochen dauernde Unterbrechung folgt, oder mit Beginn eines Arbeitsverhältnisses zu einem anderen Arbeitgeber den Bestimmungen des BMSVG.

(3) Lehrlinge, die am 1. Jänner 2003 in einem Lehrverhältnis stehen, unterliegen mit diesem Tag den Bestimmungen des BMSVG. Die im Lehrverhältnis erworbenen Beschäftigungszeiten sind anzurechnen.

(4) Arbeitnehmer, die vor dem 1. Jänner 2003 ihr Lehrverhältnis beendet haben und die Voraussetzungen des § 13c Abs. 6 erfüllen, unterliegen den Bestimmungen des Abschnittes III. Arbeitnehmer, die vor dem 1. Jänner 2003 ihr Lehrverhältnis beendet haben, aber die Voraussetzungen des § 13c Abs. 6 nicht erfüllen, unterliegen mit diesem Tag den Bestimmungen des Abschnittes III, wobei die Voraussetzungen des § 13b als erfüllt gelten. Mit 1. Jänner 2003 sind die Zeiten des Lehrverhältnisses sowie die Beschäftigungszeiten bei jenem Arbeitgeber, zu dem am 1. Jänner 2003 ein Arbeitsverhältnis besteht, für den Abfertigungsanspruch anrechenbare Beschäftigungswochen. Diese Anrechnung von Lehrzeiten findet nicht statt, wenn der Arbeitnehmer im Zeitraum vom 1. Jänner 2000 bis 31. Dezember 2002 keine Beschäftigungswochen nach den §§ 5 und 6 erworben hat.

(5) Mit der Geltendmachung einer Abfertigung nach dem Abschnitt III scheidet der Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich der Bestimmungen des Abschnittes III aus und unterliegt im Hinblick auf zukünftige Abfertigungsansprüche den Bestimmungen des BMSVG.

Errichtung einer Betrieblichen Vorsorgekasse

§ 33b. (1) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist berechtigt und verpflichtet, eine Betriebliche Vorsorgekasse nach den Bestimmungen des BMSVG zu errichten und zu betreiben, die im Alleineigentum der Urlaubs- und Abfertigungskasse steht.

(2) Das Anfangskapital gemäß § 3 Abs. 7 Bankwesengesetz, BGBl. Nr. 532/1993, ist aus dem Sachbereich der Abfertigungsregelung zu finanzieren. Dies gilt auch für die gemäß § 20 Abs. 1 BMSVG jederzeit notwendigen Eigenmittel. Aus dem Sachbereich der Abfertigungsregelung können darüber hinaus Zuführungen zum Eigenkapital bis zum Ausmaß von drei Millionen Euro finanziert werden.

(3) § 5 Abs. 1 Z 13 Bankwesengesetz, BGBl. Nr. 532/1993, ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass Geschäftsleiter auch sein kann, wer einen Hauptberuf in der Urlaubs- und Abfertigungskasse ausübt oder – unbeschadet eines anderen Hauptberufes – eine Funktion in einem Verwaltungsorgan der Urlaubs- und Abfertigungskasse innehat.

Wirkungsbereich

§ 33c. (1) Arbeitgeber, die Betriebe (Unternehmungen) gemäß § 2 Abs. 2 betreiben und Arbeitnehmer gemäß § 1 beschäftigen, für die hinsichtlich des Abfertigungsanspruchs gemäß § 33a das BMSVG anzuwenden ist, sind verpflichtet, für diese Arbeitnehmer jedenfalls der Betrieblichen Vorsorgekasse nach § 33b beizutreten; §§ 9, 10 und 12 BMSVG kommen nicht zur Anwendung; § 11 BMSVG ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Beitrittsvertrages eine Information der Betrieblichen Vorsorgekasse für diese Arbeitgeber tritt, die die in § 11 Abs. 2 Z 2 sowie 4 bis 6 festgelegten Punkte beinhaltet.

(2) Der Betrieblichen Vorsorgekasse nach § 33b können auch andere Arbeitgeber bzw. die in Abs. 1 genannten Arbeitgeber bezüglich anderer Arbeitnehmergruppen beitreten, wobei die entsprechenden Bestimmungen des BMSVG anzuwenden sind.

ABSCHNITT VI B

SONDERBESTIMMUNGEN FÜR ENTSENDUNGEN UND FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG ZU EINEM ARBEITGEBER OHNE SITZ IN ÖSTERREICH

Geltungsbereich

§ 33d. (1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Sinne des Abschnittes I ohne gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich, die von einem Arbeitgeber

1. zur Arbeitsleistung oder
2. im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung

nach Österreich entsandt werden.

Ein Beschäftigter mit Sitz außerhalb Österreichs gilt hinsichtlich der an ihn überlassenen Arbeitskräfte, die zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, als Arbeitgeber in Bezug auf die §§ 23, 23a und 33g.

(2) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten auch für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Sinne des Abschnittes I mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, wenn die Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu einem Arbeitgeber mit Sitz außerhalb Österreichs erfolgt.

Urlaubsanspruch

§ 33e. Ein Arbeitnehmer gemäß § 33d hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung nach Österreich zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach Abschnitt II.

Urlaubsentgelt

§ 33f. (1) Der Arbeitnehmer hat während des Urlaubs Anspruch auf das Urlaubsentgelt (Urlaubsgeld zuzüglich Urlaubszuschuss). Die Bestimmungen des Abschnittes II sind anzuwenden, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

(2) Der Anspruch entsteht im Ausmaß jener Anwartschaften, für die der Arbeitgeber die gemäß § 21 festgesetzten Zuschläge entrichtet. Dieser Anspruch richtet sich gegen die Urlaubs- und Abfertigungskasse. Der Anspruch verfällt, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht bis zum 31. März des drittfolgenden Jahres nach dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, verbraucht hat.

(3) Im Falle des Urlaubverbrauchs während der Entsendung hat der Arbeitnehmer unter Nachweis der Urlaubsvereinbarung den Anspruch nach Abs. 2 bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse geltend zu machen. Der Arbeitgeber kann unter Nachweis der Urlaubsvereinbarung den Anspruch nach Abs. 2 für den Arbeitnehmer bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse geltend machen. Dabei ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Urlaubs- und Abfertigungskasse die für die korrekte Abrechnung des Urlaubsentgeltes notwendigen Informationen zu übermitteln. Das Urlaubsentgelt ist dem Arbeitnehmer direkt auszuführen. Dies gilt auch für den Fall des Urlaubsverbrauches durch den Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach Been-

digung der Entsendung, sofern das Arbeitsverhältnis mit dem entsendenden Arbeitgeber noch aufrecht ist.

(4) Wird kein Urlaub nach Abs. 3 in Anspruch genommen, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abfindung im Ausmaß der bereits erworbenen Anwartschaften, wenn er seit mindestens sechs Monaten in keinem Arbeitsverhältnis mehr steht, auf das dieses Bundesgesetz Anwendung findet. Der Anspruch richtet sich gegen die Urlaubs- und Abfertigungskasse und ist vom Arbeitnehmer geltend zu machen. Wird der Arbeitnehmer vor Fälligkeit des Anspruchs auf Abfindung neuerlich nach Österreich entsendet oder geht er sonst ein Arbeitsverhältnis nach diesem Bundesgesetz ein, so werden die Ansprüche auf Urlaubsentgelt gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse zusammengerechnet.

(5) Für die Geltendmachung eines Anspruchs auf Urlaubsentgelt sind die Ansprüche begründenden Umstände (Vorliegen eines diesem Bundesgesetz unterliegenden Arbeitsverhältnisses, Dauer der Beschäftigung in Österreich) nachzuweisen. Wird das Urlaubsentgelt für einen sechswöchigen Urlaub geltend gemacht, so sind auch die diesen Höheranspruch begründenden Beschäftigungszeiten, auch wenn sie im Ausland erbracht worden sind, nachzuweisen.

(6) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat bei Geltendmachung eines Anspruchs auf Urlaubsentgelt sowohl den Arbeitnehmer als auch dessen Arbeitgeber zu informieren über:

1. Höhe des Urlaubsentgelts,
2. Auszahlung des Urlaubsentgelts,
3. Anzahl der damit finanzierten Urlaubstage.

Meldepflicht

§ 33g. (1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer im Sinne des § 33d beschäftigt, unterliegt der Meldepflicht gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nach § 22. Die Erstmeldung gemäß § 22 Abs. 1 und 2a hat zu umfassen:

1. Name, Anschrift und Gewerbebefugnis oder Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers, Umsatzsteueridentifikationsnummer,
2. bei einer Entsendung im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung Name und Anschrift des Beschäftigten,
3. Name und Anschrift des mit der Ausübung des Weisungsrechts des Arbeitgebers gegenüber den entsandten Arbeitnehmern Beauftragten,
4. Name und Anschrift des Auftraggebers (Generalunternehmers),
5. Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständige Sozialversicherungsträger sowie Staatsangehörigkeit der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer,
6. Zeitraum der Entsendung insgesamt, Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der einzelnen Arbeitnehmer in Österreich sowie Dauer und Lage der vereinbarten Normalarbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer,
7. tatsächliche Beendigung der Beschäftigung in Österreich,
8. die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer gebührenden Entgelts und Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber,

9. Ort (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich),
10. die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages.

(2) Für die Pflicht zur Erstmeldung gemäß § 22 Abs. 1 eines Arbeitgebers mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft gilt bei einer Entsendung zur Erbringung einer Arbeitsleistung sowie im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung § 19 LSD BG. Die Erstattung der Meldung gemäß § 19 LSD BG gilt als Erstmeldung gemäß § 22 Abs. 1. In der Folge hat der Arbeitgeber Meldungen gemäß § 22 Abs. 2 bis 3 zu erstatten.

(3) Erstattet ein Arbeitgeber ohne Sitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes eine Erstmeldung gemäß Abs. 1, so hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse eine Abschrift dieser Meldung

1. an die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz des Amtes für Betrugsbekämpfung
2. an die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice, in dessen Sprengel der Beschäftigungsort liegt,
3. bei einer Entsendung im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung an die zuständige Gewerbebehörde

zu übermitteln.

(4) Der Beauftragte nach Abs. 1 Z 3 gilt als Zustellungsbevollmächtigter im Sinne des § 9 des Zustellgesetzes, BGBl. Nr. 200/1982, in der jeweils geltenden Fassung, unabhängig davon, ob dieser einen Hauptwohnsitz im Inland hat, soweit eine Zustellung von Dokumenten im Sinne des § 2 Z 2 ZustG an den Arbeitgeber im Inland oder mangels entsprechender Übereinkommen im Ausland nicht vorgenommen werden kann.

(5) Der Arbeitgeber hat sich der automationsunterstützten Webanwendungen der Urlaubs- und Abfertigungskasse zu bedienen.

Entrichtung der Urlaubszuschläge

§ 33h. (1) Für die Entrichtung der Zuschläge gelten die §§ 21a, 22 Abs. 2a, 4 bis 6, 23, 23a, 23b Abs. 2 bis 4, 25 Abs. 1 und 2 mit der Maßgabe, dass als gesetzliche Normalarbeitszeit oder durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Sinne des § 21a Abs. 4 die nach dem Arbeitsvertragsstatut auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anzuwendende Normalarbeitszeit gilt. Des Weiteren gelten die §§ 23c und 23d

(1a) Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nachweislich bereits vor dem Beginn der Beschäftigung in Österreich für das laufende Kalenderjahr Urlaub gewährt und wurden damit auch Urlaubstage, die während der Zeit der Beschäftigung in Österreich entstanden wären, abgegolten, so ist das dem Arbeitnehmer für diese Urlaubstage nachweislich tatsächlich geleistete Urlaubsentgelt auf die während der Beschäftigung in Österreich bis zum jeweiligen Zeitpunkt der Anrechnung zu entrichtenden Zuschläge anzurechnen. Auf den Anspruch des

Arbeitnehmers auf bezahlten Urlaub, der gemäß § 33e und § 33f während der Zeit der Beschäftigung in Österreich entsteht, sind die nach dem ersten Satz abgeholzten Urlaubstage anzurechnen.

(2) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung zur Zuschlagsentrichtung nicht nach, so hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse die offenen Zuschläge im Gerichtsweg einzuklagen. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist berufen, alle zur Einbringung der Zuschlagsleistungen erforderlichen und zweckmäßigen Maßnahmen zu treffen.

(2a) Behauptet der Arbeitgeber im Gerichtsverfahren, dass seine Meldung nach § 33g inhaltlich unrichtig ist, so obliegt ihm der Beweis dafür. In diesem Fall gilt für den Ersatz der Prozesskosten unabhängig von der Entscheidung in der Hauptsache die Urlaubs- und Abfertigungskasse als vollständig obsiegende Partei.

(2b) Hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse die Zuschlagsleistung wegen der Nichteinhaltung der Meldepflicht auf Grund eigener Ermittlungen nach § 22 Abs. 5 zweiter Satz errechnet, so schuldet der Arbeitgeber die so errechneten Zuschläge. Behauptet der Arbeitgeber, dass diese Erhebungsergebnisse unrichtig sind, so obliegt ihm der Beweis dafür.

(3) Zuständiges Gericht ist das Arbeits- und Sozialgericht Wien.

Andere Sozial- oder Urlaubskassen

§ 33i. (1) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist ermächtigt, mit vergleichbaren, auf Gesetz oder Kollektivvertrag beruhenden Einrichtungen in einem anderen Land, die den Urlaubsanspruch bzw. dessen Abwicklung betreffen (Urlaubs- oder Sozialkassen), eine Vereinbarung abzuschließen, die folgende Grundsätze zu berücksichtigen hat:

1. das Ausmaß des bezahlten Jahresurlaubs in diesem Land muss im Wesentlichen dem Jahresurlaubsausmaß nach § 4 Abs. 1 entsprechen;
2. die Einbeziehung des Arbeitgebers und des nach Österreich entsandten Arbeitnehmers in das jeweilige Sozial- oder Urlaubskassensystem muss auch während der Beschäftigung in Österreich in vollem Umfang aufrecht bleiben; es darf insbesondere wegen der Beschäftigung in Österreich nicht zu einer Kürzung des Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers, des Anspruchs auf Entgelt während des Urlaubs oder der Zuschlagsverpflichtung des Arbeitgebers kommen;
3. die Einbeziehung des Arbeitgebers und des nach Österreich entsandten Arbeitnehmers in das jeweilige Sozial- oder Urlaubskassensystem befreit den Arbeitgeber von der Verpflichtung zur Leistung von Zuschlägen an die Urlaubs- und Abfertigungskasse;
4. der entsandte Arbeitnehmer erwirbt keine Ansprüche gegen die Urlaubs- und Abfertigungskasse;
5. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich der Urlaubsregelungen dieses Bundesgesetzes fallen und gemäß § 1 Abs. 4 auch bei Entsendung in das Ausland im System der Urlaubs- und Abfertigungskasse verbleiben, dürfen hinsichtlich des Urlaubsanspruches nicht in das Sozial- oder Urlaubskassensystem einbezogen werden (Gegenseitigkeit).

(2) Für den Geltungsbereich und die Geltungsdauer einer Vereinbarung nach Abs. 1 un-

terliegen die davon betroffenen Arbeitgeber und deren nach Österreich entsandten Arbeitnehmern nicht den Bestimmungen der §§ 33f Abs. 2 bis 6 und 33h.

(3) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist ermächtigt, zum Zwecke der Vollziehung und der Überprüfung der Einhaltung einer Vereinbarung mit einer ausländischen Sozial- oder Urlaubskasse die dafür notwendigen Daten auszutauschen. Das sind Daten

1. zur Identität des Arbeitgebers einschließlich der Betriebsart,
2. zur Identität des Arbeitnehmers einschließlich dessen Tätigkeit,
3. über die Einbeziehung in das Urlaubskassenverfahren einschließlich An- und Abmeldung.

(4) Liegt keine Vereinbarung gemäß Abs.1 vor, so unterliegen ein Arbeitgeber und dessen nach Österreich entsandter Arbeitnehmer nicht den Bestimmungen der §§ 33f Abs. 2 bis 6 und 33h, wenn der Arbeitgeber und dessen nach Österreich entsandter Arbeitnehmer im Staat des Sitzes des Arbeitgebers einem vergleichbaren Sozial- und Urlaubskassensystem unterliegen, das einem im Wesentlichen gleichwertigen Jahresurlaubsanspruch gewährleistet. Abs. 1 Z 1 bis 4 gelten sinngemäß.

Langfristige Entsendungen

§ 33j. Überschreitet die tatsächliche Entsendung oder Überlassung eines Arbeitnehmers die Dauer von zwölf Monaten, finden auf solche Arbeitsverhältnisse ab diesem Zeitpunkt die durch Kollektivvertrag festgelegten Arbeitsrechtsnormen zur Gänze Anwendung, soweit diese Normen günstiger sind, als die entsprechenden Normen des Entsendestaates. Dabei ist jener Kollektivvertrag heranzuziehen, der am Arbeitsort für vergleichbare Arbeitnehmer von vergleichbaren Arbeitgebern gilt. Ausgenommen davon sind die Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrages einschließlich von Wettbewerbsverboten. Legt der Arbeitgeber eine mit einer Begründung versehene Mitteilung in deutscher oder englischer Sprache vor, verlängert sich der Zeitraum nach dem ersten Satz dieser Bestimmung auf 18 Monate. Bei der Berechnung der Entsendungsdauer ist die Dauer einer Entsendung eines ersetzten Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Die Mitteilung ist gegebenenfalls mit einer Meldung gemäß § 22 Abs. 2 bis 3 oder einer Änderungsmeldung im Sinne des § 19 LSD BG zu übermitteln.

Weitere Ansprüche bei gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich

§ 33k. (1) Für Arbeitsverhältnisse im Sinne des § 33d Abs. 2, sind die Abschnitte III, IIIa, IIIb und VIa anzuwenden.

(2) Arbeitgeber mit Sitz außerhalb Österreichs, die Arbeitnehmer im Sinne des § 33d Abs. 2 beschäftigten, haben Zuschläge für Winterfeiertage nach § 13k, für das Überbrückungsgeld nach § 13o sowie für die Abfertigung nach § 21 iVm § 21a zu entrichten. Für die Entrichtung der Zuschläge gilt jeweils § 33h Abs. 1 und 2 bis 3.

(3) Erweckt ein Arbeitgeber fälschlicherweise oder in betrügerischer Absicht den Eindruck, dass er einen Arbeitnehmer nach Österreich entsendet, so darf dieser Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden als in einem Entsendungsfall. Die sich aus der Rechtsord-

nung des Herkunftsstaates ergebenden Ansprüche stehen dem Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber zu.

ABSCHNITT VI C BAU-ID SYSTEM

Einrichtung und Betrieb eines Informationssystems

§ 34. (1) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist zur Einrichtung und zum Betrieb eines Informationssystems (IT Systems)

1. zur Unterstützung der auf einer Baustelle tätigen Arbeitgeber bei ihren Prüf- und Dokumentationspflichten, wobei dieses IT System auch Arbeitgebern angeboten werden darf, die nicht § 2 Abs. 1 unterliegen,
 2. zur Unterstützung der Einsichtsmöglichkeit von Arbeitnehmern in die für sie insbesondere bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse gespeicherten Daten und
 3. zur Unterstützung der Urlaubs- und Abfertigungskasse bei der Vollziehung der ihr zur Bekämpfung des Lohn- und Sozialdumpings und des Sozialbetrugs übertragenen gesetzlichen Aufgaben, insbesondere durch Verbesserung der Kontrollabläufe
- berechtigt. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat sich einer GmbH im Sinne des § 18a (Bau ID GmbH) zu bedienen.

(2) Die Teilnahme am IT System zu den in Abs. 1 genannten Zwecken beruht für Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils auf einer vertraglichen Vereinbarung mit der Bau ID GmbH.

Bau-ID Karte

§ 34a. (1) Der Arbeitnehmer kann die Ausstellung einer Bau ID Karte zur Teilnahme am IT System zu den in § 34 Abs. 1 genannten Zwecken mit der Bau ID GmbH vereinbaren, sofern der Arbeitnehmer gegenüber der Bau ID GmbH seine Identität hinreichend nachweist. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die nicht diesem Bundesgesetz unterliegen, sofern sie Tätigkeiten auf Baustellen verrichten.

(2) Im IT System werden zu den in § 34 Abs. 1 genannten Zwecken folgende Daten verarbeitet: Name, Geschlecht, Lichtbild, Wohnadresse oder Zustelladresse, Kontaktdaten, Sozialversicherungsnummer, Arbeitnehmerkennzeichen, Beginn und das Ende des Beschäftigungsverhältnisses, den Ort bzw. die Orte der Beschäftigung, die Art der Tätigkeit und die Verwendung, die kollektivvertragliche Einstufung, Ausbildungs- und Qualifizierungsnachweise, die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit, bei Teilzeit das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit, die Baustellenbezeichnung und –adresse sowie bei entsandten und überlassenen Arbeitnehmern zusätzlich die Baustellenidentifikationsnummer, den zuständigen Sozialversicherungsträger und die Staatsangehörigkeit.

(3) Auf Ersuchen eines diesem Bundesgesetz unterliegenden Arbeitnehmers ist die Urlaubs- und Abfertigungskasse ermächtigt, zum Zweck der Kartenausstellung der Bau ID GmbH die in Abs. 2 genannten Daten, soweit sie in der Arbeitnehmer- und Betriebsauskunft der Urlaubs- und Abfertigungskasse vorhanden sind, automationsunterstützt über eine

Schnittstelle zu übermitteln.

(4) Die Bau ID Karte ist mit einer technisch geeigneten Funktion zum Datenaustausch auszustatten und hat den Namen und ein Lichtbild des Arbeitnehmers sowie eine Kartennummer zu enthalten.

(5) Der Arbeitnehmer kann mittels der Bau ID Karte seine bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse im Zeitpunkt der Abfrage erfassten Ansprüche gemäß den Abschnitten II, III, VIb sowie die Daten nach § 34c Abs. 1 Z 4 einsehen und im IT System der Bau ID GmbH das Abfrageprotokoll seiner Bau ID Karte abrufen.

Verarbeitung von Betriebsdaten

§ 34b. Soll auf Grund eines Dienstleistungsvertrages zwischen Arbeitgeber und Bau ID GmbH eine Registrierung des Arbeitgebers im IT System der Bau ID GmbH erfolgen, sind folgende Betriebsdaten zu verarbeiten: Firmenname und -adresse, Firmenbuchnummer, Dienstgeberkontonummer, Umsatzsteueridentifikationsnummer, Kennziffer Unternehmensregister (KUR), Betriebssitz, Gewerbeberechtigung oder Unternehmensgegenstand sowie das Betriebskennzeichen. Auf Ersuchen eines diesem Bundesgesetz unterliegenden Arbeitgebers ist die Urlaubs- und Abfertigungskasse ermächtigt, der Bau ID GmbH diese Daten, soweit sie in der Arbeitnehmer- und Betriebsauskunft der Urlaubs- und Abfertigungskasse vorhanden sind, automationsunterstützt über eine Schnittstelle zu übermitteln.

Datenverarbeitung bei Verwendung der Bau-ID Karte auf der Baustelle

§ 34c. (1) Im Zuge der Datenabfrage mittels Bau ID Karte auf der Baustelle, ist die Urlaubs- und Abfertigungskasse ermächtigt, der Bau ID GmbH zu den in § 34 Z 1 und 3 genannten Zwecken folgende zum Zeitpunkt der Datenabfrage vorhandene Daten automationsunterstützt unter Nutzung einer technisch geeigneten Schnittstelle zur Verarbeitung zu übermitteln:

1. die durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse beim Träger der Krankenversicherung nach § 31 Abs. 1 zu erhebenden Daten hinsichtlich des Zeitpunktes der Anmeldung und gegebenenfalls der Abmeldung des Beschäftigten, der Bezeichnung des Dienstgebers und der Dienstgeberkontonummer;
2. bei entsandten und überlassenen Arbeitnehmern die Angabe, ob eine Meldung nach § 19 LSD BG vorliegt, sowie die Transaktionsnummer ZKO, den Ort bzw. die Orte der Beschäftigung, die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers;
3. bei ausländischen Arbeitnehmern die im Arbeitsmarktservice für die konkrete Beschäftigung auf der Baustelle dokumentierte Genehmigung, Bestätigung oder Aufenthaltsberechtigung gemäß § 3 Abs. 1 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes – AuslBG, BGBl. Nr. 218/1975;
4. die in der Arbeitnehmer- und Betriebsauskunft der Urlaubs- und Abfertigungskasse enthaltenen Daten zum Status des Beschäftigungsverhältnisses, den Namen des Arbeitgebers, das Betriebskennzeichen, den Beginn und das Ende des Beschäftigungsverhältnisses, die kollektivvertragliche Einstufung, die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit, bei Teilzeit das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit, die Baustellenbezeichnung und -adresse sowie bei entsandten und überlassenen Arbeit-

nehmern zusätzlich die Baustellenidentifikationsnummer, den zuständigen Sozialversicherungsträger und die Staatsangehörigkeit.

Um die Datenabfrage vornehmen zu können, hat die Bau ID GmbH der Urlaubs- und Abfertigungskasse das Arbeitnehmerkennzeichen, den Namen oder die Sozialversicherungsnummer des betreffenden Arbeitnehmers zu übermitteln.

(2) Die Ermächtigung der Urlaubs- und Abfertigungskasse gemäß Abs. 1 gilt auch für die Datenabfrage von Arbeitnehmern, die nicht in einem Betrieb (Unternehmen) gemäß § 2 Abs. 1 beschäftigt sind. Die zuständigen Krankenversicherungsträger sind verpflichtet, der Urlaubs- und Abfertigungskasse die in Abs. 1 Z 1, die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz des Amtes für Betrugsbekämpfung die in Abs. 1 Z 2 genannten Daten von Arbeitnehmern, die nicht in einem Betrieb (Unternehmen) gemäß § 2 Abs. 1 beschäftigt sind, automationsunterstützt in einer für die Urlaubs- und Abfertigungskasse technisch geeigneten Form unter Nutzung bereits eingerichteter Schnittstellen zu übermitteln. Das Arbeitmarktservice hat der Urlaubs- und Abfertigungskasse die in Abs. 1 Z 3 genannten Daten, soweit vorhanden, automationsunterstützt in einer für die Urlaubs- und Abfertigungskasse technisch geeigneten Form unter Nutzung von Schnittstellen zur Verfügung zu stellen.

(3) Die Bau ID GmbH hat bei der Datenabfrage nach Abs. 1 dafür zu sorgen, dass

1. der Baustellenverantwortliche zum Zweck der leichteren Überprüfung der erforderlichen Meldungen für den Arbeitnehmer auf die Daten hinsichtlich des Vorliegens einer Anmeldung zur Sozialversicherung und des Vorliegens einer Meldung nach § 22, den Namen des Arbeitgebers, die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit, bei Teilzeit das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit sowie zusätzlich bei entsandten und überlassenen Arbeitnehmern auf die Angabe, ob eine Meldung nach § 19 LSD BG vorliegt und bei ausländischen Arbeitnehmern auf die in Abs. 1 Z 3 genannten Daten zugreifen kann;
2. die für Baustellenkontrollen zuständigen Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse sowie des Amtes für Betrugsbekämpfung zum Zweck der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping und Sozialbetrug zwecks Baustellenkontrolle auf die in Abs. 1 Z 1 bis 4 genannten Daten und auf das Abfrageprotokoll der Bau ID Karte des Arbeitnehmers sowie auf die GPS-Koordinaten des Abfrageortes zugreifen können.

(4) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist ihrerseits berechtigt, folgende im Zuge der Datenabfrage auf der Baustelle von der Bau ID GmbH an die Urlaubs- und Abfertigungskasse zu übermittelnden Daten zu Kontrollzwecken zu verarbeiten: Datum und Uhrzeit der Abfrage, Name des Arbeitgebers, Baustellenbezeichnung bzw. Baustellen-ID, Sozialversicherungsnummer der Arbeitnehmer und gegebenenfalls die Arbeitnehmerkennzahl. Diese Daten sind nach Ablauf des fünften Kalenderjahres zu löschen.

Verantwortlichkeiten und Datensicherheitsmaßnahmen

§ 34d. (1) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist Verantwortliche im Sinne des Art. 4 Z 7 DSGVO für die von ihr nach den §§ 34 bis 34c übermittelten und von ihr verarbeiteten Daten, die Bau ID GmbH für die Datenverarbeitung im IT-System.

(2) Die Bau ID GmbH hat ein sicheres Verfahren zur Datenabfrage mittels der Bau ID Kar-

te sicherzustellen und den Zugriff auf die von ihr verarbeiteten Daten mittels der Bau ID Karte zu dokumentieren. Die Protokoll Daten sind zu löschen, sobald sie nicht mehr benötigt werden, jedenfalls nach Ablauf von drei Jahren nach Ende des mit einem Arbeitgeber abgeschlossenen Dienstleistungsvertrages. Innerhalb der Organisation der Bau ID GmbH sind die Zugangsberechtigungen und Zugriffsrechte auf die in den §§ 34a bis 34c genannten personenbezogenen Daten zu regeln. Von der Bau ID GmbH erfasste und verarbeitete personenbezogenen Daten sind zu löschen, sobald sie nicht mehr benötigt werden, jedenfalls nach Ablauf von fünf Jahren nach ihrer letzten Verwendung. Die Bau ID GmbH hat auf Basis eines IT-Sicherheitskonzeptes alle getroffenen Datensicherheitsmaßnahmen zu dokumentieren. Aus dieser Dokumentation muss hervorgehen, ob sowohl der Zugriff als auch die Weitergabe der Daten ordnungsgemäß erfolgt und die Daten Unbefugten nicht zugänglich sind.

ABSCHNITT VII ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Anrechnung von Beschäftigungszeiten

§ 35. (1) Bei Ermittlung der für die Urlaubsdauer gemäß § 4 maßgebenden Beschäftigungszeiten sind alle Beschäftigungszeiten nach dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957, BGBl. Nr. 128, einschließlich solcher Zeiten, die gemäß § 4 Abs. 3 des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes 1957 bereits angerechnet wurden, zu berücksichtigen.

(2) Für Arbeitnehmer in Betrieben (Unternehmungen), auf die vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes das Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957 keine Anwendung fand, zählen als Beschäftigungszeiten im Sinne des § 4 alle Beschäftigungszeiten, die sie in gleichartigen Betrieben (Unternehmungen) seit dem 26. Mai 1946 verbracht hatten. Die gleiche Regelung gilt auch für Arbeitnehmer in Betrieben (Unternehmungen), die auf Grund einer Verordnung gemäß § 2 Abs. 3 erstmalig in den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes einbezogen werden.

(3) Für Arbeitnehmer, auf die dieses Bundesgesetz nur infolge ihrer Tätigkeit in Mischbetrieben gemäß § 3 Anwendung findet, zählen als Beschäftigungszeiten im Sinne des § 4 jene Zeiten, die sie ununterbrochen in diesem Betrieb verbracht hatten. Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses, die kürzer als 60 Tage sind, bleiben hierbei außer Betracht. Die gleiche Regelung findet auch Anwendung auf Arbeitnehmer, die auf Grund einer Verordnung gemäß § 3 Abs. 5 erstmalig in den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes einbezogen werden.

Weitergeltung von Vereinbarungen

§ 36. Den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes unterliegen auch Arbeitnehmer in Betrieben (Unternehmungen), auf die vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes das Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957 auf Grund von Vereinbarungen angewendet wurde, obwohl der Betrieb (Unternehmung) der Art nach nicht unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fällt.

Vorzeitige Auszahlung der Abfertigung gemäß Abschnitt III

§ 37. (1) Arbeitnehmer haben bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäß §§ 13b und 13c

Anspruch auf vorzeitige Auszahlung der Abfertigung, wenn sie unmittelbar vor Antragstellung mindestens zwei Monate in keinem Arbeitsverhältnis mehr stehen, auf das die Abfertigungsbestimmungen dieses Bundesgesetzes anzuwenden sind, in diesem Zeitraum kein Überbrückungsgeld gemäß § 13I beziehen und zum Zeitpunkt der Antragstellung arbeitslos sind. Der Anspruch auf vorzeitige Auszahlung der Abfertigung richtet sich gegen die Urlaubs- und Abfertigungskasse.

(2) Der Antrag auf vorzeitige Auszahlung der Abfertigung ist vom Arbeitnehmer an die Urlaubs- und Abfertigungskasse zu richten.

(3) Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach § 13d.

(4) Übersteigen im Zeitpunkt der Antragstellung die für die Abgeltung des Abfertigungsanspruchs erworbenen anrechenbaren Beschäftigungszeiten die Zahl der für diesen Abfertigungsanspruch erforderlichen Beschäftigungswochen nach § 13d Abs. 1, sind diese übersteigenden Beschäftigungszeiten von der Urlaubs- und Abfertigungskasse als restlicher Abfertigungsbetrag ebenfalls an den Arbeitnehmer auszuführen. Der restliche Abfertigungsbetrag berechnet sich unter sinngemäßer Anwendung des § 21 Abs. 3 Z 1 lit. a, wobei die Grundlage für die Berechnung des Abfertigungsanspruchs der kollektivvertragliche Stundenlohn nach § 13d Abs. 2 ist. Der restliche Abfertigungsbetrag gebührt nicht, sofern der Arbeitnehmer bereits zwölf Monatsentgelte an Abfertigung erhalten hat.

(5) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist verpflichtet, die Abfertigung als Einmalbetrag spätestens bis sechs Monate nach dem Zeitpunkt der Antragstellung an den Arbeitnehmer auszuführen.

(6) § 13a bleibt unberührt.

(7) Für die Lohnsteuer gilt § 67 Abs. 3 Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988 in der jeweils geltenden Fassung.

(8) Der Anspruch auf Abfertigung nach Abs. 1 ist für die Berechnung der Verfallsfrist nach § 13g nicht zu berücksichtigen.

Verweisungen

§ 38. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Aufhebung der Vorschriften

§ 39. (1) Alle mit den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in Widerspruch stehenden Vorschriften werden außer Kraft gesetzt.

(2) Gemäß Abs. 1 treten insbesondere außer Kraft:

1. Das Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957, BGBl. Nr. 128, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 108/1958, 270/1961, 311/1964, 68/1966, 408/1968 und 317/1971.

2. Die Durchführungsverordnung zum Bauarbeiter-Urlaubsgesetz vom 26. Mai 1946, BGBl. Nr. 114, in der Fassung der Verordnungen BGBl. Nr. 192/1946, 260/1956 und 445/1971.

Bestimmungen in Zusammenhang mit COVID-19

§ 39a. (1) Abweichend von § 21a Abs. 2 sind für Zeiträume mit einer Wochenarbeitszeit von null Stunden im Rahmen einer COVID-19-Kurzarbeit von 1. April 2020 bis 30. Juni 2020 keine Zuschläge für den Sachbereich der Urlaubsregelung zu entrichten.

(2) Abweichend von den §§ 13k Abs. 1, 13o und 21 Abs. 2 sind im Zeitraum von 16. März 2020 bis 15. Mai 2020 keine Zuschläge zu entrichten.

(3) Abweichend von § 7 Abs. 6 verfallen Urlaubsansprüche, die in den Jahren 2017 und 2018 erworben wurden, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht bis zum 31. Mai des drittfolgenden Jahres nach dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, verbraucht hat. Urlaubsansprüche, die in den Jahren 2019 und 2020 erworben werden, verfallen bis zum 30. April des drittfolgenden Jahres nach dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist.

Wirksamkeitsbeginn

§ 40. (1) Dieses Bundesgesetz tritt am 1. Jänner 1973 in Kraft. §§ 13a Abs. 1 Z 5 und 5a, 13e Abs. 1 erster Satz und Abs. 3, 13f Abs. 2, 25a Abs. 7 und 29 Abs. 1 lit. a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 835/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.

(1a) §§ 13 a Abs. 1 Z 7 und 8, Abs. 1 a und 13 c Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 335/1993 treten mit 1. Juli 1993 in Kraft.

(1b) § 4 Abs. 3 lit. g in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 832/1995 tritt mit 1. November 1995 in Kraft. § 6, § 11 Abs. 1, § 15 Abs. 5 erster Satz, § 20 Abs. 1, § 21a Abs. 4 und § 34 Abs. 2 letzter Satz (Anm.: richtig: § 34 Abs. 3 letzter Satz) in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 832/1995 treten mit 1. Jänner 1996 in Kraft.

(1c) § 2 Abs. 2a, 3 und 4, § 6 Abs. 3 und 4, § 7 Abs. 5a, §§ 13i, 13j, 13k und 39a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 417/1996 treten mit 1. Juli 1996 in Kraft.

(1d) § 13g zweiter Satz, § 13i Abs. 2 letzter Satz, § 13j Abs. 1 Z 4 erster Satz und § 25a Abs. 7 letzter Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 754/1996 treten mit 1. Jänner 1997 in Kraft.

(1e) § 4 Abs. 3 lit. b, § 5 lit. h, § 13c Abs. 2 und § 21a Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 30/1998 treten mit 1. Jänner 1998 in Kraft.

(1f) § 2 Abs. 2a lit. a sowie § 39a Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/1998 treten mit 1. Juli 1998 in Kraft. § 2 Abs. 1 lit. h, Abs. 2 lit. h und Abs. 2a lit. c in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/1998 treten mit 1. August 1998 in Kraft.

(1g) §§ 2 Abs. 1 bis 2a, 4 Abs. 1, 6 Abs. 4 erster Satz, 6 Abs. 5 erster Satz, 7 Abs. 2, 8 Abs. 1, 8 Abs. 4, 13e Abs. 3 und 31 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2000, weiters der Entfall der §§ 13a Abs. 1 Z 5a, 13e Abs. 1 erster Satz zweiter Satzteil, 13f Abs. 2, 13g zweiter Satz sowie der Absatzbezeichnung in § 13f Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2000 treten mit 1. Jänner 2001 in Kraft. § 4 Abs. 1a erster Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2000 tritt mit 1. Jänner 2001 in Kraft; §§ 4 Abs. 1a zweiter Satz und 7 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2000 treten mit 2. Juli 2001 in Kraft.

(1h) Für die Verlängerung der Anwartschaftsperiode durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 44/2000 gelten folgende Maßgaben:

1. Für Anwartschaftsperioden, die vor dem 1. Jänner 2001 enden, gelten hinsichtlich des Urlaubs und der Ansprüche auf Urlaubsgeld und Abfindung die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/1998.
2. Für Anwartschaftsperioden, deren Anwartschaftswochen teils vor, teils nach dem 1. Jänner 2001 liegen, sind für die Berechnung des Urlaubsgelds und Abfindung für jene Anwartschaftswochen, die vor dem 1. Jänner 2001 liegen, die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/1998 heranzuziehen, für Anwartschaftswochen, die nach dem 31. Dezember 2000 liegen, die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2000 heranzuziehen.

(1i) §§ 13a Abs. 1 Z 5a, 13 e Abs. 1 erster Satz zweiter Satzteil, 13f Abs. 2 und 13g zweiter Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/1998 sind auf die Auflösung von Arbeitsverhältnissen bei Insolvenz des Arbeitgebers weiterhin anzuwenden, wenn der Beschluss über die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nach § 1 Abs. 1 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) bzw. über einen anderen Insolvenztatbestand nach § 1 Abs. 1 Z 3 bis 6 IESG vor dem 1. Jänner 2001 gefasst worden ist.

(1j) § 21a Abs. 8, § 25 Abs. 4 und § 32 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2001 treten mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

(1k) § 13a Abs. 1 und § 13c Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 143/2004 treten mit 1. Jänner 2005 in Kraft.

(2) Verordnungen zu diesem Bundesgesetz können vor dem im Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt erlassen werden; sie treten frühestens gleichzeitig mit diesem Bundesgesetz in Kraft.

(3) Abschnitt VIa und § 38 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002 treten mit 1. Juli 2002 in Kraft. § 21 Abs. 1 erster Satz, Abs. 3 und 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002 treten mit 1. Jänner 2003 in Kraft, soweit nicht durch Verordnung gemäß § 46 Abs. 1 letzter Satz BMSVG etwas anderes angeordnet wird.

(4) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat nach dem 31. Dezember 2005 jedem Arbeitnehmer mitzuteilen, ob er den Bestimmungen des Abschnittes III unterliegt. Arbeitnehmer, die bis 31. Dezember 2006 keine solche Mitteilung erhalten oder ihre Zuordnung zum Ab-

schnitt III nicht bis 31. Dezember 2006 geltend machen, unterliegen den Bestimmungen des BMSVG.

(5) Die Anrechnung der Beschäftigungszeiten nach § 33a Abs. 3 hat unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmung des § 21 Abs. 3 Z 1 lit. a zu erfolgen, wobei kollektivvertragliche Lohnerhöhungen zu berücksichtigen sind. Die Beiträge für diese Beschäftigungszeiten sind vom Sachbereich der Abfertigungsregelung spätestens bis 31. März 2003 zu leisten.

(6) § 13a Abs. 2 Z 2, Abs. 3 und 4a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 64/2004 tritt mit 1. Juli 2004 in Kraft.

(7) §§ 18a sowie 33c bis 33i in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2005 treten mit 1. September 2005 in Kraft. Mit Ablauf des 31. August 2005 treten die §§ 37 und 39a außer Kraft. §§ 6 Abs. 1 bis 3, 13k Abs. 3, 21a Abs. 2, 4 und 7 (Anm.: richtig 8), 22 Abs. 4 und 24 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2005 treten mit 1. Mai 2006 in Kraft. § 22 Abs. 6 tritt mit 30. April 2006 außer Kraft.

(8) §§ 14 Abs.4, 31 Abs.1 und 33g Abs.1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2007, treten mit 1. Juli 2007 in Kraft. §§ 8 Abs.2, 13f, 13j Abs.2, 13k Abs.5 erster Satz, 14 Abs.3 und 5, 15 bis 18 sowie § 19 Abs.1 bis 3, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2007, treten mit 1. Oktober 2007 in Kraft. Mit Ablauf des 30. September 2007 tritt § 33b Abs.2 außer Kraft. Die am 30. September 2007 bestehenden Landesstellen mit den ihnen zu diesem Zeitpunkt zugeordneten Aufgaben bleiben bis zum In-Kraft-Treten des Beschlusses des Ausschusses gemäß § 14 Abs.3 bestehen. Mit 30. September 2007 endet die Amtsdauer folgender zu diesem Zeitpunkt bestehender Verwaltungsorgane: des Ausschusses für den Sachbereich der Urlaubsregelung, des Ausschusses für den Sachbereich der Abfertigungsregelung, des Vorstandes für den Sachbereich der Urlaubsregelung, des Vorstandes für den Sachbereich der Abfertigungsregelung, des Kontrollausschusses für den Sachbereich der Urlaubsregelung und des Kontrollausschusses für den Sachbereich der Abfertigungsregelung. Die Amtsdauer der Verwaltungsorgane gemäß § 15 Abs.1 erster Satz, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2007, beginnt mit 1. Oktober 2007. Die Entsendung und Konstituierung nach § 15 Abs.2, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2007, hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Verwaltungsorgane gemäß § 15 Abs.1 erster Satz, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2007, ihre Tätigkeit mit 1. Oktober 2007 aufnehmen können.

(9) §§ 5, 13k Abs. 2, 14 Abs. 4, 21, 21a Abs. 2 und 5, 23, 23a, 25 Abs. 1a, 2 und 3, 31 Abs. 3 und 32, die Änderung der Überschrift des Abschnittes VIa sowie §§ 33a, 33b, 33c, 33d, 33f Abs. 3, 33g Abs. 1 Z 5, 33h Abs. 1 und 40 Abs. 3 und 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/2009 treten mit 1. August 2009 in Kraft. §§ 29a und 31 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/2009 treten mit 1. Jänner 2010 in Kraft. § 8 Abs. 8 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/2009 tritt mit 1. April 2010 in Kraft. §§ 4a, 8 Abs. 1, 13c Abs. 1 und § 13j Abs. 1 Z 4 und Z 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/2009 treten mit 1. Oktober 2010 in Kraft. § 25 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/2009 tritt mit 1. Jänner 2011 in Kraft.

(10) § 25a Abs. 4 Z 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 135/2009 tritt mit 1.

Jänner 2010 in Kraft.

(11) Die §§ 12 Abs. 2 sowie 25a Abs. 2 und Abs. 4 Z 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010 treten mit 1. August 2010 in Kraft.

(12) § 3 Abs. 3a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2010 tritt mit 1. August 2010 in Kraft. § 4 Abs. 1 und 1a, § 6 Abs. 3, § 7 Abs. 1, 2, 2a und 6 erster Satz, § 8 Abs. 2, 4 und 8, § 13j Abs. 2, § 13k Abs. 4, § 21 Abs. 1, § 23b, § 26 Abs. 1 und § 32 Abs. 1 Z 3a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2010 treten mit 1. Jänner 2011 in Kraft. § 6 Abs. 4 und 5 und § 9 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2010 außer Kraft.

(13) Soweit Doppellehrverhältnisse nach § 3 Abs. 3a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2010 von den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes ausgenommen sind, gilt diese Ausnahme für zum 1. August 2010 aufrecht bestehende Lehrverhältnisse auf Antrag des Arbeitgebers auch hinsichtlich der vor dem 1. August 2010 liegenden Zeiten des Lehrverhältnisses. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat Lehrlinge in einem zum 1. August 2010 aufrecht bestehenden Lehrverhältnis über die Ausnahme von den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zu informieren.

(14) Die Verordnung auf Grund von § 21 Abs. 1 und § 26 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2010 darf mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung erlassen werden; sie darf jedoch frühestens mit dem 1. Jänner 2011 in Kraft treten.

(15) § 8 Abs. 8 und § 26 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2010 gelten für Urlaubsentgelte, die sich auf Urlaube beziehen, soweit diese nach dem 31. Dezember 2010 liegen. Urlaubsansprüche und Anwartschaften, die sich aus den bis 31. Dezember 2010 geltenden Bestimmungen ergeben, sind zum 31. Dezember 2010 festzustellen und können ab 1. Jänner 2011 in Anspruch genommen werden, wobei eine Rundung auf volle Tage zu erfolgen hat.

(16) Die Überschriften zu Abschnitt I und zu §§ 1 bis 3, § 2 Abs. 1 lit g, Abs. 2 lit g und Abs. 2a lit. b, § 3a, § 3b, § 8 Abs. 8, § 15 Abs. 2 und 3, § 16 Abs. 3, § 19 Abs. 4 und 5, § 20 Abs. 1, § 23 Abs. 2, § 23a Abs. 3, § 23b, § 25, § 31 Abs. 1, § 32 Abs. 1 Z 3a und § 33h Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 51/2011 treten mit 1. August 2011 in Kraft. § 21a Abs. 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 51/2011 tritt mit 1. Jänner 2012 in Kraft. § 22 Abs. 6 und § 33g Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 51/2011 treten mit 1. Jänner 2014 in Kraft. § 13 samt Überschrift, § 13h und § 27 samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 51/2011 treten mit 31. Juli 2011 außer Kraft. § 25 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 51/2011 gilt für Berichtigungsverfahren der Zuschlagsvorschreibung, wenn der Arbeitgeber den Antrag auf Berichtigung der Vorschreibung der Zuschlagsleistung zu seinen Gunsten nach dem 31. Juli 2011 bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse stellt. Für am 31. Juli 2011 anhängige Berichtigungsverfahren nach § 27 in Verbindung mit § 25 Abs. 7 sind die §§ 27 und 25 Abs. 7 in der zum 31. Juli 2011 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(17) § 31a samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 51/2011 tritt mit dem Zeitpunkt in Kraft, den der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumenten-

schutz durch Verordnung als jenen feststellt, ab dem die zur Verfügung stehenden technischen Mittel (Baustellendatenbank) zur Erfassung der in § 31a vorgesehenen Meldungen geeignet sind. Er darf diesen Zeitpunkt frühestens mit 1. Jänner 2012 festsetzen.

(18) Für die bis September 2012 laufende Funktionsperiode hat der Ausschuss die stellvertretenden Vorsitzenden (Obmänner) aus dem Kreis der Vorstandmitglieder zu wählen.

(19) § 31a Abs. 1 letzter Satz in der Fassung des 2. Stabilitätsgesetzes 2012, BGBl. I Nr. 35/2012, tritt mit dem Zeitpunkt in Kraft, den der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz durch Verordnung als jenen feststellt, ab dem die zur Verfügung stehenden technischen Mittel (Baustellendatenbank) zur Erfassung der in § 31a vorgesehenen Meldungen geeignet sind. Er darf diesen Zeitpunkt frühestens mit 1. Jänner 2012 festsetzen. Liegt dieser Zeitpunkt vor dem 1. Juli 2012, tritt § 31a Abs. 1 letzter Satz in der Fassung des 2. Stabilitätsgesetzes 2012, BGBl. I Nr. 35/2012, mit 1. Juli 2012 in Kraft. Liegt dieser Zeitpunkt nach dem 1. Juli 2012, tritt § 31a Abs. 1 letzter Satz in der Fassung des 2. Stabilitätsgesetzes 2012, BGBl. I Nr. 35/2012, mit dem vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz durch Verordnung festgestellten Zeitpunkt in Kraft.

(20) § 18a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2012 tritt mit 1. Jänner 2013 in Kraft.

(21) § 2 Abs. 1a, § 4 Abs. 2 zweiter Satz, § 4b, § 5, § 8 Abs. 1, § 21 Abs. 2, § 21a Abs. 2, § 24 Z 3, § 31 Abs. 4, § 31a Abs. 1 und 2, § 32 Abs. 1 sowie § 33h Abs. 1a und 2a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 117/2012 treten mit 1. Jänner 2013 in Kraft. § 25 Abs. 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 117/2012 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2013 außer Kraft.

(22) Die Verordnung auf Grund von § 4 Abs. 2 und § 21 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 117/2012 darf mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung erlassen werden; sie darf jedoch frühestens mit dem 1. Jänner 2013 in Kraft treten.

(24) § 25 Abs. 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2013 tritt mit 1. Jänner 2014 in Kraft.

(25) § 13a Abs. 5, § 13k Abs. 4, § 13l Abs. 1 bis 4 und 6 bis 9, § 13m bis § 13p, § 21a Abs. 3, § 21b, § 22 Abs. 1a und 2a sowie § 31 Abs. 1a und 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 137/2013 treten mit 1. Jänner 2014 in Kraft. § 13l Abs. 5 tritt mit 1. Jänner 2017 in Kraft. Leistungen gemäß den §§ 13l und 13m gebühren ab 1. Jänner 2015. Die Überbrückungsabgeltung gemäß § 13m gebührt Arbeitnehmern bzw. für Arbeitnehmer ab dem Geburtsjahrgang 1957. Der Zuschlag gemäß § 13o beträgt im Jahr 2014 für eine Kalenderwoche (Beschäftigungswoche) das 0,8fache des kollektivvertraglichen Stundenlohns.

(26) Die Anordnungen des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 68/2014 sind so zu verstehen, dass sie sich auf jene Fassung dieses Bundesgesetzes beziehen, die es durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 137/2013 erhalten würde. In der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 137/2013, treten in Kraft:

1. § 9 Abs. 4 und § 24 Z 4 mit 1. Juli 2014;

2. § 5 lit. b, § 21a Abs. 2 und § 9 Abs. 3 mit 1. November 2014;
3. § 7 Abs. 2 und 6, § 8 Abs. 2, § 10 Abs. 1 und 1a, § 11, § 13j Abs. 2, § 24 Z 5 sowie § 33f Abs. 2 mit 1. Jänner 2015; gleichzeitig treten § 7 Abs. 5 und 5a außer Kraft.

(27) § 17 Abs. 3 und 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 46/2014 tritt mit 1. Jänner 2015 in Kraft.

(28) § 2 Abs. 1 und 3, § 4a Abs. 1 und 2, § 8 Abs. 7, § 9 Abs. 1, 2, 5 und 6, § 13a Abs. 1 und 1a, § 13c Abs. 5, § 13l Abs. 1 bis 4, 7 und 8, § 13m Abs. 1 und 2, 13n Abs. 2, § 13o, die Überschrift des § 19, § 19 Abs. 2a und 6, § 25 Abs. 1b, § 25a Abs. 7, § 31 Abs. 4 und § 40 Abs. 26 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 68/2014 treten mit 1. Juli 2014 in Kraft. Endet das Arbeitsverhältnis im Zeitraum vom 1. Juli 2014 und 31. Oktober 2014 kann der Antrag auf Urlaubersatzleistung jedenfalls bis 5. November 2014 bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse eingebracht werden. Die Verrechnung der Urlaubersatzleistung hat durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse mit 10. November 2014 zu erfolgen; die Sozialversicherung beginnt abweichend von § 11 Abs. 2 ASVG mit 1. November 2014. Der Zuschlag gemäß § 13o beträgt im Jahr 2014 für eine Kalenderwoche (Beschäftigungswoche) das 0,8fache des kollektivvertraglichen Stundenlohns.

(29) § 24 Z 3, § 31 Abs. 3, § 32, § 33d Abs. 1, § 33g Abs. 1, 2 und 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 94/2014 treten mit 1. Jänner 2015 in Kraft. § 32 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 94/2014 ist auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 31. Dezember 2014 ereignen.

(30) § 13k Abs. 1, § 13l Abs. 1 Z 2, § 13o Abs. 1 und § 21a Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/2015 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft. § 22 Abs. 5, § 23b Abs. 4, § 23c, 23d, § 31a Abs. 1a und § 33h Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/2015 treten mit 1. Jänner 2016 in Kraft. § 13l Abs. 1 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/2015 gilt für Antragstellungen, die sich auf einen Bezugsbeginn nach dem 31. Dezember 2015 beziehen; für Antragstellungen, die sich auf einen Bezugsbeginn vor dem 1. Jänner 2016 beziehen, gilt § 13l Abs. 2 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 94/2014.

(31) §§ 13a Abs. 1 Z 10 bis 12 und 13c Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 152/2015 treten mit 1. Jänner 2016 in Kraft.

(32) § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1a lit. a, § 13a Abs. 1, § 13m Abs. 1, § 13n Abs. 2 bis 4, § 13q, § 15 Abs. 6, § 16 Abs. 1, § 22 Abs. 5, § 25a Abs. 1, § 29, § 29a, § 31 Abs. 2 und 4 sowie § 33h Abs. 2a und 2b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 72/2016 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft. § 13n Abs. 2 und 3 sowie § 13q in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 72/2016 sind auf Antragstellungen nach dem Ablauf des 31. Dezember 2016 anzuwenden. Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes laufende Amtsdauer der Verwaltungsorgane endet mit der Beschlussfassung über die Rechnungsabschlüsse für das Geschäftsjahr 2016. § 24 letzter Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 72/2016 tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft. § 21a Abs. 3, § 27 und § 32 Abs. 1 und 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 72/2016 treten mit 1. Jänner 2017 in Kraft. § 31a tritt mit 1. April 2017 in Kraft. § 33h Abs. 2a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I

Nr. 72/2016 ist auf Gerichtsverfahren anzuwenden, die nach dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes eingeleitet werden.

(33) § 17a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 32/2017 tritt mit 1. Jänner 2017 in Kraft.

(34) § 3c, § 9 Abs. 3, § 10, § 13a, § 13f, § 13m Abs. 1 und § 31 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 114/2017 treten mit 1. August 2017 in Kraft. § 8 Abs. 6, § 13o Abs. 1, § 19 Abs. 7 bis 9, § 21a Abs. 4 und 4a, § 22 Abs. 2a, 2b und 5a und § 25 Abs. 2 treten mit 1. Jänner 2018 in Kraft. § 22 Abs. 1a tritt mit 31. Dezember 2017 außer Kraft. § 3c ist auf Todesfälle anzuwenden, die nach dem 31. Juli 2017 eintreten. § 22 Abs. 5a gilt für Meldeverstöße, die sich auf Zuschlagszeiträume nach dem 31. Dezember 2017 beziehen.

(35) § 31a Abs. 2, 4 und 5 in der Fassung des Materien-Datenschutz-Anpassungsgesetzes 2018, BGBl. I Nr. 32/2018, tritt mit 25. Mai 2018 in Kraft. § 33g Abs. 1 und 2 letzter Satz in der Fassung des genannten Bundesgesetzes tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(36) § 14 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2018 tritt mit 1. Juli 2018 in Kraft.

(37) Die §§ 8 Abs. 8, 31 Abs. 1, 2 und 4 sowie § 31a Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018 treten mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

(38) § 8 Abs. 8, § 9 Abs. 6, § 13l Abs. 8, § 31 Abs. 4 sowie § 31a Abs. 3, jeweils in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2019, treten mit 1. Jänner 2021 in Kraft.

(39) § 39a samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 16/2020 tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(40) § 31 Abs. 4 sowie § 31a Abs. 3, jeweils in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 54/2020 treten mit 1. Juli 2020 in Kraft.

(41) Die §§ 4 Abs. 1 sowie 13o Abs. 1 und Abs. 1a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 74/2020 treten mit 1. Jänner 2021 in Kraft. Die §§ 13i Abs. 4 und 13k Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 74/2020 treten mit 1. Dezember 2020 in Kraft.

(42) § 17a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2020 tritt rückwirkend mit 1. April 2020 in Kraft.

(43) § 31 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2019 tritt nicht in Kraft.

(44) § 31 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 99/2020 tritt mit 1. Jänner 2021 in Kraft.

(45) § 17a Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 135/2020 tritt mit 1. Jänner 2021 in Kraft.

(46) § 39a Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2021 tritt rückwirkend mit 22. März 2020 in Kraft. Die §§ 3c, 10 Abs. 1 lit. b, 13c Abs. 8, 13l Abs. 1, 2, 2a, 5, 6 und 7, 13m samt Überschrift, 13n Abs. 3a, 4 und 5, 13o Abs. 2, 18a, 19 Abs. 4, 21 Abs. 3, 23 Abs. 2, 23a Abs. 1 und 3, 23b Abs. 2, 3, und 4, 24 Z 3, 29 Abs. 1 lit. a und b, 31 Abs. 1, 1a und 4, 31a Abs. 1, 2, 4 und 5, 32 Abs. 4, die Überschrift zu Abschnitt VIb, §§ 33d Abs. 2, 33g Abs. 2 und 3, die Überschrift zu § 33h, §§ 33h Abs. 1 und 2b, 33j samt Überschrift und 33k samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2021 treten mit 1. April 2021 in Kraft. § 13o Abs. 2 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 71/2021 tritt mit Ablauf des 31. März 2021 außer Kraft. § 17a samt Überschrift tritt mit 31. Dezember 2021 außer Kraft. § 13l Abs. 1, 2, 2a und 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2021 ist auf Antragstellungen nach dem Ablauf des 31. März 2021 anzuwenden. § 33j in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2021 ist auf Entscheidungen und Überlassungen anzuwenden, die nach dem 31. März 2021 begonnen haben. § 33k in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2021 ist hinsichtlich der Sachbereiche Winterfeiertagsvergütung und Abfertigung für Arbeitsverhältnisse, die bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bestehen, mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Verpflichtung zur Zuschlagsentrichtung mit 1. April 2021 beginnt. Die Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz betreffend die Überbrückungsabgeltung nach dem Bauarbeiterurlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG-Überbrückungsabgeltungsverordnung), BGBl. II Nr. 289/2019, tritt mit Ablauf des 31. März 2021 außer Kraft.

(47) Die §§ 20, 33g Abs. 1 und 33j, die Abschnittsbezeichnung vor § 34 sowie die §§ 34 bis 34d und 35 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 157/2021 treten mit 1. August 2021 in Kraft.

(48) Die §§ 1 Abs. 2, 8 Abs. 1 und 5, 13m Abs. 3, 21 Abs. 3 Z 1 lit. a, 23e, 31, 34a Abs. 3, 34c Abs. 2 und 37 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 73/2022 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft. Für Arbeitnehmer, die einen Antrag auf Überbrückungsabgeltung gemäß § 13m Abs. 3 vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 73/2022 gestellt haben, gilt § 13m Abs. 3 in der Fassung vor BGBl. I Nr. 73/2022. § 39b samt Überschrift tritt mit Ablauf des 31. März 2021 außer Kraft.

Vollziehung

§ 41. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. hinsichtlich der §§ 12 und 28 Abs. 1 der Bundesminister für Justiz,
2. im übrigen der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

§ 42. § 2 Abs. 4, § 3 Abs. 5 und § 41 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 256/1993 treten mit 1. Juli 1993 in Kraft. Die sich daraus ergebende Änderung der Zuständigkeit zur Erlassung der Verordnungen gilt für die Erlassung von Verordnungen nach dem 30. Juni 1993 und die Aufhebung von vor dem 1. Juli 1993 erlassenen Verordnungen.

618. Bundesgesetz vom 25. November 1987, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1972, das Arbeiter-Abfertigungsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz sowie abgabenrechtliche Bestimmungen geändert werden

Artikel V
Schluß- und Übergangsbestimmungen

(4) Arbeitnehmern, die bei einem Arbeitgeber, der gemäß Art. I Z 2 lit. b sowie gemäß Abs. 2 und 3 dieses Artikels dem Geltungsbereich des BUAG für den Sachbereich der Abfertigungsregelung unterliegt, am 1. Oktober 1987 in Beschäftigung standen, sind alle bisher bei diesem Arbeitgeber geleisteten und dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1972 unterlegenen Beschäftigungszeiten für die dreijährige Anspruchsvoraussetzung sowie für einen Abfertigungsanspruch (Art. I Z 10) anzurechnen, sofern diese in den Sachbereich der Abfertigungsregelung fallenden Beschäftigungszeiten unter Berücksichtigung kollektivvertraglicher Regelungen einem Abfertigungsanspruch nach dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz zugrunde zu legen wären und noch nicht für eine Abfertigung herangezogen wurden.

(5) Für Arbeitnehmer, die am 1. Oktober 1987 nicht in Beschäftigung standen, vom letzten Arbeitgeber im Sinne des Abs. 4 jedoch innerhalb von 120 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wieder eingestellt werden, gilt Abs. 4 sinngemäß.

Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BUAG-Zuschlagsverordnung)

Verordnung betreffend die Lohnzuschläge für die Urlaubsregelung, Abfertigungsregelung und Winterfeiertagsregelung sowie die Nebenleistungen nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl. II Nr. 419/2010 in der Fassung

der VerordnungBGBl.	Nr. II	430/2011
der VerordnungBGBl.	Nr. II	368/2012
der VerordnungBGBl.	Nr. II	17/2013
der VerordnungBGBl.	Nr. II	414/2013
der VerordnungBGBl.	Nr. II	357/2014
der VerordnungBGBl.	Nr. II	400/2015
der VerordnungBGBl.	Nr. II	344/2016
der VerordnungBGBl.	Nr. II	351/2017
der VerordnungBGBl.	Nr. II	362/2018
der VerordnungBGBl.	Nr. II	383/2019
der VerordnungBGBl.	Nr. II	564/2020
der VerordnungBGBl.	Nr. II	436/2021

Auf Grund der §§ 13k Abs.4 und 21 Abs. 1 bis 3 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 414/1972, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 157/2021, wird verordnet:

Zuschlag - Urlaub

§ 1. (1) Der Zuschlag zum Lohn, der gemäß § 21a in Verbindung mit § 21 Abs. 1 und 2 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) zur Bestreitung des Aufwandes für den Sachbereich der Urlaubsregelung einschließlich der anteiligen Verwaltungskosten zu entrichten ist, beträgt für eine Anwartschaftswoche das 11,85fache des um 20% erhöhten kollektivvertraglichen Stundenlohnes gemäß § 21a Abs. 3 und 4 BUAG, soweit Abs. 2 nicht anderes bestimmt.

(2) Der Zuschlag gemäß Abs. 1 beträgt

1. für Arbeitnehmer, für die eine kollektivvertraglich geregelte wöchentliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden gilt, das 11,55fache,
 2. für Arbeitnehmer, für die eine kollektivvertraglich geregelte wöchentliche Normalarbeitszeit von weniger als 39 Stunden gilt, das 11,4fache
- des um 20% erhöhten kollektivvertraglichen Stundenlohnes gemäß § 21a Abs. 3 und 4 BUAG.

(3) Für die Berechnung des für Lehrlinge zu leistenden Zuschlags ist der kollektivvertragliche Stundenlohn zu Grunde zu legen, der sich für den einzelnen Lehrling auf Grund der gesetzlichen oder kollektivvertraglich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit für die Arbeitsstunde ergibt.

Anwartschaften

§ 2. Der Arbeitnehmer erwirbt als Anwartschaft

1. bei einem Urlaubsausmaß von 30 Werktagen 649,35/1000,
2. bei einem Urlaubsausmaß von 36 Werktagen 779,22/1000
der in der Anwartschaftsperiode geleisteten Zuschläge (§1).

Nebenleistungen

§ 3. Der Gesamtbetrag der zu vergütenden Nebenleistungen gemäß § 26 Abs. 1 BUAG beträgt für Urlaubstage, die nach dem 31. Dezember 2010 liegen, 30,1% des Urlaubsentgelts.

Zuschlag Schichturlaub und Anwartschaft

§ 3a. (1) Der Zuschlag zum Lohn, der gemäß § 21a in Verbindung mit § 21 Abs. 1 und 2 BUAG zur Bestreitung des Aufwandes für die Zusatzurlaubsregelung für Schichtarbeit gemäß § 4b BUAG einschließlich der anteiligen Verwaltungskosten zu entrichten ist, beträgt für eine Anwartschaftswoche das 2,80fache des um 20% erhöhten kollektivvertraglichen Stundenlohnes gemäß § 21a Abs. 3 und 4 BUAG.

(2) Der Arbeitnehmer erwirbt als Anwartschaft 693,43/1000 der in der Anwartschaftsperiode geleisteten Zuschläge (§ 3a Abs. 1).

Zuschlag - Winterfeiertage

§ 4. Der Zuschlag zum Lohn, der gemäß § 13k zur Bestreitung des Aufwands für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung einschließlich der anteiligen Verwaltungskosten zu entrichten ist, beträgt für eine Anwartschaftswoche das 1,3fache des um 20% erhöhten kollektivvertraglichen Stundenlohnes gemäß § 21a Abs. 3 und 4 BUAG.

Zuschlag - Abfertigung

§ 5. Der Zuschlag zum Lohn, der gemäß § 21a in Verbindung mit § 21 Abs. 1 und 3 BUAG zur Bestreitung des Aufwandes für die Abfertigungsregelung (Abfertigungsbeiträge an die Betriebliche Vorsorgekasse gemäß § 33b BUAG und Abfertigungen nach Abschnitt III BUAG) einschließlich der anteiligen Verwaltungskosten zu entrichten ist, beträgt für eine Kalenderwoche (Beschäftigungswoche) das 1,5fache des um 20% erhöhten kollektivvertraglichen Stundenlohnes gemäß § 21a Abs. 3 und 4 BUAG.

Inkrafttreten

§ 6. (1) Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2011 in Kraft

(2) Mit Ablauf des 31. Dezember 2010 treten die Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit betreffend die Lohnzuschläge für die Urlaubs- und die Abfertigungsregelung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl. II Nr. 20/2001, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. II Nr. 366/2009, sowie die Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz betreffend die Festsetzung des Zuschlags zum Lohn für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung außer Kraft. Sie sind jedoch für die Berechnung, Vorschreibung und Eintreibung von Zuschlägen für Anwartschaftswochen

bzw. Kalenderwochen (Beschäftigungswochen), die vor dem 1. Jänner 2011 liegen, in der bis dahin geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(3) § 5 in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 430/2011 tritt mit 1. Jänner 2012 in Kraft. Für die Berechnung, Vorschreibung und Eintreibung von Zuschlägen für Kalenderwochen (Beschäftigungswochen) oder Teile davon, die vor dem 1. Jänner 2012 liegen, ist § 5 in der bis dahin geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(3) § 5 in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 368/2012 tritt mit 1. Jänner 2013 in Kraft. Für die Berechnung, Vorschreibung und Eintreibung von Zuschlägen für Kalenderwochen (Beschäftigungswochen) oder Teile davon, die vor dem 1. Jänner 2013 liegen, ist § 5 in der bis dahin geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(4) § 3a in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 17/2013 tritt mit 1. Jänner 2013 in Kraft.

(5) § 5 in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 414/2013 tritt mit 1. Jänner 2014 in Kraft. Für die Berechnung, Vorschreibung und Eintreibung von Zuschlägen für Kalenderwochen (Beschäftigungswochen) oder Teile davon, die vor dem 1. Jänner 2014 liegen, ist § 5 in der bis dahin geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(6) § 1, § 3a und § 5 in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 357/2014 treten mit 1. Jänner 2015 in Kraft. Für die Berechnung, Vorschreibung und Eintreibung von Zuschlägen für Kalenderwochen (Beschäftigungswochen) oder Teile davon, die vor dem 1. Jänner 2015 liegen, ist § 5 in der bis dahin geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(7) § 5 in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 400/2015 tritt mit 1. Jänner 2016 in Kraft. Für die Berechnung, Vorschreibung und Eintreibung von Zuschlägen für Kalenderwochen (Beschäftigungswochen) oder Teile davon, die vor dem 1. Jänner 2016 liegen, ist § 5 in der bis dahin geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(8) § 5 in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 344/2016 tritt mit 1. Jänner 2017 in Kraft. Für die Berechnung, Vorschreibung und Eintreibung von Zuschlägen für Kalenderwochen (Beschäftigungswochen) oder Teile davon, die vor dem 1. Jänner 2017 liegen, ist § 5 in der bis dahin geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(9) § 5 in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 351/2017 tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft. Für die Berechnung, Vorschreibung und Eintreibung von Zuschlägen für Kalenderwochen (Beschäftigungswochen) oder Teile davon, die vor dem 1. Jänner 2018 liegen, ist § 5 in der bis dahin geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(10) § 5 in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 362/2018 tritt mit 1. Jänner 2019 in Kraft. Für die Berechnung, Vorschreibung und Eintreibung von Zuschlägen für Kalenderwochen (Beschäftigungswochen) oder Teile davon, die vor dem 1. Jänner 2019 liegen, ist § 5 in der bis dahin geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(11) § 5 in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 383/2019 tritt mit 1. Jänner 2020 in Kraft. Für die Berechnung, Vorschreibung und Eintreibung von Zuschlägen für Kalenderwo-

chen (Beschäftigungswochen) oder Teile davon, die vor dem 1. Jänner 2020 liegen, ist § 5 in der bis dahin geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(12) § 5 in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 564/2020 tritt mit 1. Jänner 2021 in Kraft. Für die Berechnung, Vorschreibung und Eintreibung von Zuschlägen für Kalenderwochen (Beschäftigungswochen) oder Teile davon, die vor dem 1. Jänner 2021 liegen, ist § 5 in der bis dahin geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(13) § 4 samt Überschrift in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 564/2020 tritt rückwirkend mit 1. Dezember 2020 außer Kraft. § 4 samt Überschrift und § 5 in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 436/2021 treten mit 1. Jänner 2022 in Kraft.

Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BUAG-Überbrückungsgeldverordnung)

Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz betreffend das Überbrückungsgeld nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG-Überbrückungsgeldverordnung) in der Fassung

der Verordnung BGBl. Nr. II 250/2015

Auf Grund der §§ 13I Abs. 1, 3 und 6 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 414/1972, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 113/2015, wird verordnet:

§ 1. Abweichend von § 13I Abs. 3 BUAG gebührt das Überbrückungsgeld für einen Zeitraum von höchstens 18 Monaten.

§ 2. § 1 in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 250/2015 tritt mit 1. Jänner 2016 in Kraft und gilt für Arbeitnehmer, denen mit 1. Jänner 2016 oder einem späteren Zeitpunkt das Überbrückungsgeld zuerkannt wird.

Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz betreffend die Überbrückungsabgeltung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG-Überbrückungsabgeltungsverordnung)

Auf Grund des § 13m Abs. 3 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 414/1972, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 27/2019, wird verordnet:

§ 1. Abweichend von § 13m Abs. 1 BUAG gebührt dem Arbeitnehmer die einmalige Überbrückungsabgeltung in der Höhe von 50% des sonst zustehenden Überbrückungsgeldes.

§ 2. Abweichend von § 13m Abs. 2 BUAG gebührt dem Arbeitgeber die einmalige Überbrückungsabgeltung in der Höhe von 30% des sonst dem Arbeitnehmer zustehenden Überbrückungsgeldes.

§ 3. § 1 und § 2 in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 289/2019 treten mit 1. Jänner 2020 in Kraft und gelten für Arbeitnehmer und die sie beschäftigenden Arbeitgeber, sofern die Arbeitnehmer die Alterspension mit 1. Jänner 2020 oder zu einem späteren Zeitpunkt antreten.

FAKTOREN UND ANWARTSCHAFTEN				
Sachbereich Urlaub				
Gültig ab	Arbeitszeit	Faktor	Anwartschaft/1000	
01/2001	40	11,85	718,20	861,84
	39	11,55		
	<39	11,41		
01/2011	40	11,85	649,35	779,22
	39	11,55		
	<39	11,4		
Schichturlaub				
Gültig ab		Faktor	Anwartschaft/1000	
1/2013		2,80	693,43	
Sachbereich Abfertigung				
Gültig ab			Faktor	
1/2018			1,50	
1/2022			1,50	
Sachbereich Überbrückungsgeld				
Gültig ab			Faktor	
1/2014			0,80	
1/2015			1,50	
1/2021	April - November		1,50	
	Dezember - März		0,4	
Sachbereich Winterfeiertagsregelung				
Gültig ab			Faktor	
4/2009			1,2	
1/2022			1,3	

B S c h E G

Bauarbeiter-Schlechtwetter-
Entschädigungsgesetz

Stand Jänner/2022

BUNDESGESETZ
über die Gewährung einer Schlechtwetterentschädigung im Baugewerbe

BAUARBEITER-SCHLECHTWETTER-ENTSCHÄDIGUNGSGESETZ 1957 (BSchEG)

BGBl. 129 vom 26. Juni 1957

in der Fassung

	des Bundesgesetzes	BGBl.	Nr.	92/1959
	des Bundesgesetzes	BGBl.	Nr.	284/1963
	des Bundesgesetzes	BGBl.	Nr.	314/1964
	des Bundesgesetzes	BGBl.	Nr.	4/1971
	des Bundesgesetzes	BGBl.	Nr.	219/1975
	des Bundesgesetzes	BGBl.	Nr.	639/1982
	des Bundesgesetzes	BGBl.	Nr.	314/1994
	des Bundesgesetzes	BGBl.	Nr.	201/1996
	des Bundesgesetzes	BGBl. I	Nr.	113/1998
des Artikel 4	des Bundesgesetzes	BGBl. I	Nr.	77/2004
des Artikel 5	des Bundesgesetzes	BGBl. I	Nr.	104/2005
des Artikel 2	des Bundesgesetzes	BGBl. I	Nr.	35/2007
des Artikel 8	des Bundesgesetzes	BGBl. I	Nr.	90/2009
des Artikel 6	des Bundesgesetzes	BGBl. I	Nr.	147/2009
des Artikel 9	des Bundesgesetzes	BGBl. I	Nr.	122/2011
des Artikel 10	des Bundesgesetzes	BGBl. I	Nr.	98/2012
des Artikel 2	des Bundesgesetzes	BGBl. I	Nr.	117/2012
des Artikel 2	des Bundesgesetzes	BGBl. I	Nr.	68/2014
des Artikel 2	des Bundesgesetzes	BGBl. I	Nr.	72/2016
des Artikel 2	des Bundesgesetzes	BGBl. I	Nr.	32/2017
des Artikel 2	des Bundesgesetzes	BGBl. I	Nr.	114/2017
des Artikel 43	des Bundesgesetzes	BGBl. I	Nr.	100/2018
des Artikel 4	des Bundesgesetzes	BGBl. I	Nr.	98/2020
des Artikel 13	des Bundesgesetzes	BGBl. I	Nr.	135/2020
des Artikel 2	des Bundesgesetzes	BGBl. I	Nr.	71/2021

1. ABSCHNITT

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN ZUR SCHLECHTWETTERENTSCHÄDIGUNG

Geltungsbereich

§ 1. (1) Unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallen Betriebe folgender Art:

Hoch- und Tiefbaubetriebe einschließlich der Schachtbaubetriebe sowie Eisenbiegerbetriebe,
Straßenbaubetriebe einschließlich des Güterwegebauens,
Brückenbaubetriebe mit Ausnahme der Stahlbrückenbaubetriebe,
Bahnoberbaubetriebe,
Erdbaubetriebe,
Gewässerbau-, Wildbachverbauungs- und Lawinenschutzbaubetriebe,
Feuerungstechnische Baubetriebe,
Demolierungsbetriebe,
Zimmereibetriebe,
Gipserbetriebe,
Dachdeckerbetriebe,
Pflastererbetriebe,
Gerüstaufbau- und Gerüstverleihbetriebe,
Brunnenmeisterbetriebe.

(2) Unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallen auch Betriebe der im Abs. 1 genannten Art, die von öffentlich-rechtlichen Körperschaften geführt werden.

(3) Der Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes erstreckt sich auch auf Arbeiten, die von öffentlich-rechtlichen Körperschaften sowie den von diesen verwalteten Anstalten, Stiftungen und Fonds in Eigenregie durchgeführt werden, soweit diese Arbeiten ihrer Art nach in die Gewerbeberechtigung eines der im Abs. 1 angeführten Betriebe fallen würden. Güterwegebauten, die von öffentlich-rechtlichen Körperschaften mit eigenen land- und forwirtschaftlichen Arbeitskräften in Eigenregie durchgeführt werden, fallen jedoch nicht unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes.

(4) Wenn Arbeitnehmer in anderen als den im Abs. 1 angeführten Betrieben in ähnlicher Weise arbeitsbehindernden Einwirkungen durch Schlechtwetter ausgesetzt sind, die die Gewährung einer Schlechtwetterentschädigung notwendig machen, sind diese Betriebe durch Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit in den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes einzubeziehen.

(5) Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe fallen bezüglich jener Arbeitnehmer, die gemäß § 2 Abs. 1 lit. h des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) in den Sachbereich der Urlaubsregelung einbezogen sind, in den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes.

§ 2. Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes finden keine Anwendung auf Personen,
a) die vorwiegend Angestelltentätigkeit im Sinne des Angestelltengesetzes, BGBl. Nr. 292/1921, verrichten;
b) deren Arbeitsverhältnis durch das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86,

- geregelt ist;
- c) deren Arbeitsverhältnis durch das Landarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, geregelt ist;
 - d) die bis zur Höchstdauer von drei Monaten zu Ausbildungszwecken beschäftigt werden;
 - e) die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen;
 - f) die Arbeitnehmer öffentlicher Eisenbahnen einschließlich der Straßenbahnen sind;
 - g) die bei Eigenregiearbeiten öffentlich-rechtlicher Körperschaften (§ 1 Abs. 3) beschäftigt werden, wenn für sie auf Grund einer anderen gesetzlichen Vorschrift, einer dienstrechtlichen Regelung, (Dienstordnung und dergleichen) oder eines Kollektivvertrages eine Schlechtwetterregelung besteht, die nicht ungünstiger ist als die in diesem Bundesgesetz vorgesehene Regelung;
 - h) die gleichzeitig in zwei Lehrberufen ausgebildet und nicht nur in einem Betrieb nach § 1 beschäftigt werden.

Schlechtwetter

§ 3. (1) Schlechtwetter im Sinne dieses Bundesgesetzes liegt vor, wenn:

- a) arbeitsbehindernde atmosphärische Einwirkungen (Regen, Schnee, Frost, Hitze und dergleichen) so stark oder so nachhaltig sind, dass die Arbeit nicht aufgenommen oder fortgesetzt oder die Aufnahme oder Fortsetzung der Arbeit den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann oder
- b) die Folgewirkungen dieser arbeitsbehindernden atmosphärischen Einwirkungen die Arbeit so erschweren, dass die Aufnahme und Fortsetzung der Arbeit technisch unmöglich ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann. Dies gilt nicht in Bezug auf Hitze.

(2) Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse hat Kriterien festzulegen, die das Vorliegen von Schlechtwetter im Sinne des Abs. 1 lit. a näher bestimmen (Schlechtwetterkriterien), und dies in geeigneter Weise kundzumachen.

Schlechtwetterentschädigung

§ 4. (1) Die Arbeitgeber haben den Arbeitnehmern die wegen Schlechtwetters einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Lohnausfall verbunden ist, eine Schlechtwetterentschädigung nach den folgenden Bestimmungen zu gewähren.

(2) Die Schlechtwetterentschädigung ist, soweit Abs. 3 nichts anderes bestimmt, für ausgefallene Arbeitsstunden zu leisten, in denen ohne Störung durch Schlechtwetter nach der für die Arbeitsstelle geltenden betrieblichen Arbeitszeit gearbeitet worden wäre. Teile angefallener Stunden sind jeweils in vollen halben Stunden anzugeben und zu vergüten. Betriebliche Arbeitszeit im Sinne dieser Bestimmung ist die für die gesamte Arbeitsstelle oder für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe für einen längeren Zeitraum befristet oder unbefristet vereinbarte und bekanntgemachte regelmäßige Arbeitszeit.

(3) Ein Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung besteht in der Zeit vom 1. November bis 30. April (Winterperiode) für höchstens 200 und in der Zeit vom 1. Mai bis 31. Oktober

(Sommerperiode) für höchstens 120 ausfallende Arbeitsstunden. Die von einem Arbeitnehmer in der Sommerperiode für eine Entschädigung gemäß Abs. 1 von dem Höchstausmaß von 120 ausfallenden Arbeitsstunden nicht in Anspruch genommenen Stunden können in der nachfolgenden Winterperiode für die Gewährung einer Schlechtwetterentschädigung herangezogen werden.

(4) Für Arbeiten auf Baustellen im Ausland sind Abs. 3, § 6 Abs. 3, § 8 sowie § 10 Abs. 1 und 2 nicht anzuwenden.

§ 5. (1) Über die Frage, ob die Arbeit mit Rücksicht auf die Witterung an einzelnen Tagen einzustellen, fortzuführen oder wieder aufzunehmen ist, entscheidet der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrates.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, in der Zeit, in der Schlechtwetter vorliegt, ohne Schmälerung des bisherigen Lohnes eine andere zumutbare Arbeit im Betrieb zu verrichten, widrigenfalls er den Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung verliert. Zumutbar ist eine Arbeit, die den körperlichen Fähigkeiten des Arbeitnehmers angemessen ist. Bei Vorliegen von Schlechtwetter ist auf Anordnung des Arbeitgebers der Arbeitnehmer verhalten, auf der Arbeitsstelle zum Zwecke der Wiederaufnahme der Arbeit bei Ende des Schlechtwetters zu verbleiben, widrigenfalls er den Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung verliert; die Anwesenheit darf jedoch für nicht länger als drei Stunden im Tag und nur dann angeordnet werden, wenn entsprechende Unterkünfte zur Verfügung stehen.

(3) Ansprüche auf Schlechtwetterentschädigung, die auf Grund von Kollektivverträgen oder dienstrechtlichen Regelungen zustehen, sind auf die Schlechtwetterentschädigung nach diesem Bundesgesetz anzurechnen. Für über das Höchstausmaß gemäß § 4 Abs. 3 hinaus gewährte Schlechtwetterentschädigungen besteht kein Anspruch auf Rückerstattung gemäß § 8.

(4) Die Bestimmungen über die Schlechtwetterentschädigung gelten nicht für gesetzliche Feiertage.

§ 6. (1) Die Schlechtwetterentschädigung beträgt für Baustellen im Inland und im Ausland (§ 4 Abs. 4) 60 vH des Lohnes, der unter Zugrundelegung der für die Arbeitsstelle geltenden betrieblichen Arbeitszeit ohne Arbeitsausfall gebührt hätte. Unter Lohn ist der vereinbarte (mindestens kollektivvertraglich festgesetzte) Stundenlohn (Bruttolohn) einschließlich Leistungszulagen, Prämien, allfälliger Werkzeugzulagen und Höhenzulagen zu verstehen. Alle übrigen Lohnbestandteile, wie Mehrarbeits-, Sonn- und Feiertagszuschläge sowie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, bleiben bei der Berechnung der Schlechtwetterentschädigung außer Betracht. Bei Arbeiten im Akkord ist der tatsächliche Akkordverdienst auf Stundenlöhne umzurechnen. In den Lohnunterlagen ist die Schlechtwetterentschädigung getrennt von den übrigen Bezügen auszuweisen.

(2) Die Schlechtwetterentschädigung ist für einen Lohnabrechnungszeitraum zu errechnen und am Lohnzahlungstag gleichzeitig mit dem Lohn auszuzahlen. Sie gilt als Entgelt. Eine Lohnsummensteuer ist vom Arbeitgeber für die von ihm ausbezahlte Schlechtwetterentschädigung nicht zu entrichten.

(3) Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (Urlaubs- und Abfertigungskasse) ist verpflichtet, dem Arbeitgeber auf Anfrage den Stand an Schlechtwetterstunden der einzelnen Arbeitnehmer, für die Rückerstattung gewährt oder beantragt wurde, mitzuteilen. Die gleiche Auskunftspflicht trifft den bisherigen Arbeitgeber gegenüber dem neuen Arbeitgeber sowie jeden Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern.

§ 7. (1) In der durch Schlechtwetter ausfallenden Arbeitszeit sind die Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung mit dem Entgelt, das ihnen bei Vollarbeit (§ 6 Abs. 1) gebührt hätte, in den übrigen Zweigen der Sozialversicherung mit dem tatsächlich erzielten Entgelt versichert zu halten. Auch für die Ermittlung des Beitrages nach § 3 des Bundesgesetzes über die Einhebung eines Wohnbauförderungsbeitrages, BGBl. Nr. 13/1952, und der Umlage nach § 61 Abs. 1 des Arbeiterkammergesetzes 1992, BGBl. Nr. 626/1991, bildet das tatsächlich erzielte Entgelt die Grundlage.

(2) Den Krankenversicherungsbeitrag für den Differenzbetrag zwischen dem bei Vollarbeit gebührenden Arbeitsentgelt und dem tatsächlich erzielten Entgelt trägt der Arbeitgeber allein.

Rückerstattung

§ 8. Dem Arbeitgeber sind auf Antrag nach den folgenden Bestimmungen die als Schlechtwetterentschädigung ausbezahlten Beträge rückzuerstatten zuzüglich eines Pauschbetrages im Ausmaß von 30 vH. der ausbezahlten Schlechtwetterentschädigung als Abgeltung für die in der Zeit des Arbeitsausfalles geleisteten Sozialabgaben. Die Auf- und Abrundung der zur Rückerstattung beantragten Beträge ist nach gleichen Grundsätzen wie bei der Lohnverrechnung im Betrieb zulässig.

Durchführung der Rückerstattung

§ 9. (1) Die Durchführung der Rückerstattung hat durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse im Rahmen eines eigenen Sachbereiches zu erfolgen.

(2) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat die Aufgaben nach diesem Bundesgesetz im übertragenen Wirkungsbereich nach den Weisungen des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zu vollziehen.

(3) Die administrativen Kosten (Sach- und Personalkosten) der Durchführung sind dem Sachbereich gemäß Abs. 1 anteilig im Verhältnis des Aufwandes für die Rückerstattung zum Aufwand - ohne Verwaltungskosten - der Sachbereiche für die Urlaubsregelung und für die Abfertigungsregelung (§21 Abs. 1 BUAG) anzulasten.

§ 10. (1) Der Antrag auf Rückerstattung der in einem Abrechnungszeitraum ausbezahlten Beträge gemäß § 8 Abs. 1 (Erstattungsantrag) ist vom Arbeitgeber bei der Urlaubs- und Abfertigungskasse innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Abrechnungszeitraumes einzubringen. Der Arbeitgeber hat sich bei der Antragstellung der automationsunterstützten Webanwendungen der Urlaubs- und Abfertigungskasse zu bedienen.

(2) Der Antrag muss neben Hinweisen auf das Vorliegen des Schlechtwetters alle Anga-

ben enthalten, die für die Überprüfung der Richtigkeit der ausbezahlten Beträge erforderlich sind. Bezweifelt die Urlaubs- und Abfertigungskasse die Richtigkeit von Angaben im Antrag, so hat sie die Gründe hierfür dem Arbeitgeber mitzuteilen und von ihm eine Klarstellung einzuholen. Gibt der Arbeitgeber keine oder keine ausreichende Klarstellung, so hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse die Rückerstattung zu verweigern.

(3) Der Arbeitgeber hat der Urlaubs- und Abfertigungskasse auf Verlangen in die zur Überprüfung der Richtigkeit der Erstattungsanträge maßgebenden Unterlagen (Lohnaufzeichnungen, Schichtbücher und dgl.) Einsicht zu gewähren und alle hierfür erforderlichen Auskünfte zu erteilen, insbesondere jene, die zur Überprüfung des Vorliegens der Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Schlechtwetterentschädigung notwendig sind. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, so verliert er den Anspruch auf Rückerstattung.

(4) Ansprüche auf Rückerstattung sind beim Arbeits- und Sozialgericht geltend zu machen.

§ 11. (1) Stellt die Urlaubs- und Abfertigungskasse auf Grund einer nachträglichen Prüfung der Unterlagen fest, dass die Angaben im Antrag bzw. in der Klarstellung gemäß § 10 Abs. 2 den Tatsachen nicht entsprechen, oder verweigert der Arbeitgeber entgegen § 10 Abs. 3 die Prüfung, so hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse Anspruch auf Rückforderung der bereits erstatteten Beträge. Die Aufrechnung solcher Beträge mit noch offenen Rückerstattungsansprüchen des Arbeitgebers ist zulässig.

(2) Ansprüche auf Rückforderung erstatteter Beträge sind beim Arbeits- und Sozialgericht geltend zu machen.

§ 12. (1) Der gesamte Aufwand, einschließlich des Verwaltungsaufwandes, für die Durchführung dieses Bundesgesetzes wird durch einen Beitrag der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (Schlechtwetterentschädigungsbeitrag) gedeckt. Grundlage für die Berechnung des Verwaltungsaufwandes ist die nach den Grundsätzen der Kostenrechnung für 1996 erstellte jährliche Budgetierung der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK).

(2) Der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag beträgt 1,4 % des Arbeitsverdienstes (§ 44 Abs. 1 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955), wobei dieser jedoch für den Kalendertag nur bis zu der im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz festgelegten Höchstbeitragsgrundlage (§ 45 Abs. 1 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes) zu berücksichtigen ist; bei Berechnung des Schlechtwetterentschädigungsbeitrages nach Kalendermonaten ist der Berechnung das 30fache des zu berücksichtigenden täglichen Arbeitsverdienstes zugrunde zu legen. Der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag ist auch von Sonderzahlungen (§ 49 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes) zu leisten; hierbei sind die in einem Kalenderjahr fällig werdenden Sonderzahlungen bis zu dem im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz für die Entrichtung der Sonderbeiträge festgesetzten Vielfachen der Höchstbeitragsgrundlage (§ 54 Abs. 1 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes) zu berücksichtigen. Der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag ist vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zu gleichen Teilen zu tragen. Die Eingänge gemäß Abs. 1 sind zweckgebunden.

(3) Zur Deckung des Aufwandes ist zusätzlich ein Beitrag aus der Gebarung Arbeitsmarkt-

politik (§ 1 des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes, BGBl. Nr. 315/1994) zu leisten. Dieser beträgt jährlich 13 Mio. €; ab dem Jahr 2023 werden 2 Mio. € dieses Beitrages jährlich nach der Beschäftigungsgruppe A 3 nach dem 10. Jahr des Kollektivvertrages für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie valorisiert.

(4) Der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag ist für alle Arbeitnehmer zu leisten, die in den unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallenden Betrieben (§ 1 Abs. 1 und 2) beschäftigt sind und weder unter die Ausnahmeregelungen des § 2 noch unter die Sonderregelung des § 4 Abs. 4 (Auslandsbaustellen) fallen. Öffentlich-rechtliche Körperschaften, die Eigenregiearbeiten durchführen (§ 1 Abs. 3), haben den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag für die bei diesen Arbeiten verwendeten Arbeiter zu leisten, soweit diese nicht gemäß § 2 vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes ausgenommen sind. Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe haben den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag für die gemäß § 2 Abs. 1 lit. h BUAG in den Sachbereich der Urlaubsregelung einbezogenen Arbeitnehmer zu leisten.

(5) Der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag ist durch die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung einzuheben. Die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung haben die Aufgaben nach diesem Bundesgesetz im übertragenen Wirkungsbereich nach den Weisungen des Bundesministers für Arbeit, zu vollziehen. Streitigkeiten über die Verpflichtung zur Leistung des Schlechtwetterentschädigungsbeitrages sind nach dem für die Sozialversicherungsbeiträge geltenden Verfahren zu entscheiden. In diesem Verfahren kommt der Urlaubs- und Abfertigungskasse Parteistellung zu. Für die Berechnung, Fälligkeit, Einzahlung, Eintreibung, Beitragszuschläge, Sicherung, Verjährung und Rückforderung des Schlechtwetterentschädigungsbeitrages gelten die entsprechenden Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes über die Beiträge zur Pflichtversicherung auf Grund des Arbeitsverdienstes. Den Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung gebührt für die Einhebung des Schlechtwetterentschädigungsbeitrages eine Vergütung. Der Bundesminister für Arbeit, hat die näheren Bestimmungen über das Verfahren bei der Abrechnung und Abfuhr der Beiträge sowie die Höhe der Vergütung und die Zahlungsweise nach Anhörung der BUAK und des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger auf der Grundlage der bisher geleisteten Einhebungsvergütung, der Entwicklung der Zahl der Arbeitnehmer, für die der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag zu leisten ist, und der zu erwartenden Kostenentwicklung nach den Grundsätzen der Einfachheit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit festzusetzen.

(6) Ergibt sich aus der Gebarung des jeweils vorangegangenen Kalenderjahres und dem voraussichtlichen Aufwand für die folgenden zwei Jahre, dass die Einnahmen an Beiträgen (Abs. 1) und allfällige Überschüsse aus vorangegangenen Jahren zur Deckung des Aufwandes an Rückerstattungen gemäß § 8 nicht ausreichen oder dass die Einnahmen an Schlechtwetterentschädigungsbeiträgen (Abs. 1) und allfällige Überschüsse aus vorangegangenen Jahren den voraussichtlichen Aufwand für Rückerstattungen gemäß § 8 übersteigen werden, so erhöht oder vermindert sich der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag im notwendigen Ausmaß. Das Ausmaß des Schlechtwetterentschädigungsbeitrages, das sich auf Grund der vorstehenden Bestimmungen ergibt, und der Zeitpunkt, von dem an der geänderte Beitrag zu leisten ist, sind durch Verordnung des Bundesministers Arbeit festzulegen. Vor Erlassung der Verordnung sind die in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer anzuhören.

(7) Die BUAK ist verpflichtet, nicht benötigte Beitragseinnahmen bestmöglich zu verlangen. Zur Festlegung der bestmöglichen Anlageform ist ein von der Bundesfinanzierungsagentur erstelltes Anlagekonzept heranzuziehen.

2. ABSCHNITT SONDERBESTIMMUNGEN BEI LANGFRISTIGEN ENTSENDUNGEN

Geltungsbereich

§ 12a. (1) Dieser Abschnitt gilt für die Beschäftigung von Arbeitnehmern ohne gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich, die von einem Arbeitgeber im Sinne des § 1 zur Arbeitsleistung oder im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entsandt werden, sofern die tatsächliche Entsendung oder Überlassung die Dauer von zwölf Monaten überschreitet. Legt der Arbeitgeber der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse eine mit einer Begründung versehene Mitteilung in deutscher oder englischer Sprache vor, so verlängert sich der Zeitraum nach dem ersten Satz dieser Bestimmung auf 18 Monate. Bei der Berechnung der Entsendungsdauer ist die Dauer einer Entsendung eines ersetzten Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Die Mitteilung ist gegebenenfalls mit einer Meldung gemäß § 22 Abs. 2 bis 3 BUAG zu übermitteln.

(2) Dieser Abschnitt gilt auch für die Beschäftigung von Arbeitnehmern in Betrieben im Sinne des § 1 mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, wenn die Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu einem Arbeitgeber mit Sitz außerhalb Österreichs erfolgt.

Schlechtwetterentschädigung

§ 12b. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer, der wegen Schlechtwetters im Sinne des § 3 einen Arbeitsausfall erleidet, der mit einem Lohnausfall verbunden ist, eine Schlechtwetterentschädigung in Höhe von mindestens 60 vH des Lohnes, der unter Zugrundelegung der auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anzuwendenden Normalarbeitszeit ohne Arbeitsausfall gebührt hätte, zu gewähren. Unter Lohn ist das gemäß § 3 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSD BG, BGBl. I Nr. 44/2016, zustehende Entgelt zu verstehen.

3. ABSCHNITT SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Unterstützung der Urlaubs- und Abfertigungskasse

§ 13. (1) Alle Behörden und Ämter, das Arbeitsmarktservice und die Träger der Sozialversicherung sowie die Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind verpflichtet, den im Vollzug dieses Bundesgesetzes an sie ergehenden Ersuchen der Urlaubs- und Abfertigungskasse im Rahmen ihrer sachlichen und örtlichen Zuständigkeit zu entsprechen. Zu dem gleichen Verhalten gegenüber den vorgenannten Behörden und Rechtsträgern ist die Urlaubs- und Abfertigungskasse verpflichtet.

(2) Barauslagen, die der ersuchten Stelle aus der Hilfeleistung erwachsen, mit Ausnahme von Portokosten sind von der ersuchenden Stelle zu erstatten.

Verweisung

§ 14. Soweit in diesem Bundesgesetz auf Bestimmungen anderer Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

§ 15. Die im Verfahren nach diesem Bundesgesetz erforderlichen Anträge und deren Beilagen, sowie Vollmachten amtlichen Ausfertigungen und Bescheide sind von den Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes sowie von den Bundesverwaltungsabgaben befreit.

§ 16. Mit dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes verliert die Tarifordnung für Betriebe des Bau- und Baunebengewerbes zwecks Regelung der Arbeitsverhältnisse bei ungünstiger Witterung während der Winterzeit vom 2. Oktober 1943, Reichsarbeitsblatt Nr. 30, IV. Teil, ihre Wirksamkeit.

§ 17. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit betraut.

§ 18. (1) Es treten in Kraft:

1. § 12 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 201/1996 mit 1. Jänner 1996;
2. die §§ 1 Abs. 4, 2 lit. f. 3, 4 Abs. 1 bis 4 und 7, 5 Abs. 1 und 2, 6, 7 bis 11, 13 und 14 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 314/1994 und § 12 Abs. 2 bis 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 201/1996 mit 1. Mai 1996.

(2) Vom 1. Juli 1994 bis zum Inkrafttretenszeitpunkt gemäß Abs. 1 sind die §§ 1 Abs. 4, 2 lit. f, 4 Abs. 1 bis 4 und 7, 5 Abs. 1 und 2, 6 und 7 bis 14 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 639/1982 mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. die Aufgaben und Befugnisse des Arbeitsamtes der jeweiligen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice und die Aufgaben und Befugnisse des Landesarbeitsamtes der jeweiligen Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice obliegen und
2. im § 12 der Beitrag aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung bis 31. Dezember 1994 durch einen Beitrag aus Mitteln des Arbeitsmarktservice und für das Jahr 1995 durch einen Beitrag des Bundes ersetzt wird.

(3) Die im Inkrafttretenszeitpunkt gemäß Abs. 1 bei den regionalen Geschäftsstellen und Landesgeschäftsstellen anhängigen Verfahren sowie Verfahren, die sich auf Ausfallszeiten vor dem Inkrafttretenszeitpunkt beziehen und erst nach dem Inkrafttretenszeitpunkt anhängig gemacht werden, sind von den regionalen Geschäftsstellen und Landesgeschäftsstellen nach den bis dahin geltenden Vorschriften zu erledigen.

(4) Die mit der Einhebung des Schlechtwetterentschädigungsbeitrages gemäß § 12 Abs. 1 betrauten Träger der gesetzlichen Krankenversicherung haben die für Zeiträume nach dem Inkrafttretenszeitpunkt gemäß Abs. 1 eingehobenen Beiträge an die Urlaubs- und Abfertigungskasse abzuführen.

(5) Auf Grund des Überganges der Vollziehung dieses Bundesgesetzes auf die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse ist im Jahre 1996 aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik der Urlaubs- und Abfertigungskasse folgender Aufwand zu ersetzen:

1. ein Betrag von 13 361 000,-- Schilling für Investitionskosten, der am 25. April 1996 fällig ist,
2. ein Verwaltungskostenbeitrag von 9,6 Millionen Schilling, fällig in acht monatlichen Teilbeträgen beginnend am 25. April 1996.

(6) Abweichend von § 12 Abs. 3 und 7 gilt für das Jahr 1996, dass das Arbeitsmarktser-vise aus den Beiträgen der Monate Jänner bis April 1996 eine Rücklage zu bilden hat. Die Rücklage dient der Bedeckung von Rückerstattungen für den Zeitraum bis 1. Mai 1996. Nach dem endgültigen Abschluss dieser Verfahren ist die Rücklage aufzulösen und eine allenfalls verbleibende Summe an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zu überweisen.

(7) Insoweit im Jahre 1996 die Schlechtwetterentschädigungsbeiträge (§ 12 Abs. 1) zur Deckung des Aufwandes nicht ausreichen, ist abweichend von § 12 Abs. 3 und 7 ein Beitrag aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik (§ 1 des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes, BGBl. Nr. 315/1994) zu leisten.

(8) Die §§ 1 Abs. 4, 4 Abs. 5 und 7, 8 Abs. 2, 12 Abs. 5, 6 und 8 sowie 17 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 77/2004 treten mit 1. August 2004 in Kraft.

Inkrafttreten

§ 19. (1) § 12 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/1998 tritt mit 1. Juli 1998 in Kraft. Für das Kalenderjahr 1998 ist der Pauschalbetrag gemäß § 12 Abs. 5 letzter Satz gesondert unter Berücksichtigung bereits einbehaltener Einhebungsvergütungen festzusetzen.

(2) § 1 Abs. 5 und § 12 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/1998 treten mit 1. August 1998 in Kraft.

(3) § 1 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2005 tritt mit 1. September 2005 in Kraft.

(4) § 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2007 tritt mit 1. Juni 2007, § 20 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2007 tritt mit 1. Jänner 2007 in Kraft.

(5) § 20 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 90/2009 tritt mit 1. August 2009 in Kraft

(6) Die §§ 9 und 12 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 147/2009 treten mit 1. Jänner 2010 in Kraft.

(7) § 20 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 122/2011 tritt mit 1. Jänner 2012 in Kraft.

(8) § 20 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2012 tritt mit 1. Jänner 2013 in Kraft.

(9) § 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 117/2012 tritt mit 1. Jänner 2013 in Kraft. § 10 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 117/2012 tritt mit 1. Jänner 2014 in Kraft.

(10) § 4, § 5 Abs. 3, § 6 Abs. 1, § 10 Abs. 1 und § 12 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 68/2014 treten mit 1. November 2014 in Kraft.

(11) §§ 1 bis 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 72/2016 treten mit 1. Jänner 2017 in Kraft.

(12) § 20 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 32/2017 tritt mit 1. Jänner 2017 in Kraft.

(13) § 2 lit. h in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 114/2017 tritt mit 1. August 2017 in Kraft.

(14) § 12 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018 tritt mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

(15) § 20 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2020 tritt mit 1. April 2020 in Kraft.

(16) § 20 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 135/2020 tritt mit 1. Jänner 2021 in Kraft.

(17) § 12 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2021 tritt mit 1. Jänner 2022 in Kraft. § 20 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2021 tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2021 in Kraft. § 20 samt Überschrift tritt mit 1. Jänner 2022 außer Kraft. Die Abschnittsbezeichnungen vor § 1, nach § 12 und vor § 13, § 12a sowie § 12b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2021 treten mit 1. April 2021 in Kraft. § 12b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 71/2021 ist auf Entsendungen und Überlassungen anzuwenden, die nach dem 31. März 2021 begonnen haben.

Anhang A Schlechtwetterkriterien

Allgemein

Ob Schlechtwetter im Sinne des BSchEG vorliegt, wird anhand bestimmter Kriterien beurteilt.

Die BUAK erhält von der Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik (ZAMG) pro Postleitzahl/pro Tag/pro Stunde diese wetterspezifische Daten geliefert:

- Temperatur (Kälte und Hitze)
- Niederschlagsmenge
- Schnee
- Windspitzengeschwindigkeit
- Kombination Wind-Temperatur

Folgende Parameter werden bei der Messung berücksichtigt:

Als Arbeitszeit gilt werktags von 07.00 Uhr bis 17.00 Uhr MEZ bzw. bei Sommerzeit MESZ.
Als Beobachtungszeitraum für Folgewirkungen gilt 17.00 Uhr bis 07.00 Uhr MEZ/MESZ des Vortages/Nacht.

Die kleinste Schlechtwettereinheit ist eine halbe Stunde, die größte 10 Stunden. Sobald drei hintereinander folgende Stunden Schlechtwetter aufweisen, ist ab dem Zeitpunkt der ersten Schlechtwetterstunde für den Rest des Arbeitstages Schlechtwetter.

Die ZAMG misst nach WMO-Kriterien (World Meteorological Organization).

Wetterprüfung

Diese Messdaten werden mit dem GIS-System (geografisches Informationssystem) verknüpft. Durch dieses System, das unter anderem mit einem Höhenmodell, Satelliten- und Radarbildauswertung verknüpft ist, wird es ermöglicht, eine flächendeckende Aussage über Schönwetter/Schlechtwetter, bezogen auf jede einzelne Postleitzahl in Österreich, zu treffen. Dadurch werden nunmehr auch lokale Wetterbeeinträchtigungen erfasst.

Die von der Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik gelieferten Wetterdaten werden von der BUAK anhand der Wetterkriterien für das allgemeine Baugewerbe bewertet. Gestützt auf diese Daten entscheidet die BUAK, ob ein gestellter Schlechtwetterantrag verrechnet wird.

Kälte

Bei extrem kalter Lufttemperatur wird für die Beurteilung der Belastung des Menschen die Kombination aus Lufttemperatur und Wind herangezogen.

Diese Größe wird Windchill (WET = wind chill equivalent temperature) genannt und beschreibt die abkühlende Wirkung des Windes, speziell bei niedrigen Temperaturen.

Liegt Windstille vor, so ist die Windchill gleich der Lufttemperatur. Je höher jedoch die Windgeschwindigkeit ist, umso kälter ist sie zur Lufttemperatur.

Sobald die Windchill -10°C oder kälter ist, ist diese Stunde eine Schlechtwetterstunde.

Sobald drei solche Stunden aufeinander folgen, ist für den Rest des Tages Schlechtwetter.

Wie sich die Kombination aus Lufttemperatur und Windgeschwindigkeit auf die gefühlte Temperatur

auswirkt, ist aus der untenstehenden Tabelle ersichtlich. Die Windchill Temperatur erreicht hier -10°C und tiefer.

Lufttemperatur in °C	Windgeschwindigkeit von mindestens km/h
-1	18,4
-2	16,2
-3	14,4
-4	12,6
-5	11,2
-6	10,1
-7	9,0
-8	8,3
-9	7,2
-10	0,0

Beispiel: Hat es -1°C und es weht ein Wind mit mindestens 18,4 km/h, dann nimmt der Mensch die Temperatur wie -10°C bzw. kälter wahr.

Hitze

Stunden in denen + 32,5°C (Schattenmessung) überschritten werden, gelten als Schlechtwetterstunden. Folgen drei Stunden mit mehr als + 32,5°C (Schattenmessung) aufeinander, so bewirken diese Schlechtwetter für den Rest des Arbeitstages.

Grundsätzlich besteht zwar gem. § 5 (2) BSchEG die Verpflichtung, eine Wartezeit von 3 Stunden auf der Baustelle einzuhalten (um abzuwarten, ob sich die Witterungsbedingungen ändern), dies ist aber bei Hitze nicht zielführend, da die Temperatur bis ca. 21 Uhr eher ansteigt bzw. gleich bleibt, als absinkt.

Klargestellt wird, dass nach dem BSchEG die Entscheidung darüber, ob bei Schlechtwetter gearbeitet wird oder nicht, dem Arbeitgeber obliegt.

Niederschlag vor der Normalarbeitszeit (17.00 Uhr - 07.00 Uhr)

Fallen größere Niederschlagsmengen vor Arbeitsbeginn, so können diese Schlechtwetter für den darauffolgenden Tag bzw. die folgenden Arbeitsstunden dieses Kalendertages auslösen.

Die Beeinflussung der Arbeitstätigkeit durch Niederschlag, welcher kurz vor Arbeitsbeginn fällt, wird am höchsten bewertet, da die Abtrocknungs- und Abflusszeit hier am kürzesten ist.

Der Beobachtungszeitraum beginnt am Vortag um 17 Uhr und endet am betreffenden Tag um 7 Uhr. Der Tabelle können Sie die entstehenden Schlechtwetterstunden abhängig von Niederschlagsdauer und Niederschlagsintensität im Detail entnehmen:

Angegebene Mindestniederschlagsmenge ergibt			
Beobachtungs- zeitraum	1 Stunde Schlechtwetter	2 Stunden Schlechtwetter	3 Stunden Schlechtwetter bzw. Rest des Tages
6 Uhr - 7 Uhr	1,0 mm	1,7 mm	2,4 mm
5 Uhr - 7 Uhr	1,7 mm	2,4 mm	3,0 mm
4 Uhr - 7 Uhr	2,4 mm	3,0 mm	3,5 mm
3 Uhr - 7 Uhr	3,0 mm	3,5 mm	4,0 mm
2 Uhr - 7 Uhr	3,5 mm	4,0 mm	4,5 mm
1 Uhr - 7 Uhr	4,0 mm	4,5 mm	5,0 mm
24 Uhr - 7 Uhr	4,5 mm	5,0 mm	5,5 mm
23 Uhr - 7 Uhr	5,0 mm	5,5 mm	6,0 mm
22 Uhr - 7 Uhr	5,5 mm	6,0 mm	6,5 mm
21 Uhr - 7 Uhr	6,0 mm	6,5 mm	7,0 mm
20 Uhr - 7 Uhr	6,5 mm	7,0 mm	7,5 mm
19 Uhr - 7 Uhr	7,0 mm	7,5 mm	8,0 mm
18 Uhr - 7 Uhr	7,5 mm	8,0 mm	8,5 mm
17 Uhr - 7 Uhr	8,0 mm	8,5 mm	9,0 mm

Fallen z.B. im gesamten Beobachtungszeitraum (17.00 - 07.00 Uhr) mindestens 9,0 mm Niederschlag gilt für den Rest des Arbeitstages (Folgetag) Schlechtwetter.

Niederschlag während der Normalarbeitszeit (07.00 Uhr - 17.00 Uhr)

Stärke des Niederschlages

Niederschlagsmengen ab 1,0 mm (1 Liter pro Quadratmeter) und Stunde während der Normalarbeitszeit bewirken je eine Stunde Schlechtwetter. Eine solche Niederschlagsmenge wird entweder durch Dauerregen oder kurze starke Schauer bewirkt, aber auf keinen Fall durch Tröpfeln oder Nieseln.

Dauer des Niederschlages

Dauert der Niederschlag zumindest 30 Minuten pro Stunde, so sind auch diese unabhängig von der Niederschlagsmenge Schlechtwetterstunden.

(Anmerkung: hier ist das sogenannte „Tröpfeln“ gemeint, wo in 30 Minuten auch etwa 0,7 bis 0,8 mm Niederschlag erreicht werden. Nieseln fällt nicht darunter, da es dabei nicht zu einem Anspringen des Melders kommt).

Die Niederschlagsauswertung erfolgt stundenweise.

Die Auswirkung eines Niederschlagsereignisses kann sogar zu mehrstündigen Schlechtwetterstunden führen. Daher wird der Beobachtungszeitraum in einem Ein-Stunden-, einem Zwei-Stunden und einem Drei-Stunden-Zeitraum beurteilt.

Je nachdem, wie viel es im jeweiligen Beobachtungszeitraum regnet oder schneit, kann entweder nur eine Stunde, zwei Stunden oder der restliche Tag als Schlechtwetter gewertet werden:

Angegebene Mindestniederschlagsmenge ergibt			
Beobachtungs- zeitraum	1 Stunde Schlechtwetter	2 Stunden Schlechtwetter	3 Stunden Schlechtwetter bzw. Rest des Tages
1 Stunde	1,0 mm	1,9 mm	2,7 mm
2 Stunden	1,9 mm	2,7 mm	3,4 mm
3 Stunden	2,7 mm	3,4 mm	4,0 mm

Fallen z.B. mindestens 2,7 mm Niederschlag in einer Stunde, so gilt für den Rest des Arbeitstages Schlechtwetter;

fallen z.B. mindestens 2,7 mm Niederschlag in drei Stunden, so gilt für eine Stunde Schlechtwetter. Schnee, Hagel und jegliche Form von Regen stellen Niederschlag dar.

Schnee

Die Höhe der Neuschneedecke wird um 7 Uhr gemessen.

5 cm Neuschnee führen zu einer Stunde Schlechtwetter, mindestens 15 cm zu zwei und ab 30 cm ist der ganze Tag als Schlechtwetter zu werten.

Gesamtschneedecke

Die Höhe der Gesamtschneedecke (Alt- und Neuschnee) wird wie der Neuschnee um 7 Uhr gemessen. Allerdings trägt die Gesamtschneehöhe nie zu einem Schlechtwetterereignis bei, sondern nur die Neu-schneehöhe. Grund hierfür ist, dass eine störende Schneedecke geräumt werden kann. Hingegen stellt der Neuschnee eine Behinderung dar und muss, falls erforderlich, für den nächsten Arbeitstag geräumt werden.

Anmerkung

Bei Schneefall nach 7 Uhr kommen die Kriterien für Regen/Niederschlag zur Anwendung. 1 cm Neuschnee entsprechen etwa 1mm Niederschlag als Regen, Nassschnee wie z.B. im Frühling etwas mehr. Das heißt, es wird stündlich die Niederschlagsmenge gemessen bzw. wenn es mindestens 30 Minuten schneit, zählt dies auch als Schlechtwetterstunde.

Beispiel

Sollte es also zB. um 7 Uhr in der Früh 5 cm Neuschnee haben, wird eine Stunde Schlechtwetter gegeben. Schneit es danach weiter, kommen die Kriterien vom Niederschlag zur Anwendung. Das heißt, es wird stündlich die Niederschlagsmenge gemessen bzw. wenn es mindestens 30 Minuten schneit, zählt dies auch als Schlechtwetterstunde.

Wind

Beträgt das Stundenmittel der Windgeschwindigkeit während der Arbeitszeit mindestens 30km/h oder beträgt die Windspitze zumindest 60 km/h, so ist diese Stunde als Schlechtwetter zu werten. Sobald drei solche Stunden hintereinander auftreten, ist für den Rest des Arbeitstages Schlechtwetter.

Wind mit einer Geschwindigkeit von 30 km/h entspricht 5 Beaufort oder 8,3 m/s.

LOHN- UND SOZIALDUMPING-BEKÄMPFUNGSGESETZ

1. HAUPTSTÜCK ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für

1. Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen,
2. die Beschäftigung von Arbeitskräften im Sinne des § 3 Abs. 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988,
3. Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist.

(2) Ausgenommen sind

1. Arbeitsverhältnisse zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, welche den Inhalt der Arbeitsverhältnisse zwingend regeln,
2. Arbeitsverhältnisse zu Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden,
3. die Überlassung von Arbeitskräften im Sinne des § 3 Abs. 4 AÜG durch den Bund, ein Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband,
4. Arbeitsverhältnisse zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die gemäß § 1 Abs. 2 des Vertragsbedienstetengesetzes (VBG), BGBl. Nr. 86/1948, die Bestimmungen des VBG sinngemäß anzuwenden sind,
5. Arbeitsverhältnisse zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), der schweizerischen Eidgenossenschaft oder eines sonstigen Drittstaats, auf die im Sinne der Z 1 und Z 2 gleichartige dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, welche den Inhalt der Arbeitsverhältnisse zwingend regeln.

(3) (Verfassungsbestimmung) Dieses Bundesgesetz findet mit Ausnahme der §§ 3 bis 6, 8 Abs. 2 und 20 Abs. 3 auf Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 2021 (LAG 2021), BGBl. I Nr. 78/2021 Anwendung; die §§ 3 bis 6 finden nur Anwendung, soweit diese die Entsendung von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern betreffen. Die Zulässigkeit der Überlassung von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern im Sinne des LAG 2021 bestimmt sich nach Maßgabe des LAG 2021.

(4) Soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, gilt dieses Bundesgesetz unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis sonst anzuwendenden Rechts auch für aus der Europäischen Union (EU), dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR), der schweizerischen Eidgenossenschaft oder aus einem sonstigen Drittstaat zur Erbringung einer Arbeitsleistung nach Österreich entsandte Arbeitnehmer oder grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte im Sinne des § 3 Abs. 4 AÜG. Die Entsendung von Arbeitnehmern oder die grenzüberschreitende Überlassung von Arbeitskräften aus der Schweizerischen Eidgenossenschaft ist wie die Überlassung oder Entsendung aus dem EWR zu behandeln. Das dritte Hauptstück, ausgenommen § 41, findet auf aus der Schweizerischen Eidgenossenschaft entsandte Arbeitnehmer oder überlassene Arbeitskräfte keine Anwendung. Die §§ 17 bis 21, 23 und 26 und das dritte Hauptstück, ausgenommen § 41, finden auf die Entsendung von Arbeitnehmern oder die Überlassung von Arbeitskräften aus Drittstaaten keine Anwendung.

(5) Dieses Bundesgesetz findet keine Anwendung, wenn der Arbeitnehmer ausschließlich zur Erbringung folgender Arbeiten von geringem Umfang und kurzer Dauer nach Österreich entsandt wird:

1. geschäftliche Besprechungen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen oder
2. die Teilnahme an Seminaren und Vorträgen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen oder
3. die Teilnahme an Messen und messeähnlichen Veranstaltungen im Sinne des § 17 Abs. 3 bis 6 des Arbeitsruhegesetzes (ARG), BGBl. Nr. 144/1983, mit der Maßgabe, dass die Untergrenze des § 17 Abs. 4 ARG nicht gilt, ausgenommen Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten für die Veranstaltung (Auf- und Abbau der Ausstellungseinrichtungen und An- und Ablieferung des Messegutes), oder
4. der Besuch von und die Teilnahme an Kongressen und Tagungen oder
5. die Teilnahme an und die Abwicklung von kulturellen Veranstaltungen aus den Bereichen Musik, Tanz, Theater oder Kleinkunst und vergleichbaren Bereichen, die im Rahmen einer Tournee stattfinden, bei welcher der Veranstaltung (den Veranstaltungen) in Österreich lediglich eine untergeordnete Bedeutung zukommt, soweit der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zumindest für einen Großteil der Tournee zu erbringen hat, oder
6. die Teilnahme an und die Abwicklung von internationalen Wettkampfevents (Internationale Meisterschaften) im Sinne des § 3 Z 5 des Bundes-Sportförderungsgesetzes 2017 (BSFG 2017), BGBl. I Nr. 100/2017, ausgenommen Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten für die Veranstaltung (Auf- und Abbau der im Zusammenhang mit der Veranstaltung stehenden Einrichtungen) sowie Verabreichung von Speisen und Ausschank von Getränken im Rahmen der Veranstaltung.

(6) Dieses Bundesgesetz findet auf vorübergehende Konzernentsendungen im Sinne der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl. Nr. L 18 vom 21.01.1997 S. 1, in der Fassung der Richtlinie (EU) 2018/957 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl. Nr. L 173 vom 09.07.2018 S. 16, einer besonderen Fachkraft nach Österreich innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes (AktG), BGBl. Nr. 98/1955 und des § 115 des GmbH-Gesetzes (GmbHG), RGBl. Nr. 58/1906, die insgesamt zwei Monate je Kalenderjahr nicht übersteigen dürfen, keine Anwendung, wenn die Einsätze konzernintern

1. zum Zweck der Forschung und Entwicklung, der Abhaltung von Ausbildungen durch die Fachkraft, der Planung der Projektarbeit oder
2. zum Zweck des Erfahrungsaustausches, der Betriebsberatung, des Controlling oder der Mitarbeit im Bereich von für mehrere Länder zuständigen Konzernabteilungen mit zentraler Steuerungs- und Planungsfunktion oder
3. für Arbeiten bei Lieferung, Inbetriebnahme (und damit verbundenen Schulungen), Wartung, Servicearbeiten und Reparatur von Maschinen, Anlagen und EDV Systemen erfolgen.

(7) Dieses Bundesgesetz findet keine Anwendung auf nach Österreich für längere Dauer zu Schulungszwecken entsandte Arbeitnehmer oder überlassene Arbeitskräfte, wenn

1. der ausländische Arbeitgeber oder Vertragspartner dem inländischen Betrieb keine Arbeitsleistung schuldet und der Einsatz des Arbeitnehmers oder der Arbeitskraft

dessen Einschulung oder Weiterbildung auf der Grundlage eines Schulungs- oder Weiterbildungsprogrammes des Arbeitgebers oder österreichischen Unternehmens dient, und

2. die allenfalls vom Arbeitnehmer oder der Arbeitskraft schulungsbedingt durchgeführten Tätigkeiten oder erstellten Produkte, Dienstleistungen und Zwischenergebnisse für den Produktionsprozess und das Betriebsergebnis in dem Betrieb, in dem die Schulung stattfindet, unwesentlich sind, und
3. soweit der zu schulende Arbeitnehmer oder die Arbeitskraft im Schulungsbetrieb nicht länger tätig ist, als dies für den Erwerb der geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich ist.

(8) Dieses Bundesgesetz findet keine Anwendung auf

1. die Tätigkeit als mobiler Arbeitnehmer im Sinne des Abs. 9 in der grenzüberschreitenden Güter- und Personenbeförderung (Transportbereich), sofern die Arbeitsleistung ausschließlich im Rahmen des Transitverkehrs erbracht wird und nicht der gewöhnliche Arbeitsort in Österreich liegt; bei mobilen Arbeitnehmern im Straßenverkehr finden jedoch § 21a und § 26a Abs. 1 Z 3 und Abs. 2 Anwendung;
2. die Tätigkeit als Arbeitnehmer, der in den letzten zwei Entgeltperioden vor der Entsendung oder Überlassung und während der Entsendung oder Überlassung nachweislich eine monatliche Bruttoentlohnung von durchschnittlich mindestens 120 vH des Dreißigfachen der Höchstbeitragsgrundlage für den Kalendertag gemäß § 108 Abs. 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, erhält;
3. die Tätigkeit als Arbeitnehmer im Sinne des § 14 Abs. 1 Z 1 und 2, der nachweislich eine monatliche Bruttoentlohnung von mindestens 120vH des Dreißigfachen der Höchstbeitragsgrundlage für den Kalendertag gemäß § 108 Abs. 3 ASVG erhält;
4. auf Entsendungen oder Überlassungen im Rahmen von Austausch-, Aus- und Weiterbildungs- oder Forschungsprogrammen oder als entsandter oder überlassener Vortragender an Universitäten im Sinne des Universitätsgesetzes 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, an pädagogischen Hochschulen im Sinne des Hochschulgesetzes 2005, BGBl. I Nr. 30/2006, oder Fachhochschulen im Sinne des Fachhochschulgesetzes, BGBl. Nr. 340/1993;
5. Lieferung von Waren durch entsandte Arbeitnehmer des Verkäufers oder Vermieters sowie das Abholen von Waren durch entsandte Arbeitnehmer des Käufers oder Mieters;
6. Tätigkeiten, die für die Inbetriebnahme und Nutzung von gelieferten Gütern unerlässlich sind und von entsandten Arbeitnehmern des Verkäufers oder Vermieters mit geringem Zeitaufwand durchgeführt werden.

(9) Im Sinne dieses Bundesgesetzes sind mobile Arbeitnehmer Personen, die als Fahrer oder als Begleitpersonal in der Personen- und Güterbeförderung tätig sind, sowie Arbeitnehmer eines Arbeitgebers, der in einer anderen Branche als der Personen- und Güterbeförderung tätig ist, der aber die Arbeitnehmer in Österreich vorwiegend in der Personen- und Güterbeförderung einsetzt. Dies gilt auch für jene Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, die in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2020/1057 zur Festlegung besonderer Regeln im Zusammenhang mit der Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/67/EU für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor und zur Änderung der Richtlinie 2006/22/EG bezüg-

lich der Durchsetzungsanforderungen und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012, ABl. Nr. L 249 vom 31.07.2020 S. 49, und von Anhang 31 Teil A Abschnitt 2 des Abkommens über Handel und Zusammenarbeit zwischen der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft einerseits und dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland andererseits, ABl. Nr. L 149 vom 30.04.2021 S. 10 (im Folgenden: Abkommen mit dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland) erlassen wurden.

Zusätzliche Bestimmungen zum Geltungsbereich im Straßenverkehr für den Anwendungsbereich der Richtlinie (EU) 2020/1057 und des Anhangs 31 Teil A Abschnitt 2 des Abkommens mit dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland

§ 1a. (1) Ein mobiler Arbeitnehmer, der bei einem in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft niedergelassenen Verkehrsunternehmer beschäftigt ist, gilt nicht als nach Österreich entsandt, wenn er – im Rahmen einer Entsendung nach Art. 1 Abs. 3 lit. a der Richtlinie 96/71/EG – bilaterale Beförderungen von Gütern oder Fahrgästen oder kombinierten Verkehr im Sinne des Art. 1 Abs. 3 oder 4 oder 6 der Richtlinie (EU) 2020/1057 durchführt. Gleiches gilt für einen mobilen Arbeitnehmer, der bei einem in einem EU-Mitgliedstaat niedergelassenen Verkehrsunternehmer beschäftigt ist, wenn er – im Rahmen einer Entsendung nach Art. 1 Abs. 3 lit. a der Richtlinie 96/71/EG – über eine bilaterale Beförderung hinaus zusätzliche Tätigkeiten der Be- und/oder Entladung von Gütern oder des Aufnehmens oder Absetzens von Fahrgästen vornimmt, auf die nach Art. 1 Abs. 3 oder 4 der Richtlinie (EU) 2020/1057 die Ausnahme für bilaterale Beförderungen anzuwenden ist.

(2) Eine – die Entsendung nach Österreich ausschließende – bilaterale Beförderung von Gütern im Sinne des Abs. 1 erster Satz bedeutet die Verbringung von Gütern auf der Grundlage eines Beförderungsvertrags von einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder von der Schweizerischen Eidgenossenschaft, jeweils als Niederlassungsmitgliedstaat im Sinne des Art. 2 Z 8 der Verordnung (EG) Nr. 1071/2009 zur Festlegung gemeinsamer Regeln für die Zulassung zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers, ABl. Nr. L 300 vom 14.11.2009 S. 51, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) 2020/1055, ABl. Nr. L 249 vom 31.07.2020 S. 17, in einen anderen der vorgenannten Staaten oder einen Drittstaat oder von einem anderen der vorgenannten Staaten oder einem Drittstaat in den Niederlassungsmitgliedstaat.

(3) Eine – die Entsendung nach Österreich ausschließende – zusätzliche Tätigkeit der Be- oder Entladung von Gütern im Sinne des Abs. 1 zweiter Satz liegt vor, wenn der Fahrer über eine bilaterale Beförderung hinaus in den Mitgliedstaaten oder Drittstaaten, durch die er fährt, eine Tätigkeit der Be- und/oder Entladung vornimmt, sofern der Fahrer die Waren nicht in demselben Mitgliedstaat lädt und entlädt.

(4) Erfolgt im Anschluss an eine bilaterale Beförderung von Gütern, die im Niederlassungsmitgliedstaat beginnt und während der keine zusätzliche Tätigkeit im Sinne des Abs. 3 ausgeführt wird, eine bilaterale Beförderung von Gütern in den Niederlassungsmitgliedstaat, so umfassen die über die bilaterale Beförderung hinausgehenden – die Entsendung nach Österreich ausschließenden – zusätzlichen Tätigkeiten im Sinne des Abs. 1 zweiter Satz höchstens zwei zusätzliche Tätigkeiten der Be- und/oder Entladung, sofern der Fahrer die Waren nicht in demselben Mitgliedstaat lädt und entlädt.

(5) Eine – die Entsendung nach Österreich ausschließende – zusätzliche Tätigkeit nach Abs. 1 zweiter Satz und den Abs. 3 und 4 liegt nur bis zu dem Tag vor, ab dem Fahrzeuge, die in einem Mitgliedstaat erstmals zugelassen werden, gemäß Artikel 8 Absatz 1 Unterabsatz 4 der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 über den Fahrtschreiber im Straßenverkehr, ABl. Nr. L 60 vom 28.02.2014 S. 1, in der Fassung der Verordnung (EU) 2020/1054 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 und der Verordnung (EU) Nr. 165/2014, ABl. Nr. L 249 vom 31.07.2020 S. 1, mit intelligenten Fahrtschreibern ausgerüstet sein müssen, die die Anforderungen an die Aufzeichnung von Grenzüberschreitungen und zusätzlichen Tätigkeiten gemäß Artikel 8 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 erfüllen. Ab diesem Tag gelten die Ausnahmeregelungen für zusätzliche Tätigkeiten im Sinne des Abs. 1 zweiter Satz und der Abs. 3 und 4 nur noch für mobile Arbeitnehmer, die Fahrzeuge nutzen, die mit intelligenten Fahrtschreibern gemäß den Art. 8, 9 und 10 der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 ausgestattet sind.

(6) Eine – die Entsendung nach Österreich ausschließende – bilaterale Beförderung von Fahrgästen im Sinne des Abs. 1 erster Satz ist im grenzüberschreitenden Gelegenheits- oder Linienverkehr im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1073/2009 über gemeinsame Regeln für den Zugang zum grenzüberschreitenden Personenkraftverkehrsmarkt, ABl. Nr. L 300 vom 14.11.2009 S. 88, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) Nr. 517/2013, ABl. Nr. L 158 vom 10.06.2013 S. 1, berichtigt durch ABl. Nr. L 272 vom 16.10.2015 S. 15, dann gegeben, wenn ein Fahrer eine der folgenden Tätigkeiten ausführt:

1. Fahrgäste in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft, jeweils als Niederlassungsmitgliedstaat, aufnimmt und in einem anderen der vorgenannten Staaten oder in einem Drittstaat wieder absetzt, oder
2. Fahrgäste in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder in der Schweizerischen Eidgenossenschaft oder in einem Drittland aufnimmt und sie in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft, jeweils als Niederlassungsmitgliedstaat, wieder absetzt, oder
3. Fahrgäste in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft, jeweils als Niederlassungsmitgliedstaat, aufnimmt und wieder absetzt, um örtliche Ausflüge in einen anderen Mitgliedstaat oder in ein Drittland gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1073/2009 durchzuführen.

(7) Eine – die Entsendung nach Österreich ausschließende – zusätzliche Tätigkeit in Bezug auf Fahrgäste im Sinne des Abs. 1 zweiter Satz liegt vor, wenn der Fahrer zusätzlich zu einer bilateralen Beförderung einmal Fahrgäste aufnimmt; und/oder einmal in den EU Mitgliedstaaten oder Drittstaaten, durch die er fährt, Fahrgäste wieder absetzt, sofern der Fahrer keine Beförderung von Fahrgästen zwischen zwei Orten innerhalb des Durchfuhrmitgliedstaats anbietet. Dasselbe gilt für die Rückfahrt.

(8) Eine – die Entsendung nach Österreich ausschließende – zusätzliche Tätigkeit nach Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 7 liegt nur bis zu dem Tag vor, ab dem Fahrzeuge, die in einem EU Mitgliedstaat erstmals zugelassen werden, mit einem den in Art. 8 Abs. 1 Unterabs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 genannten Spezifikationen entsprechenden intelligenten Fahrtschreiber ausgerüstet sein müssen, der die in Art. 8 Abs. 1 Unterabs. 4 derselben Verordnung genannten Anforderungen an die Aufzeichnung von Grenzüberschreitungen und zusätzlichen Tätigkeiten erfüllt. Ab diesem Tag gilt die Ausnahmeregelung für zusätzliche Tä-

tigkeiten nach Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 7 nur noch für mobile Arbeitnehmer, die Fahrzeuge nutzen, die mit intelligenten Fahrtenschreibern im Sinne der Art. 8, 9 und 10 der genannten Verordnung ausgestattet sind.

(9) Eine – die Entsendung nach Österreich ausschließende – Beförderung im kombinierten Verkehr im Sinne des Abs. 1 erster Satz liegt vor, wenn der Fahrer im Sinne der Richtlinie 92/106/EWG über die Festlegung gemeinsamer Regeln für bestimmte Beförderungen im kombinierten Güterverkehr zwischen Mitgliedstaaten, ABl. Nr. L 368 vom 17.12.1992 S. 38, zuletzt geändert durch die Richtlinie 2013/22/EU zur Anpassung bestimmter Richtlinien im Bereich Verkehr aufgrund des Beitritts der Republik Kroatien, ABl. Nr. L 158 vom 10.06.2013 S. 356, die Zu- oder Ablaufstrecke auf der Straße zurücklegt, sofern die auf der Straße zurückgelegte Teilstrecke selbst aus bilateralen Beförderungen im Sinne von Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie (EU) 2020/1057 besteht.

(10) Ein Kraftfahrer, der eine Kabotagebeförderung im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1072/2009 über gemeinsame Regeln für den Zugang zum Markt des grenzüberschreitenden Güterkraftverkehrs, ABl. Nr. L 300 vom 14.11.2009 S. 72, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) 2020/1055, ABl. Nr. L 249 vom 31.07.2020 S. 17, oder der Verordnung (EG) Nr. 1073/2009, durchführt, gilt als entsandt im Sinne dieses Bundesgesetzes.

(11) Ein mobiler Arbeitnehmer, der bei einem Verkehrsunternehmer mit Sitz im Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland beschäftigt ist, gilt nicht als entsandt, wenn er Beförderungen auf der Grundlage eines Beförderungsvertrags im Sinne des Art. 462 Absatz 1 Buchstabe a des Abkommens mit dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland durchführt.

Wahrer wirtschaftlicher Gehalt – Beurteilungsmaßstab

§ 2. (1) Für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis, eine grenzüberschreitende Entsendung oder Überlassung im Sinne dieses Bundesgesetzes vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend.

(2) Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, sind insbesondere die §§ 3 und 4 AÜG oder vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften maßgebend.

(3) Überschreitet die tatsächliche Entsendung oder Überlassung eines Arbeitnehmers aus dem EWR oder der Schweiz die Dauer von zwölf Monaten, finden auf solche Arbeitsverhältnisse ab diesem Zeitpunkt die österreichischen gesetzlichen und durch Verordnung oder Kollektivvertrag festgelegten Arbeitsrechtsnormen zur Gänze Anwendung, soweit diese Normen günstiger sind, als die entsprechenden Normen des Entsendestaates. Dabei ist jener Kollektivvertrag heranzuziehen, der am Arbeitsort für vergleichbare Arbeitnehmer von vergleichbaren Arbeitgebern gilt. Ausgenommen davon sind die Regelungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002 oder vergleichbaren österreichischen Rechtsvorschriften und des Betriebspensionsgesetzes (BPG), BGBl. Nr. 282/1990 sowie Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrages einschließlich von Wettbewerbsverboten. Legt der Arbeitgeber eine mit einer Begründung versehene Mitteilung in deutscher oder englischer

Sprache vor, verlängert sich der Zeitraum nach dem ersten Satz auf 18 Monate. Bei der Berechnung der Entsendungsdauer ist die Dauer einer Entsendung eines ersetzten Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Die Mitteilung ist gegebenenfalls mit einer Änderungsmeldung im Sinne des § 19 zu übermitteln.

(3a) Eine Entsendung im Sinne der Richtlinie (EU) 2020/1057 gilt in Hinblick auf Abs. 3 als beendet, wenn der mobile Arbeitnehmer Österreich im Rahmen einer grenzüberschreitenden Güter- oder Personenbeförderung verlässt. Dieser Entsendezeitraum ist nicht mit früheren Entsendezeiträumen im Zusammenhang mit solchen grenzüberschreitenden Beförderungen desselben mobilen Arbeitnehmers oder eines anderen mobilen Arbeitnehmers, den er ersetzt, zusammenzurechnen.

(4) Abs. 3 gilt nicht für Arbeitnehmer im Sinne von § 33d des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972.

(5) Arbeitgeber sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass ihre Fahrer Kenntnis über ihre Rechte und Pflichten gemäß der Richtlinie (EU) 2020/1057 erlangen.

2. HAUPTSTÜCK

ARBEITSRECHTLICHE ANSPRÜCHE UND MASSNAHMEN ZU IHREM SCHUTZ

1. ABSCHNITT

ARBEITSRECHTLICHE ANSPRÜCHE

Anspruch auf Mindestentgelt, Aufwandersatz und Bedingungen für angemessene Unterkünfte

§ 3. (1) Ein Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich hat zwingend Anspruch auf das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt.

(2) Ein Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, dessen Arbeitgeber seinen Sitz nicht in Österreich hat und nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, hat zwingend Anspruch auf jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

(3) Ein durch einen Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat, EWR-Staat oder einem Drittstaat nach Österreich zur Arbeitsleistung entsandter Arbeitnehmer hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt (ausgenommen Beiträge nach § 6 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002 oder vergleichbaren österreichischen Rechtsvorschriften und Beiträge oder Prämien nach dem Betriebspensionsgesetz – BPG, BGBl. Nr. 282/1990), das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

(4) Sind nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag Sonderzahlungen vorgesehen, hat der Arbeitgeber diese dem entsandten Arbeitnehmer oder der grenzüberschreitend

überlassenen Arbeitskraft aliquot für die jeweilige Lohnzahlungsperiode zusätzlich zum laufenden Entgelt (Fälligkeit) zu leisten.

(5)) Für einen entsandten Arbeitnehmer, der in Österreich im Zusammenhang mit der Lieferung einer im Ausland durch den Arbeitgeber oder einen mit diesem in einem Konzern im Sinne des § 15 AktG und des § 115 GmbHG verbundenen Arbeitgeber gefertigten Anlage an einen inländischen Betrieb mit Montagearbeiten, der Inbetriebnahme und damit verbundenen Schulungen oder mit Reparatur- und Servicearbeiten dieser Anlagen, die von inländischen Arbeitnehmern nicht erbracht werden können, beschäftigt wird, gilt Abs. 3 nicht, wenn diese Arbeiten in Österreich insgesamt jeweils nicht länger als drei Monate dauern.

(6) Für entsandte Arbeitnehmer, die mit Bauarbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriss von Bauwerken dienen, insbesondere mit Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltung (Maler- und Reinigungsarbeiten) oder Sanierung sowie mit Reparaturen und Installationen an Anlagen in Kraftwerken beschäftigt sind, gelten die Abs. 3 und 4 jedenfalls ab dem ersten Tag der Beschäftigung in Österreich.

(7) Ein entsandter Arbeitnehmer hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf zumindest jenen gesetzlichen, durch Verordnung festgelegten oder kollektivvertraglichen Aufwandersatz für Reise-, Unterbringungs- oder Verpflegungskosten, die während der Entsendung in Österreich anfallen, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. Dieser Aufwandersatz umfasst Kosten anlässlich von Reisebewegungen, wenn der Arbeitnehmer von einem regelmäßigen Arbeitsplatz im Inland zu einem anderen Arbeitsplatz im Inland reist.

Urlaubsanspruch

§ 4. (1) Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich haben unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub.

(2) Entsandte Arbeitnehmer und grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte haben für die Dauer der Entsendung oder Überlassung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 2 des Urlaubsgesetzes (UrlG), BGBl. Nr. 390/1976, oder vergleichbaren österreichischen Vorschriften, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts geringer ist. Nach Beendigung der Entsendung oder Überlassung behält der entsandte Arbeitnehmer oder die überlassene Arbeitskraft den der Dauer der Entsendung oder Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts zusteht.

(3) Abs. 2 gilt nicht für einen entsandten Arbeitnehmer, der in Österreich mit insgesamt nicht länger als acht Kalendertage dauernden Montagearbeiten im Sinne des § 3 Abs. 5 be-

schäftigt wird.

(4) Abs. 2 gilt für entsandte Arbeitnehmer, die mit Bauarbeiten im Sinne des § 3 Abs. 6 in Österreich beschäftigt sind, jedenfalls ab dem ersten Tag der Beschäftigung in Österreich.

(5) Die Abs. 1 bis 4 gelten nicht für Arbeitnehmer, auf die die §§ 33d bis 33i des Bauarbeiter-Urlaubs und Abfertigungsgesetzes (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, anzuwenden sind.

Anspruch auf Einhaltung der Arbeitszeit und der Arbeitsruhe

§ 5. Für entsandte Arbeitnehmer gelten unbeschadet des anzuwendenden Rechts zwingend die Höchstarbeits- und die Mindestruhezeiten einschließlich der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeit- und Arbeitsruheregelungen, die am Arbeitsort für vergleichbare Arbeitnehmer von vergleichbaren Arbeitgebern gelten.

Regelungen für die grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung

§ 6. (1) Eine Arbeitskraft, die aus dem Ausland nach Österreich überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf

1. Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall einschließlich der Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei Feiertagen und bei Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen in der für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen Dauer und Höhe,
2. Beachtung der für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen Kündigungsfristen und Kündigungstermine sowie der Normen über den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz und
3. Kündigungsentschädigung,

soweit dies günstiger ist als die Ansprüche nach den Rechtsvorschriften des auf das Vertragsverhältnis anzuwendenden Rechts.

(2) Die für gewerblich überlassene Arbeitskräfte in Österreich geltenden Kollektivverträge sind auch auf aus dem Ausland nach Österreich überlassene Arbeitskräfte anzuwenden.

(3) Das AÜG oder vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften gelten auch für grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte.

Kollektivverträge

§ 7. Die Kollektivvertragsparteien haben die von ihnen abgeschlossenen Kollektivverträge in elektronischer Form zugänglich zu machen. Sofern es sich um Bautätigkeiten handelt, wird die Informations- und Auskunftstätigkeit von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse wahrgenommen.

2. ABSCHNITT HAFTUNGSBESTIMMUNGEN

Haftung für Entgeltansprüche gegen Arbeitgeber mit Sitz in einem Drittstaat

§ 8. (1) Der Auftraggeber als Unternehmer haftet für die sich nach § 3 ergebenden Entgeltansprüche von entsandten Arbeitnehmern eines Arbeitgebers mit Sitz in einem Drittstaat im Rahmen des Auftrags als Bürge und Zahler nach § 1357 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB), JGS Nr. 946/1811.

(2) Für den Bereich der Arbeitskräfteüberlassung sind § 14 AÜG oder vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften anzuwenden, soweit dies in diesem Gesetz nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist.

Haftungsbestimmungen für den Baubereich

§ 9. (1) Der Auftraggeber haftet als Bürge und Zahler nach § 1357 ABGB für Ansprüche auf das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gebührende Entgelt der entsandten oder grenzüberschreitend überlassenen Arbeitnehmer seines Auftragnehmers für Arbeitsleistungen im Rahmen der Beauftragung von Bauarbeiten im Sinne des § 3 Abs. 6 in Österreich. Der Auftraggeber, der selbst nicht Auftragnehmer der beauftragten Bauarbeiten ist, haftet nur dann, wenn er vor der Beauftragung von der Nichtzahlung des Entgelts wusste oder diese auf Grund offensichtlicher Hinweise ernsthaft für möglich halten musste und sich damit abfand.

(2) Voraussetzungen für die Begründung der Haftung des Auftraggebers nach Abs. 1 sind, dass

1. der Arbeitnehmer die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse spätestens acht Wochen nach Fälligkeit des Entgelts über seine Forderung nach ausstehendem Entgelt unter Angabe eines konkreten Betrages und Lohnzahlungszeitraumes informiert,
2. die Information des Arbeitnehmers Angaben über seinen Arbeitgeber, das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses, den Ort und die Zeit der Erbringung der Arbeitsleistungen aus der Beauftragung sowie die Art seiner Tätigkeit umfasst,
3. die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse den Auftraggeber nach Beendigung der Erhebungen nach Abs. 3 darüber unter Angabe eines konkreten Betrages schriftlich informiert und
4. das ausstehende Entgelt weder verfallen noch verjährt ist.

Die Haftung des Auftraggebers wird zum Zeitpunkt des Zugangs der schriftlichen Information nach der Z 3 bei ihm begründet. Die Haftung endet neun Monate nach der Fälligkeit des jeweiligen Entgelts, es sei denn, der Arbeitnehmer macht seine Forderung gegenüber dem Auftraggeber innerhalb dieses Zeitraums gerichtlich geltend. Die Haftung ist mit der Höhe des in der Information angeführten Betrages begrenzt.

(3) Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse hat auf der Basis der Angaben im Sinne des Abs. 2 Z 1 und 2 eine Prüfung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses sowie der vom Arbeitnehmer erhobenen Forderung vorzunehmen. Die §§ 23b und 23c BUAG sind anzuwenden. Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse hat die Information nach Abs. 2 Z 3 dem Auftraggeber, dem Auftragnehmer und dem Arbeitnehmer zu übermitteln, wobei

mit der Übermittlung an den Auftragnehmer eine außergerichtliche Geltendmachung zur Vermeidung des Verfalls oder der Verjährung des Anspruchs auf das ausstehende Entgelt erfolgt. Sie kann begründete Zweifel über das Bestehen des Arbeitsverhältnisses oder des Anspruches in die Information an den Auftraggeber aufnehmen.

(4) Ab der Begründung der Haftung des Auftraggebers nach Abs. 1 kann dieser für die Dauer der Haftung die Leistung des Werklohns verweigern, den er dem Auftragnehmer im Sinne des Abs. 1 aus dem gegenständlichen oder einem anderen Auftrag schuldet. Das Leistungsverweigerungsrecht ist mit der Höhe des in der Information nach Abs. 2 letzter Satz angeführten Betrages zuzüglich eines angemessenen Betrages für allfällige Kosten eines gerichtlichen Verfahrens begrenzt. Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über den Auftragnehmer beeinträchtigt nicht das Entstehen oder den Weiterbestand des Leistungsverweigerungsrechts des Auftraggebers. Soweit der Auftraggeber die Schuld des Auftragnehmers zahlt, wird der Auftraggeber von seiner Schuld gegenüber dem Auftragnehmer befreit. Zahlt der Auftraggeber auf Grund einer gegen ihn ergangenen vollstreckbaren gerichtlichen Entscheidung und hat er den Auftragnehmer von dem Rechtsstreit derart benachrichtigt (§ 21 der Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl. Nr. 113/1895) oder die ihm zumutbaren Schritte für eine solche Benachrichtigung gesetzt, dass oder damit der Auftragnehmer Einwendungen gegen die erhobene Forderung in einer seine Interessen wahrenen Weise erheben konnte, wirkt die Zahlung einschließlich des Betrages für die Kosten des gerichtlichen Verfahrens gegenüber dem Auftragnehmer schuldbefreiend. Die Zahlung wirkt nicht schuldbefreiend, soweit der in der gerichtlichen Entscheidung angeführte Betrag auf einen Mutwillen des Auftraggebers zurückzuführen ist. Die Zahlung des Auftraggebers wirkt weiters insoweit schuldbefreiend, als sie in einer gegen den Auftragnehmer ergangenen vollstreckbaren gerichtlichen Entscheidung Deckung findet.

(5) Hat der Auftraggeber den Werklohn geleistet, kann er vom Auftragnehmer Ersatz für die anstelle des Auftragnehmers geleistete Schuld fordern (§ 1358 ABGB). Zahlt der Auftraggeber auf Grund einer gegen ihn ergangenen vollstreckbaren gerichtlichen Entscheidung und hat er den Auftragnehmer von dem Rechtsstreit derart benachrichtigt (§ 21 ZPO) oder die ihm zumutbaren Schritte für eine solche Benachrichtigung gesetzt, dass oder damit der Auftragnehmer Einwendungen gegen die erhobene Forderung in einer seine Interessen wahrenen Weise erheben konnte, kann er vom Auftragnehmer Ersatz für die von ihm geleistete Zahlung einschließlich des Betrages für die Kosten des gerichtlichen Verfahrens fordern. Ein Ersatz steht nicht zu, soweit der in der gerichtlichen Entscheidung angeführte Betrag auf einen Mutwillen des Auftraggebers zurückzuführen ist. Die Zahlung des Auftraggebers bewirkt weiters einen Ersatzanspruch, wenn sie in einer gegen den Auftragnehmer ergangenen vollstreckbaren gerichtlichen Entscheidung Deckung findet.

(6) Im Anwendungsbereich des Abs. 1 bis 5 haben sämtliche Auftraggeber der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse wahrheitsgemäß längstens binnen 14 Tagen ab Zugang des Auskunftsbegehrens Auskunft über die von ihnen beauftragten Unternehmen und über die Weitergabe der Bauleistungen zu erteilen. Zum Zweck der Geltendmachung der Ansprüche durch den Arbeitnehmer ist die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse berechtigt, die erteilten Auskünfte und die im Zusammenhang mit der unterbliebenen Auskunft stehenden Daten an den Arbeitnehmer zu übermitteln. Zu diesem Zweck hat die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse dem Arbeitnehmer sämtliche ihr bekannten Auftraggeber

(Name und Anschrift) zu nennen.

(7) Erteilt eine auskunftspflichtige Person der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse keine Auskunft, so gilt sie, so lange die erforderliche Auskunft nicht erteilt wird, bezüglich der weitergegebenen Bauleistungen oder sonstigen Beauftragungen jedenfalls als Auftraggebendes Unternehmen aller nachfolgend beauftragten Unternehmen.

(8) Die Haftung des Auftraggebers erstreckt sich auf den Arbeitnehmer jedes weiteren Auftragnehmers, wenn die Auftragserteilung als Rechtsgeschäft anzusehen ist, das darauf abzielt, die Haftung zu umgehen (Umgebungsgeschäft), und der Auftraggeber dies wusste oder auf Grund offensichtlicher Hinweise ernsthaft für möglich halten musste und sich damit abfand.

(9) Werden grenzüberschreitend überlassene Arbeitnehmer von einem Auftraggeber mit Bauarbeiten im Sinne des Abs. 1 beschäftigt, sind im Verhältnis zum Auftraggeber als Beschäftigter die Abs. 1 bis 8 anzuwenden. § 14 AÜG ist diesfalls nicht anzuwenden.

(10) Der Auftraggeber nach dem Abs. 1 haftet als Bürge und Zahler nach § 1357 ABGB auch für Zuschläge, die sein Auftragnehmer im Rahmen des Auftragsverhältnisses für dessen Arbeitnehmer gemäß § 33d BUAG an die Urlaubs- und Abfertigungskasse zu entrichten hat, soweit diese nicht verjährt sind. Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse hat den Auftraggeber nach dem Abs. 1 über den Eintritt der Haftung und die Höhe der zu entrichtenden Zuschläge schriftlich zu informieren. Die Haftung des Auftraggebers nach dem Abs. 1 ist mit der Höhe des in der Information angeführten Betrages begrenzt. Sie wird zum Zeitpunkt des Zugangs der schriftlichen Information begründet und endet neun Monate nach der Fälligkeit der Zuschläge, es sei denn, die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse macht die Forderung gegenüber dem Auftraggeber innerhalb dieses Zeitraumes gerichtlich geltend. Im Übrigen sind die Abs. 4 bis 9 anzuwenden.

Haftung des Generalunternehmers für Entgeltansprüche gegen Auftragnehmer mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft

§ 10. (1) Generalunternehmer ist, wer als Auftragnehmer eines öffentlichen Auftraggebers oder Sektorenauftraggebers im Rahmen seiner Unternehmertätigkeit die Erbringung zumindest eines Teiles einer auf Grund eines Auftrages geschuldeten Leistung an einen anderen Unternehmer (Subunternehmer), ausgenommen Arbeitgeber mit Sitz in einem Drittstaat, weitergibt. Hat der Generalunternehmer einen Auftrag oder einen Teil eines Auftrages in einer nach den Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes 2006 (BVergG 2006), BGBl. I Nr. 17/2006, oder anderen gleichartigen Rechtsvorschriften unzulässiger Weise oder entgegen vertraglichen Vereinbarungen weitergegeben, so haftet er nach § 1357 ABGB als Bürge und Zahler für Ansprüche auf das gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt der vom Subunternehmer zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmer, das diesen während ihrer Tätigkeit im Rahmen der vereinbarten Leistungserbringung gebührt. Gleiches gilt für einen Subunternehmer, wenn dieser einen Auftrag oder einen Teil eines Auftrages in unzulässiger Weise weitergibt.

(2) Im Anwendungsbereich des Abs. 1 haben sämtliche Auftraggeber dem Arbeitnehmer wahrheitsgemäß längstens binnen 14 Tagen ab Zugang des Auskunftsbegehrens Auskunft

über die von ihnen beauftragten Unternehmen, über die Weitergaben der Beauftragungen und deren jeweiligen Vertragsgegenstand zu erteilen. Im Baubereich hat die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse dem Arbeitnehmer sämtliche ihr bekannten Auftraggeber (Name und Anschrift) zu nennen. Erteilt eine auskunftspflichtige Person keine Auskunft, so gilt sie, so lange die erforderliche Auskunft nicht erteilt wird, bezüglich der weitergegebenen Bauleistungen oder sonstigen Beauftragungen jedenfalls als Auftrag gebendes Unternehmen aller nachfolgend beauftragten Unternehmen. Der öffentliche Auftraggeber hat dem Arbeitnehmer über die Zulässigkeit der Weitergabe des Auftrages Auskunft zu geben.

(3) Die Haftung des Auftraggebers erstreckt sich auf den Arbeitnehmer jedes weiteren Auftragnehmers, wenn die Auftragserteilung als Rechtsgeschäft anzusehen ist, das darauf abzielt, die Haftung zu umgehen (Umgehungsgeschäft), und der Auftraggeber dies wusste oder auf Grund offensichtlicher Hinweise ernsthaft für möglich halten musste und sich damit abfand

3. ABSCHNITT BEHÖRDEN Behörden und Stellen

§ 11. (1) Folgende Behörden und Stellen sind im Rahmen der Vollziehung des LSD-BG tätig:

1. das Amt für Betrugsbekämpfung mit Sachverhaltsermittlungen in Bezug auf Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort außerhalb Österreichs, die nicht dem ASVG unterliegen;
2. die Österreichische Gesundheitskasse als Kompetenzzentrum Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung (Kompetenzzentrum LSDB) mit der Wahrnehmung der nach § 13 übertragenen Aufgaben, insbesondere der Lohnkontrolle in Bezug auf Arbeitnehmer, die nicht dem ASVG unterliegen;
3. die Träger der Krankenversicherung mit der Wahrnehmung der nach § 14 übertragenen Aufgaben in Bezug:
 - a) auf Arbeitnehmer, die dem ASVG unterliegen,
 - b) auf Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, die nicht dem ASVG unterliegen, sowie
 - c) auf dem ASVG unterliegende Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes;
4. die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse mit der Wahrnehmung der nach § 15 übertragenen Aufgaben im Baubereich;
5. die Bezirksverwaltungsbehörden mit der Durchführung von Verwaltungsstrafverfahren nach diesem Bundesgesetz;
6. die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz des Amtes für Betrugsbekämpfung (Zentrale Koordinationsstelle) mit der Erfassung und Bearbeitung einer Entsendemeldung oder Meldung einer Arbeitskräfteüberlassung.

(2) Das Amt für Betrugsbekämpfung übt bei der Verwendung von Daten im Zusammenhang mit Erhebungen hinsichtlich der §§ 12 und 29 die Funktion eines Auftragsverarbeiters im Sinne von Art. 4 Z 8 der Verordnung (EU) 2016/679 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung

der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABl. Nr. L 119 vom 4.5.2016 S. 1, (im Folgenden: DSGVO), aus.

(3) Das Kompetenzzentrum LSDB übt im Zusammenhang mit seinen Tätigkeiten nach § 13 die Funktion eines Verantwortlichen im Sinne von Art. 4 Z 7 DSGVO aus.

(4) Die vom Amt für Betrugsbekämpfung im Zuge von Erhebungen nach § 12 ermittelten personenbezogenen Daten sind nach Ablauf von fünf Jahren ab dem Beginn der Erhebungen zu einem bestimmten Sachverhalt zu löschen. Diese Frist verlängert sich um zehn Jahre, wenn in Bezug auf den Sachverhalt ein Strafbescheid erlassen wird. Ist ersichtlich, dass im Hinblick auf den Sachverhalt kein strafbares Verhalten vorliegt, sind die personenbezogenen Daten unverzüglich zu löschen.

(5) Das Verwenden von personenbezogenen Daten ist nur zulässig, soweit dies die Erfüllung der sich aus diesem Bundesgesetz ergebenden Aufgaben zwingend erfordert.

Erhebungen des Amtes für Betrugsbekämpfung

§ 12. (1)) Das Amt für Betrugsbekämpfung ist berechtigt, das Bereithalten der Unterlagen nach den §§ 21, 21a und 22 zu überwachen sowie in Bezug auf Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort außerhalb Österreichs, die nicht dem ASVG unterliegen, die zur Kontrolle des unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien zustehenden Entgelts (Lohnkontrolle) im Sinne des § 29 erforderlichen Erhebungen durchzuführen. Die Organe des Amtes für Betrugsbekämpfung sind berechtigt,

1. die Betriebsstätten, Betriebsräume und auswärtigen Arbeitsstätten oder Arbeitsstellen sowie die Aufenthaltsräume der Arbeitnehmer ungehindert zu betreten und Wege zu befahren, auch wenn dies sonst der Allgemeinheit untersagt ist,
2. von den dort angetroffenen Personen Auskünfte über alle für die Erhebung nach Abs. 1 maßgebenden Tatsachen zu verlangen, wenn Grund zur Annahme besteht, dass es sich bei diesen Personen um Arbeitgeber oder um Arbeitnehmer handelt,
3. in die zur Erhebung erforderlichen Unterlagen (§§ 21, 21a und 22) Einsicht zu nehmen, Ablichtungen dieser Unterlagen anzufertigen und – soweit kein Einsatz mobiler Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie (EU) 2020/1057 oder von Anhang 31 Teil A Abschnitt 2 des Abkommens mit dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland vorliegt – die Übermittlung dieser Unterlagen zu fordern, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages abzusenden sind. Erfolgt bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten die Kontrolle nicht am ersten Arbeits(Einsatz)ort, sind die Unterlagen dem Amt für Betrugsbekämpfung nachweislich zu übermitteln, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages abzusenden sind. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen,
4. die Übermittlung von im § 22 aufgezählten Lohnunterlagen auch bis zu einem Monat nach der Beendigung der Entsendung oder Überlassung zu verlangen. Diese Unterlagen sind vom Arbeitgeber oder Überlasser binnen 14 Tagen ab dem Zugang des Verlangens beim Arbeitgeber zu übermitteln,
5. im Falle der Entsendung mobiler Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie (EU) 2020/1057 nach Österreich die Übermittlung folgender Unterlagen nach der Been-

digung der Entsendung über die mit dem Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) nach der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems und zur Aufhebung der Entscheidung 2008/49/EG der Kommission („IMI-Verordnung“), ABl. Nr. L 316 vom 14.11.2012 S. 1, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) 2020/1055, ABl. Nr. L 249 vom 31.07.2020 S. 17, und die Richtlinie (EU) 2020/1057, verbundene öffentliche Schnittstelle zu verlangen:

- a) die in § 21a Abs. 2 aufgezählten Unterlagen,
- b) den Arbeitsvertrag oder gleichwertige Unterlagen im Sinne des Art. 3 der Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 18.10.1991 S. 32, sowie – für den Kalendermonat oder die Kalendermonate der Entsendung – Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung und Arbeitszeitaufzeichnungen.

Diese Unterlagen sind vom Verkehrsunternehmer binnen acht Wochen nach dem Tag der Aufforderung über die mit dem Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) verbundene öffentliche Schnittstelle zu übermitteln.

6. im Falle der Entsendung mobiler Arbeitnehmer im Sinne des Abkommens mit dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland nach Österreich die Übermittlung folgender Unterlagen nach der Beendigung der Entsendung über die mit dem Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) verbundene öffentliche Schnittstelle zu verlangen:

- a) die in § 21a Abs. 2 aufgezählten Unterlagen,
- b) den Arbeitsvertrag oder ein gleichwertiges Dokument, sowie – für den Kalendermonat oder die Kalendermonate der Entsendung – Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung und Arbeitszeitaufzeichnungen.

Diese Unterlagen sind vom Verkehrsunternehmer binnen acht Wochen nach dem Tag der Aufforderung über die mit dem Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) verbundene öffentliche Schnittstelle zu übermitteln.

7. Einsicht in die Datenbank im Kompetenzzentrum LSDB zu nehmen;
8. Einsicht in die Datenbank des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger zu nehmen, die der Speicherung der im Zusammenhang mit der Ausstellung eines PD A1 nach den Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 übermittelten Informationen dient.
9. Einsicht in die Entsendemeldungen nach § 19a zu nehmen.“

(2) Das Amt für Betrugsbekämpfung hat die Ergebnisse der Erhebungen in Bezug auf die Lohnkontrolle dem Kompetenzzentrum LSDB zu übermitteln und auf Ersuchen des Kompetenzzentrums LSDB konkret zu bezeichnende weitere Erhebungen zu übermittelten Erhebungsergebnissen oder Erhebungen auf Grund von begründeten Mitteilungen durch Dritte durchzuführen.

Kompetenzzentrum LSDB

§ 13. (1) Für die Kontrolle des dem nicht dem ASVG unterliegenden Arbeitnehmer mit

gewöhnlichem Arbeitsort außerhalb Österreichs nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag in Österreich unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien zustehenden Entgelts im Sinne des § 29 Abs. 1 wird das Kompetenzzentrum LSDB eingerichtet.

(2) Das Kompetenzzentrum LSDB hat im übertragenen Wirkungsbereich nach den Weisungen des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz die folgenden Aufgaben wahrzunehmen:

1. Entgegennahme der Erhebungsergebnisse des Amtes für Betrugsbekämpfung,
2. Ersuchen an das Amt für Betrugsbekämpfung, konkret zu bezeichnende weitere Erhebungen zu übermittelten Erhebungsergebnissen oder Erhebungen auf Grund von begründeten Mitteilungen durch Dritte durchzuführen,
3. Erstattung der Strafanzeige nach Abs. 4,
4. Führung der Verwaltungs(straf)evidenz und Auskunftserteilung nach § 35,
5. Wahrnehmung der Parteistellung und der damit verbundenen Berechtigungen nach § 32 Abs. 1,
6. Information des Arbeitnehmers über eine sein Arbeitsverhältnis betreffende Anzeige nach Abs. 4 in Verfahren nach § 29 Abs. 1, soweit die Anschrift in der Meldung gemäß § 19 angeführt ist.

(3) Die Aufwendungen des Kompetenzzentrums LSDB trägt der Bund.

(4) Stellt das Kompetenzzentrum LSDB fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Sinne des Abs. 1 nicht zumindest das nach Abs. 1 zustehende maßgebliche Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien leistet, hat es Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten. Mit der Anzeige ist ein bestimmtes Strafausmaß zu beantragen. Die Anzeige ist dem Amt für Betrugsbekämpfung zum Zwecke der Nachverrechnung von Abgaben elektronisch zur Kenntnis zu übermitteln. Entgeltzahlungen, die das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt übersteigen, sind auf allfällige Unterentlohnungen im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum anzurechnen.

(5) Das Kompetenzzentrum LSDB kann die Kollektivvertragspartner, die den für den Arbeitnehmer maßgeblichen Kollektivvertrag abgeschlossen haben, zu Entgeltfragen, insbesondere zur Ermittlung des dem Arbeitnehmer unter Beachtung der Einstufungskriterien nach Abs. 1 zustehenden Entgelts, anhören. Erhebt ein Arbeitgeber begründete Einwendungen gegen das vom Kompetenzzentrum LSDB angenommene Entgelt, insbesondere die angenommene Einstufung, hat das Kompetenzzentrum LSDB die Kollektivvertragspartner anzuhören. Eine Stellungnahme der Kollektivvertragspartner hat eine gemeinsame zu sein. Aufwändersätze und Sachbezüge dürfen, soweit der Kollektivvertrag nicht anderes bestimmt, für die Zwecke der Bestimmung des kollektivvertraglichen Entgelts nicht angerechnet werden.

(6) Stellt das Kompetenzzentrum LSDB fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Abs. 1 gebührenden Entgelt nach Mitteilung des Kompetenzzentrums LSDB binnen einer vom Kompetenzzentrum LSDB festzusetzenden Frist nachweislich leistet, und

1. die Unterschreitung des nach Abs. 1 maßgeblichen Entgelts unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gering ist, oder

2. das Verschulden des Arbeitgebers oder des zur Vertretung nach außen Berufenen (§ 9 Abs. 1 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 – VStG, BGBl. Nr. 52/1991) oder des verantwortlichen Beauftragten (§ 9 Abs. 2 oder 3 VStG) leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigt,

hat es von einer Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde abzusehen. Ebenso ist von einer Anzeige abzusehen, wenn der Arbeitgeber das dem Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührende Entgelt vor der Mitteilung durch das Kompetenzzentrum LSDB nachweislich leistet und die übrigen Voraussetzungen nach dem ersten Satz vorliegen. § 25 Abs. 3 VStG, ist nicht anzuwenden. Von einer Anzeige ist auch abzusehen, wenn ein Strafaufhebungsgrund nach § 29 Abs. 2 vorliegt.

(7) Das Kompetenzzentrum LSDB ist berechtigt, gegen Kostenersatz die Landesstellen der Österreichischen Gesundheitskasse mit der Vertretung im Namen des Kompetenzzentrums LSDB vor der Bezirksverwaltungsbehörde und dem Verwaltungsgericht zu beauftragen.

Feststellung von Übertretungen durch den Prüfdienst für lohnabhängige Abgaben und Beiträge

§ 14. (1) Stellt der zuständige Träger der Krankenversicherung im Rahmen seiner Tätigkeit fest, dass

1. der Arbeitgeber einem dem ASVG unterliegenden Arbeitnehmer oder
2. der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, der seinen gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich hat, ohne dem ASVG zu unterliegen, oder
3. der Auftraggeber nach dem Heimarbeitsgesetz 1960 dem nach § 4 Abs. 1 Z 7 ASVG versicherten Heimarbeiter

nicht zumindest das ihm nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag in Österreich unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien zustehende Entgelt im Sinne des § 29 Abs. 1 leistet, so gilt § 13 Abs. 4 bis 6 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Kompetenzzentrums LSDB die Träger der Krankenversicherung treten.

(2) Der zuständige Träger der Krankenversicherung ist berechtigt, in die für die Tätigkeit nach Abs. 1 erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen und Ablichtungen dieser Unterlagen anzufertigen. Auf Verlangen haben Arbeitgeber die erforderlichen Unterlagen oder Ablichtungen zu übermitteln, wobei die Unterlagen oder Ablichtungen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages abzusenden sind. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen.

(3) Der zuständige Träger der Krankenversicherung hat den Arbeitnehmer über eine sein Arbeitsverhältnis betreffende Anzeige in Verfahren nach § 29 Abs. 1 zu informieren.

Feststellung von Übertretungen durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse

§ 15. (1) Stellt die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse im Rahmen ihrer Tätigkeit fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Sinne des Abschnitts I BUAG oder im Sinne des § 33d BUAG nicht zumindest das ihm nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt im Sinne des § 29 Abs. 1 unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien leistet, gilt § 13 Abs. 4, Abs. 5 letzter Satz und Abs. 6 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Kompetenzzentrums LSDB die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse tritt.

(2) Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse ist im Rahmen ihrer Tätigkeit berechtigt, die Bereithaltung der Unterlagen nach den §§ 21 und 22 zu überwachen, Einsicht zu nehmen und Ablichtungen dieser Unterlagen anzufertigen und deren Übermittlung zu fordern, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages abzusenden sind. Erfolgt bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten die Kontrolle nicht am ersten Arbeits(Einsatz)ort, sind die Unterlagen der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse nachweislich zu übermitteln, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages abzusenden sind. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen. Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse ist berechtigt, entsprechend § 12 Abs. 1 Z 4 und 7 die Vorlage von Unterlagen zu verlangen und Einsicht in die Datenbank im Kompetenzzentrum LSDB zu nehmen.

Zusammenarbeit der Behörden im Inland im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung

§ 16. (1) Alle Behörden und alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und die Träger der Sozialversicherung, haben im Rahmen ihres Wirkungsbereiches den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, die Bundesfinanzverwaltung, die Gewerbebehörden, die Arbeitsinspektorate und die sonst zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes berufenen Behörden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach diesem Bundesgesetz, dem AÜG oder vergleichbaren österreichischen Rechtsvorschriften zu unterstützen.

(2) Diese Unterstützung besteht insbesondere auch darin, dass sie den in Abs. 1 genannten zuständigen Behörden

1. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, das Geschlecht, die Staatsbürgerschaft, den Beschäftigungsort, die Arbeits- und Vertragsbedingungen sowie die Pensions-, Unfall- und Krankenversicherungsdaten des überlassenen Arbeitnehmers oder arbeitnehmerähnlichen Person,
2. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, den Betriebsgegenstand und den Sitz des Betriebes des Überlassers und
3. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, die gesetzliche Interessenvertretung, den Fachverband oder die Berufsvereinigung sowie deren allfällige fachliche Unterliederungen und den Sitz des Betriebes des Beschäftigers

übermitteln.

Zusammenarbeit mit Behörden anderer EU-Mitgliedstaaten und EWR-Staaten und gegenseitige Amtshilfe

§ 17. (1) Jeweils im Rahmen ihrer Zuständigkeit sind die nachfolgend angeführten Behörden und Stellen dazu berechtigt, Behörden oder Stellen anderer EU-Mitgliedstaaten und EWR-Staaten, die für die Kontrolle der Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften zuständig sind, Amtshilfe zu leisten und mit ihnen zusammenzuarbeiten:

1. die in § 42 Z 2 bis 4 genannten Gerichte,
2. die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse,
3. die Bezirksverwaltungsbehörden,
4. das Amt für Betrugsbekämpfung,
5. das Kompetenzzentrum LSDB,

6. die Zentrale Koordinationsstelle,
7. das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und
8. das Bundesministerium für Finanzen.

Die in Z 1 bis 8 angeführten Behörden und Stellen sind im Rahmen ihrer Zuständigkeit zu derjenigen Amtshilfe und Zusammenarbeit mit Behörden oder Stellen anderer EU-Mitgliedstaaten oder EWR-Staaten verpflichtet, die entsprechend dem Ersuchen einer dieser Behörden oder Stellen notwendig ist, um die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften zu unterstützen.

(2) Die gegenseitige Amtshilfe und Zusammenarbeit nach Abs. 1 umfasst die Einholung und Erteilung von Auskünften sowie das Ersuchen um behördliche Handlungen und deren Vornahme, die

1. zur Durchführung von Kontrollen der Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften oder
2. für weitere Ermittlungen bei Verdacht der Übertretung einer arbeitsrechtlichen Vorschrift oder
3. zur Vorbereitung der Zustellung oder Vollstreckung einer Entscheidung nach dem dritten Hauptstück dieses Bundesgesetzes

notwendig sind. Die gegenseitige Amtshilfe und Zusammenarbeit schließt die Zustellung behördlicher Schriftstücke ein, mit Ausnahme der Zustellung der Dokumente inländischer Verwaltungsbehörden (§ 41) und der Entscheidungen anderer EU- oder EWR-Vertragsstaaten, die jeweils im dritten Hauptstück geregelt sind.

(3) Für die gegenseitige Amtshilfe und Zusammenarbeit nach Abs. 1 und 2 ist das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) im Sinne der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems und zur Aufhebung der Entscheidung 2008/49/EG der Kommission (im Folgenden: „IMI“) zu verwenden, soweit nicht in Staatsverträgen anderes vorgesehen ist.

(4) Die in Abs. 1 Z 1 bis 8 angeführten Behörden und Stellen sind verpflichtet, Auskunftsersuchen der Behörden anderer EWR-Staaten unverzüglich, in ausdrücklich als dringend bezeichneten Fällen innerhalb von zwei Arbeitstagen, in den übrigen Fällen innerhalb von längstens 25 Arbeitstagen zu entsprechen.

(5) Die in Abs. 1 Z 1 bis 8 angeführten Behörden und Stellen dürfen Informationen, die ihnen im Rahmen der gegenseitigen Amtshilfe und Zusammenarbeit bekannt werden, nur im Zusammenhang mit der Angelegenheit verwenden, für die die Informationen angefordert wurden.

(6) Ein Ersatz für den aus der gegenseitigen Amtshilfe und Zusammenarbeit entstehenden Aufwand darf von anderen EU-Mitgliedstaaten oder EWR-Staaten nicht gefordert werden.

Zusammenarbeit mit Behörden anderer EU-Mitgliedstaaten und gegenseitige Amtshilfe im Straßenverkehr nach der Richtlinie (EU) 2020/1057

§ 17a. (1) Das Amt für Betrugsbekämpfung hat mit den zuständigen Behörden und Stellen anderer EU Mitgliedstaaten bei den Aufgaben gemäß Art. 1 Abs. 11 lit. c und Unterabs. 2 und 3 der Richtlinie (EU) 2020/1057 zusammenzuarbeiten. Diese Zusammenarbeit umfasst

im Wege der Amtshilfe die Bereitstellung von Unterlagen und das Ersuchen um entsprechende Bereitstellung nach Art. 1 Abs. 11 lit. c und Unterabs. 2 und 3 der Richtlinie (EU) 2020/1057.

(2) Im Falle eines von einer zuständigen Behörde oder Stelle eines anderen EU Mitgliedsstaates oder EWR-Staates an das Amt für Betrugsbekämpfung gerichteten Ersuchens nach Art. 1 Abs. 11 lit. c und Unterabs. 2 der Richtlinie (EU) 2020/1057 hat dieses die angeforderten Unterlagen innerhalb von längstens 25 Arbeitstagen nach dem Zeitpunkt des Ersuchens über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) bereitzustellen.

(3) Im Übrigen bleibt § 17 unberührt.

Zusammenarbeit mit Behörden und gegenseitige Amtshilfe im Straßenverkehr nach dem Abkommen mit dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland

§ 17b. (1) Das Amt für Betrugsbekämpfung hat mit den zuständigen Behörden und Stellen des Vereinigten Königreiches Großbritannien und Nordirland bei den Aufgaben gemäß Art. 6 Abs. 1 Buchstabe c und Unterabs. 2 und 3 von Anhang 31 Teil A Abschnitt 2 des Abkommens mit dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland zusammenzuarbeiten. Diese Zusammenarbeit umfasst im Wege der Amtshilfe die Bereitstellung von Unterlagen und das Ersuchen um entsprechende Bereitstellung nach Art. 6 Abs. 1 lit. c und Unterabs. 2 und 3 von Anhang 31 Teil A Abschnitt 2 des vorgenannten Abkommens.

(2) Im Falle eines an das Amt für Betrugsbekämpfung gerichteten Ersuchens nach Art. 6 Abs. 1 lit. c und Unterabs. 2 von Anhang 31 Teil A Abschnitt 2 des Abkommens mit dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland hat dieses die angeforderten Unterlagen innerhalb von längstens 25 Arbeitstagen nach dem Zeitpunkt des Ersuchens über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) bereitzustellen.

Informationsverpflichtung von Arbeitgebern mit Sitz im Inland

§ 18. Arbeitgeber mit Sitz im Inland haben den in § 17 Abs. 1 genannten Behörden und Stellen auf schriftliches Verlangen nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Bestimmungen Informationen zur Verfügung zu stellen, die für Zwecke der gegenseitigen Amtshilfe oder Zusammenarbeit nach § 17 benötigt werden, soweit diese Behörden und Stellen die Auskünfte nicht aufgrund anderweitiger Vorschriften oder aus anderen gleichwertigen Informationsquellen erlangen können.

Informationsverpflichtung von Verkehrsunternehmern

§ 18a. Verkehrsunternehmer mit Niederlassung im Inland haben nach Aufforderung durch das Amt für Betrugsbekämpfung diesem binnen einer Woche jene Unterlagen zur Verfügung zu stellen, die erforderlich sind, damit das Amt für Betrugsbekämpfung einem Amtshilfeersuchen im Sinne des § 17a oder § 17b nachkommen kann.

4. ABSCHNITT

FORMALE VERPFLICHTUNGEN BEI GRENZÜBERSCHREITENDEM ARBEITSEINSATZ

Meldepflicht bei Entsendung oder Überlassung aus einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft

§ 19. (1) Arbeitgeber und Überlasser mit Sitz in einem EU Mitgliedstaat oder EWR Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft haben die Beschäftigung von nach Österreich entsandten Arbeitnehmern und nach Österreich überlassenen Arbeitskräften zu melden. Die Meldung hat für jede Entsendung oder Überlassung gesondert zu erfolgen. Nachträgliche Änderungen bei den Angaben gemäß Abs. 3 oder Abs. 4 sind unverzüglich zu melden (Änderungsmeldung). Ein Beschäftigter, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Meldepflichten nach diesem Absatz und den Abs. 2 und 3 als Arbeitgeber.

(2) Die Entsendung oder Überlassung im Sinne des Abs. 1 ist vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle zu melden. Im Fall von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich (§ 1 Abs. 9) ist die Meldung vor der Einreise in das Bundesgebiet zu erstatten. Die Meldung hat ausschließlich automationsunterstützt über die elektronischen Formulare des Bundesministeriums für Finanzen zu erfolgen. Arbeitgeber haben im Fall einer Entsendung der Ansprechperson nach § 23 oder, sofern nur ein Arbeitnehmer entsandt wird, diesem die Meldung in Abschrift auszuhändigen oder in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen.

(3) Die Meldung nach Abs. 1 hat für jede Entsendung gesondert zu erfolgen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden:

1. Name, Anschrift und Gewerbeberechtigung oder Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers im Sinne des Abs. 1, Umsatzsteueridentifikationsnummer,
2. Name und Anschrift der zur Vertretung nach außen Berufenen des Arbeitgebers,
3. Name und Anschrift der Ansprechperson nach § 23 aus dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer oder der in Österreich niedergelassenen zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen (§ 21 Abs. 2 Z 4),
4. Name und Anschrift des Auftraggebers (Generalunternehmers),
5. die Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständigen Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer,
6. Zeitraum der Entsendung insgesamt sowie Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der einzelnen Arbeitnehmer in Österreich, Dauer und Lage der vereinbarten Normalarbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer,
7. die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts und Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber,
8. Ort (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich),
9. in den Fällen des § 21 Abs. 2 Angabe der Person (genaue Anschrift) oder der Zweigniederlassung (genaue Anschrift), bei der die Melde-, Sozialversicherungs- und Lohnunterlagen bereitgehalten werden,
10. die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung

des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,

11. sofern für die Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
12. sofern die entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

(4) Die Meldung nach Abs. 1 hat für jede Überlassung gesondert zu erfolgen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden:

1. Name und Anschrift des Überlassers,
2. Name und Anschrift des zur Vertretung nach außen Berufenen des Überlassers,
3. Name und Anschrift des Beschäftigers sowie dessen Umsatzsteueridentifikationsnummer und dessen Gewerbebefugnis oder Unternehmensgegenstand,
4. Name, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und Sozialversicherungsträger sowie Staatsangehörigkeit der überlassenen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen,
5. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der einzelnen überlassenen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen beim Beschäftiger,
6. Orte der Beschäftigung, jeweils unter genauer Angabe der Anschrift, in Österreich, in den Fällen des § 21 Abs. 3 Angabe der Person (genaue Anschrift) oder der Zweigniederlassung (genaue Anschrift), bei der die Melde-, Sozialversicherungs- und Lohnunterlagen bereitgehalten werden,
8. Höhe des jedem einzelnen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Person nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts,
9. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,
10. sofern für die Beschäftigung der überlassenen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen im Sitzstaat des Überlassers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
11. sofern die überlassenen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen im Sitzstaat des Überlassers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

(5) Ist in Erfüllung von Dienstleistungsverträgen, von Dienstverschaffungsverträgen oder innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 AktG und des § 115 GmbHG der wiederholte grenzüberschreitende Einsatz von Arbeitnehmern vereinbart, kann abweichend von Abs. 1 und Abs. 2 vor der erstmaligen Arbeitsaufnahme eine Meldung der Entsendungen oder Überlassungen in Bezug auf einen inländischen Auftraggeber oder Beschäftiger jeweils für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten (Rahmenzeitraum) erstattet werden. Der Beschäftigungsort im Sinn des Abs. 3 Z 8 oder Abs. 4 Z 6 ist für jeden Auftraggeber oder Beschäftiger

gesondert zu melden. Die Unterlagen nach den §§ 19, 21 und 22 sind für die Dauer des Rahmenzeitraums am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder unmittelbar an diesem Ort und im Zeitpunkt der Erhebung elektronisch zugänglich zu machen. § 21 Abs. 2 ist anzuwenden.

(5a) Abs. 5 gilt nicht für Arbeitnehmer im Sinne des § 33d BUAG.

(6) Erfasst der grenzüberschreitende Einsatz des Arbeitnehmers die Erfüllung von mit mehreren Auftraggebern geschlossenen gleichartigen Dienstleistungsverträgen, können in der Meldung nach Abs. 1 alle Auftraggeber angeführt werden, sofern die Erfüllung der Dienstleistungsverträge durchgehend im Bundesgebiet und innerhalb einer Woche erfolgt.

(7) Die Meldung der Entsendung nach Abs. 1 von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich (§ 1 Abs. 9) hat ausschließlich nach diesem Absatz für jeweils einen Zeitraum von sechs Monaten zu erfolgen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden:

1. Name, Anschrift und Gewerbeberechtigung oder Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers im Sinne des Abs. 1, Umsatzsteueridentifikationsnummer,
2. Name und Anschrift der zur Vertretung nach außen Berufenen des Arbeitgebers,
3. sofern nicht der jeweilige Lenker des Fahrzeuges Ansprechperson ist (§ 23 zweiter Satz), Name und Anschrift der Ansprechperson nach § 23 aus dem Kreis der in Österreich niedergelassenen zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen (§ 21 Abs. 2 Z 4), hinsichtlich von Ansprechpersonen bei anderen Transportmitteln gilt Abs. 3 Z 3,
4. die Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständigen Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich innerhalb des Meldezeitraums voraussichtlich in Österreich tätigen Arbeitnehmer,
5. behördliche Kennzeichen der von den in der Z 4 genannten Arbeitnehmern verwendeten Fahrzeuge,
6. die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts und Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber,
7. die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,
8. sofern für die Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
9. sofern die entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

(8) Abs. 1 bis 3 und 5 bis 7 gelten nicht für die Entsendung mobiler Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie (EU) 2020/1057.

Meldepflicht bei Entsendung von mobilen Arbeitnehmern im Straßenverkehr

§ 19a. (1) Verkehrsunternehmer mit Niederlassung in einem (1) EU Mitgliedstaat haben die

Entsendung bei ihnen beschäftigter mobiler Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie (EU) 2020/1057 nach Österreich unter Verwendung des Standardformulars der öffentlichen Schnittstelle des Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) nach der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystem und zur Aufhebung der Entscheidung 2008/49/EG der Kommission, zu melden. Die Meldung ist spätestens bei Beginn der Entsendung vorzunehmen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden:

1. die Identität des Unternehmens, zumindest in Form der Nummer der Gemeinschaftslizenz, sofern diese verfügbar ist,
2. die Kontaktangaben eines Verkehrsleiters oder einer anderen Person im Niederlassungsmitgliedstaat, der/die als Ansprechpartner für die zuständigen österreichischen Behörden zur Verfügung steht und Dokumente oder Mitteilungen versendet und in Empfang nimmt,
3. die Identität (Name, Geburtsdatum, Sozialversicherungsnummer und die Staatsangehörigkeit), die Wohnanschrift und die Führerscheinnummer des mobilen Arbeitnehmers,
4. den Beginn des Arbeitsvertrags des mobilen Arbeitnehmers und das auf diesen Vertrag anwendbare Recht,
5. das geplante Datum des Beginns und des Endes der Entsendung für einen Zeitraum von mindestens einem Tag und höchstens sechs Monaten,
6. die amtlichen Kennzeichen der Kraftfahrzeuge,
7. ob es sich bei den Verkehrsdienstleistungen um Güterbeförderung, Personenbeförderung, grenzüberschreitende Beförderung oder Kabotage handelt.

(2) Verkehrsunternehmer mit Sitz im Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland haben die Entsendung mobiler Arbeitnehmer im Sinne von Anhang 31 Teil A Abschnitt 2 des Abkommens mit dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland nach Österreich unter Verwendung des Standardformulars der öffentlichen Schnittstelle des Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) nach der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 zu melden. Die Meldung ist spätestens bei Beginn der Entsendung vorzunehmen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden:

1. die Identität des Unternehmens, zumindest in Form der Nummer der gültigen Lizenz, sofern diese verfügbar ist,
2. die Kontaktdaten eines Verkehrsleiters oder einer anderen Kontaktperson auf dem Gebiet des Vereinigten Königreiches,
3. die Identität (Name, Geburtsdatum, Sozialversicherungsnummer und die Staatsangehörigkeit), die Wohnanschrift und die Führerscheinnummer des mobilen Arbeitnehmers,
4. den Beginn des Arbeitsvertrags des mobilen Arbeitnehmers und das auf diesen Vertrag anwendbare Recht,
5. das geplante Datum des Beginns und des Endes der Entsendung für einen Zeitraum von mindestens einem Tag und höchstens sechs Monaten, sowie
6. die amtlichen Kennzeichen der Kraftfahrzeuge.“

Information der Behörden

§ 20. (1). Die Zentrale Koordinationsstelle hat die Meldung einer Entsendung nach § 19

Abs. 3, 5 und 6 an den zuständigen Träger der Krankenversicherung, und sofern es sich um Bautätigkeiten handelt, der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse elektronisch zu übermitteln.

(2) Die Zentrale Koordinationsstelle hat die Meldung einer Überlassung nach § 19 Abs. 4 an:

1. den zuständigen Krankenversicherungsträger,
2. die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, und
3. den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

elektronisch zu übermitteln.

(3) Die Zentrale Koordinationsstelle hat dem Sozial- und Weiterbildungsfonds gemäß § 22a AÜG oder einem von diesem beauftragten Dienstleister für die Einhebung von Beiträgen nach Maßgabe des § 22d Abs. 2 und 4 AÜG und für die Erbringung von Leistungen für aus dem Ausland überlassene Arbeitnehmer die Daten gemäß § 19 Abs. 4 zur Verfügung zu stellen.

(4) Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ist im Rahmen der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben für Zwecke der Arbeitsmarktpolitik berechtigt, auf automationsunterstütztem Weg Einsicht in die von der Zentralen Koordinationsstelle hinsichtlich der Meldungen einer Entsendung nach § 19 Abs. 3 geführte Datenbank zu nehmen, wobei die Befugnis zur Einsichtnahme folgende Daten umfasst: Betriebsdaten (Firmenname und -adresse), Arbeitnehmerdaten der entsandten Person (Name, Geburtsdatum, Sozialversicherungsnummer, Sozialversicherungsträger, Wohnsitz, ausgeübte Tätigkeit, Entgelthöhe, Beschäftigungsdauer, Beschäftigungsart), Daten inländischer Auftraggeber (Firmenname und Adresse des Beschäftigertreibs oder des Generalunternehmers in Österreich) sowie genehmigungspflichtige Beschäftigung.

Bereithaltung von Meldeunterlagen, Sozialversicherungsunterlagen und behördlicher Genehmigung

§ 21. (1) Arbeitgeber mit Sitz in einem EU Mitgliedstaat oder EWR Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft haben folgende Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während des Entsendezeitraums bereitzuhalten oder diese dem Amt für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen:

1. Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument E 101 nach der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71, oder Sozialversicherungsdokument A 1 nach der Verordnung (EG) Nr. 883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit), sofern für den entsandten Arbeitnehmer in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht; kann der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Erhebung durch Nachweise in deutscher oder englischer Sprache belegen, dass ihm die Erwirkung der Ausstellung dieser Dokumente durch den zuständigen Sozialversicherungsträger vor der Entsendung nicht möglich war, sind gleichwertige Unterlagen in deutscher oder englischer Sprache (Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokuments E 101 oder A 1 und Dokumente, aus denen sich ergibt, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung der ausländischen Sozialversicherung unterliegt) bereitzuhalten;
2. die Meldung gemäß § 19;

3. die behördliche Genehmigung der Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers gemäß § 19 Abs. 3 Z 11 oder Abs. 7 Z 8, sofern eine solche erforderlich ist.

Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die erforderlichen Unterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen. Bei mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich sind die vorgenannten Unterlagen bereits ab Einreise in das Bundesgebiet im Fahrzeug bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen. Ein Beschäftigter, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Verpflichtung nach dieser Bestimmung als Arbeitgeber.

(2) Abweichend von Abs. 1 sind, ausgenommen im Fall eines mobilen Arbeitnehmers im Transportbereich, die Unterlagen im Inland bei

1. der in der Meldung nach § 19 Abs. 3 Z 3 genannten Ansprechperson, oder
2. einer im Inland eingetragenen Zweigniederlassung, an der der ausländische Arbeitgeber seine Tätigkeit nicht nur gelegentlich ausübt, oder
3. einer inländischen selbständigen Tochtergesellschaft oder der inländischen Muttergesellschaft eines Konzerns im Sinne des § 15 AktG oder § 115 GmbHG oder
4. einem im Inland niedergelassenen berufsmäßigen Parteienvertreter im Sinne des Wirtschaftstreuhandberufsgesetzes 2017 (WTBG), BGBl. I Nr. 137/2017, der Rechtsanwaltsordnung (RAO), RGBl. Nr. 96/1868 und der Notariatsordnung (NO), RGBl. Nr. 75/1871,

bereitzuhalten oder unmittelbar an den in den Z 1 bis 4 genannten Orten und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen, sofern dies in der Meldung nach § 19 Abs. 3 Z 9 angeführt ist. Erfolgt die Erhebung des Amtes für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse außerhalb der Geschäftszeiten des berufsmäßigen Parteienvertreter, hat dieser nach Aufforderung durch das Amt für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse die Unterlagen bis zum Ablauf des zweitfolgenden Werktages zu übermitteln. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen.

(3) Der Beschäftigter hat für jede überlassene Arbeitskraft für die Dauer der Überlassung folgende Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitzuhalten oder diese dem Amt für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen:

1. Unterlagen über die Anmeldung der Arbeitskraft zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument E 101 oder A 1), sofern für die überlassene Arbeitskraft keine Sozialversicherungspflicht in Österreich besteht; kann der Überlasser zum Zeitpunkt der Erhebung durch Nachweise in deutscher oder englischer Sprache belegen, dass ihm die Erwirkung der Ausstellung dieser Dokumente durch den zuständigen Sozialversicherungsträger vor der Überlassung nicht möglich war, sind gleichwertige Unterlagen in deutscher oder englischer Sprache (Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokuments E 101 oder A 1 und Dokumente, aus denen sich ergibt, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung der ausländischen Sozialversicherung unterliegt) bereitzuhalten;
2. die Meldung gemäß § 19 Abs. 1 und 4;
3. die behördliche Genehmigung der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte im

Sitzstaat des Überlassers gemäß § 19 Abs. 4 Z 10, sofern eine solche erforderlich ist. Abs. 2 findet sinngemäß Anwendung.

Bereithaltung von Unterlagen im Straßenverkehr

§ 21a. (1) Verkehrsunternehmer im Sinne des § 19a Abs. 1 und Abs. 2 haben vor Beginn der Entsendung von mobilen Arbeitnehmern dem Fahrer die Meldung nach § 19a in Papierform oder elektronischer Form bereitzustellen. Der Fahrer hat die ihm bereitgestellte Meldung während des Entsendezeitraums bereitzuhalten oder dem Amt für Betrugsbekämpfung unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen.

(2) Fahrer, die ihren gewöhnlichen Arbeitsort nicht in Österreich haben und bei in einem EU Mitgliedstaat niedergelassenen Verkehrsunternehmer oder bei einem Verkehrsunternehmer mit Sitz im Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland beschäftigt sind, haben – unabhängig davon, ob eine Entsendung nach Österreich vorliegt und unbeschadet des Abs. 1 – folgende vom Verkehrsunternehmer bereitgestellte Unterlagen bereitzuhalten oder dem Amt für Betrugsbekämpfung unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen:

1. Belege, aus denen
 - a) im Falle einer Güterbeförderung das beförderte Gut, der Be- und Entladeort und der Auftraggeber, oder
 - b) im Falle einer Personenbeförderung der Aufnahme- und Absetzort der beförderten Fahrgäste ersichtlich sind, wie etwa im Falle der lit. a einen elektronischen Frachtbrief (e CMR) oder die in Art. 8 Abs. 3 der Verordnung (EG) Nr. 1072/2009 genannten Belege, und
2. Aufzeichnungen des Fahrtenschreibers gemäß den Vorschriften über die Aufzeichnung und Aufbewahrung der Verordnungen (EG) Nr. 561/2006 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr, ABl. Nr. L 102 vom 11.04.2006 S. 1, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) 2020/1054, ABl. Nr. L 249 vom 31.07.2020 S. 1, und (EU) Nr. 165/2014, oder in Teil B Abschnitte 2 und 4 von Anhang 31 des Abkommens mit dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland.

Verkehrsunternehmer haben die vorgenannten Unterlagen in Papierform oder elektronischer Form dem Fahrer bereitzustellen. Die Verpflichtung nach diesem Absatz gilt sowohl bei Entsendungen nach Österreich als auch in jenen Fällen, in denen keine Entsendung nach Österreich vorliegt, beispielsweise nach § 1a oder wegen eines Transits durch Österreich.

(3) § 21 Abs. 1 bleibt im Übrigen unberührt.

Bereithaltung von Lohnunterlagen

§ 22. (1) Arbeitgeber im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 oder 19 Abs. 1 haben während der Dauer der Beschäftigung (im Inland) oder des Zeitraums der Entsendung insgesamt oder des Rahmenzeitraums (§ 19) den

1. Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsver-

trag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 18.10.1991 S. 32,

2. Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen für die aufgrund konkreter Tätigkeiten oder des konkreten Einsatzes zustehenden Zulagen und Zuschläge,
3. Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung, sofern sich die Einstufung nicht aus anderen Lohnunterlagen ergibt

zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher oder englischer Sprache am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder diese dem Amt für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die Lohnunterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen. Ein Beschäftigter, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Verpflichtung nach dieser Bestimmung als Arbeitgeber. § 21 Abs. 2 findet sinngemäß Anwendung.

(1a) Bei der Entsendung von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich (§ 1 Abs. 9) sind abweichend von Abs. 1 der Arbeitsvertrag oder Dienstzettel und Arbeitszeitaufzeichnungen (Aufzeichnungen im Sinne von Art. 36 der Verordnung (EU) Nr. 165/2014) bereits ab der Einreise in das Bundesgebiet im Fahrzeug bereitzuhalten oder diese dem Amt für Betrugsbekämpfung unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen. Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung sowie Arbeitszeitaufzeichnungen für den mobilen Arbeitnehmer im Transportbereich sind auf Verlangen des Amtes für Betrugsbekämpfung für das Kalendermonat, in dem die Kontrolle stattgefunden hat, und für das diesem Kalendermonat vorangehende Kalendermonat, wenn der Arbeitnehmer im vorangehenden Kalendermonat in Österreich tätig war, innerhalb einer Frist von 14 Kalendertagen nach dem Ende des Kalendermonats, in dem die Kontrolle erfolgt ist, zu übermitteln. Langen die Lohnunterlagen nach dem zweiten Satz innerhalb dieser Frist bei dem Amt für Betrugsbekämpfung nicht oder nicht vollständig ein, gilt dies als Nichtbereithalten der Lohnunterlagen.

(1b) Bei Entsendungen von Arbeitnehmern, die nicht länger als 48 Stunden dauern und nicht mobile Arbeitnehmer betreffen, sind abweichend von Abs. 1 während des Zeitraums der Entsendung der Arbeitsvertrag oder Dienstzettel und Arbeitszeitaufzeichnungen bereitzuhalten oder diese dem Amt für Betrugsbekämpfung unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen. Bei der Berechnung der Entsendungsdauer ist die Dauer einer im Rahmen einer Entsendung von einem anderen Arbeitnehmer bereits zurückgelegten Entsendungsdauer zu berücksichtigen. Im Übrigen ist Abs. 1a zweiter und dritter Satz anzuwenden.

(1c) Abs. 1 bis 1b gilt nicht für die Entsendung mobiler Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie (EU) 2020/1057 oder von Anhang 31 Teil A Abschnitt 2 des Abkommens mit dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland.

(2) Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur

Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftigten. Der Überlasser hat dem Beschäftigten die Lohnunterlagen nach Abs. 1 nachweislich bereitzustellen. § 21 Abs. 2 findet sinngemäß Anwendung.

Ansprechperson

§ 23. (1) Die in der Meldung nach § 19 Abs. 3 Z 3 genannte Ansprechperson hat nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes Unterlagen bereitzuhalten, Dokumente entgegenzunehmen und Auskünfte zu erteilen. Die Ansprechperson hat dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer anzugehören oder eine in Österreich niedergelassene und zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugte Person (§ 21 Abs. 2 Z 4) zu sein. Bei der Entsendung von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich ist der jeweilige Lenker des Kraftfahrzeuges Ansprechperson, es sei denn, der Arbeitgeber meldet eine zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugte Person (§ 21 Abs. 2 Z 4) als Ansprechperson.

(2) Abs. 1 gilt nicht für mobile Arbeitnehmer, die im Sinne der Richtlinie (EU) 2020/1057 nach Österreich entsandt sind.

Verantwortliche Beauftragte

§ 24. (1) Die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 Abs. 2 letzter Satz und 3 VStG für die Einhaltung dieses Bundesgesetzes wird erst rechtswirksam, nachdem

1. bei der Zentralen Koordinationsstelle durch Arbeitgeber im Sinne §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 oder 19 Abs. 1, durch einen Beschäftigten im Sinne des § 19 Abs. 1 letzter Satz oder durch Überlasser mit Sitz im Ausland, oder
2. beim zuständigen Träger der Krankenversicherung durch Arbeitgeber oder Beschäftigten mit Sitz im Inland

eine schriftliche Mitteilung über die Bestellung samt einem Nachweis der Zustimmung des Bestellten eingelangt ist. Dies gilt nicht für die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten auf Verlangen der Behörde gemäß § 9 Abs. 2 VStG. Eingegangene Mitteilungen nach Z 1 sind an das Kompetenzzentrum LSDB, eingegangene Mitteilungen nach den Z 1 und 2 für den Baubereich (Abschnitt I oder § 33d BUAG) sind auch an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse weiterzuleiten.

(2) Der Arbeitgeber, Beschäftigter im Sinne des § 19 Abs. 1 letzter Satz, der Überlasser oder der Beschäftigter hat den Widerruf der Bestellung oder das Ausscheiden von verantwortlichen Beauftragten nach Abs. 1 unverzüglich schriftlich der Einrichtung mitzuteilen, bei welcher die Mitteilung der Bestellung nach Abs. 1 einzubringen war.

5. ABSCHNITT

STRAFBESTIMMUNGEN, UNTERSAGUNG DER DIENSTLEISTUNG UND EVIDENZ ÜBER VERWALTUNGS(STRAF)VERFAHREN

Ort der Verwaltungsübertretung

§ 25. Bei grenzüberschreitender Entsendung oder Arbeitskräfteüberlassung gilt die Verwaltungsübertretung als in dem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem

der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich entsandten oder überlassenen Arbeitnehmer liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)Orten als am Ort der Kontrolle begangen.

§ 25a. Fehlen auf der nach Art. 5 der Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“), ABl. Nr. L 159 vom 28.05.2014 S. 11, einzurichtenden Website Informationen, welche innerstaatlichen gesetzlichen Normen auf Entsendungen oder Überlassungen anzuwenden sind, ist dies in Verwaltungsstrafverfahren nach diesem Bundesgesetz als Milderungsgrund im Sinne des § 19 VStG zu werten.

Verstöße im Zusammenhang mit den Melde- und Bereithaltungspflichten bei Entsendung oder Überlassung

§ 26. (1) Wer als Arbeitgeber oder Überlasser im Sinne des § 19 Abs. 1

1. die Meldung oder die Meldung über nachträgliche Änderungen bei den Angaben (Änderungsmeldung) entgegen § 19 nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet oder
2. in der Meldung oder Änderungsmeldung vorsätzlich unrichtige Angaben erstattet oder
3. die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs. 1 oder Abs. 2 nicht bereithält oder dem Amt für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht,

begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 20 000 Euro zu bestrafen.

(1a) Entgegen Abs. 1 Z 1 gilt die Meldung als vollständig erstattet, wenn bei einer Meldung nach § 19 Abs. 1 irrtümlich anstelle des Formulars mit den nach § 19 Abs. 3 vorgesehenen Angaben das Formular mit den nach § 19 Abs. 4 vorgesehenen Angaben oder umgekehrt verwendet wird.

(2) Wer als Beschäftigter im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs. 3 nicht bereithält oder zugänglich macht, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 20 000 Euro zu bestrafen.

Verstöße im Zusammenhang mit den Melde- und Bereithaltungspflichten bei Entsendung im Straßenverkehr

§ 26a. (1) Wer als Verkehrsunternehmer im Sinne des § 19a oder des § 21a

1. die Meldung oder die Meldung über nachträgliche Änderungen bei den Angaben (Änderungsmeldung) entgegen § 19a nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet oder
2. in der Meldung oder Änderungsmeldung vorsätzlich unrichtige Angaben erstattet

oder

3. die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21a nicht dem Fahrer bereitstellt, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 20 000 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Fahrer die erforderlichen und ihm bereitgestellten Unterlagen entgegen § 21a nicht bereithält oder nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 1 000 Euro zu bestrafen.

Vereitelungshandlungen im Zusammenhang mit der Lohnkontrolle

§ 27. (1) Wer als Arbeitgeber, Überlasser oder Beschäftigter die erforderlichen Unterlagen entgegen § 12 Abs. 1 Z 3 nicht übermittelt, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 40 000 Euro zu bestrafen. Ebenso ist zu bestrafen, wer entgegen den §§ 14 Abs. 2 oder 15 Abs. 2 die Unterlagen nicht übermittelt.

(2) Wer entgegen § 12 Abs. 1 den Zutritt zu den Betriebsstätten, Betriebsräumen und auswärtigen Arbeitsstätten oder Arbeitsstellen sowie den Aufenthaltsräumen der Arbeitnehmer und das damit verbundene Befahren von Wegen oder die Erteilung von Auskünften verweigert oder die Kontrolle sonst erschwert oder behindert, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 40 000 Euro zu bestrafen.

(3) Wer als Arbeitgeber, Überlasser oder Beschäftigter die Einsichtnahme in die Unterlagen nach den §§ 21 oder 22 verweigert, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 40 000 Euro zu bestrafen.

(4) Ebenso ist nach Abs. 3 zu bestrafen, wer als Arbeitgeber entgegen § 14 Abs. 2 die Einsichtnahme in die Unterlagen verweigert.

Vereitelungshandlungen im Zusammenhang mit der Kontrolle bei Entsendung im Straßenverkehr

§ 27a. Wer als Verkehrsunternehmer im Sinne des § 19a die erforderlichen Unterlagen entgegen § 12 Abs. 1 Z 5 oder 6 nicht übermittelt, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 40 000 Euro zu bestrafen.

§ 27b. (1) Wer als Versender, Spediteur, Auftragnehmer oder Unterauftragnehmer eine Verkehrsdienstleistung in Auftrag gibt, obwohl er wusste oder angesichts aller relevanten

Umstände hätte wissen müssen, dass der Verkehrsunternehmer oder der Fahrer in Zusammenhang mit der Verkehrsdienstleistung den Bestimmungen des § 19a oder des § 21a zuwiderhandelt, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 20 000 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Versender, Spediteur, Auftragnehmer oder Unterauftragnehmer eine Verkehrsdienstleistung in Auftrag gibt, obwohl er wusste oder angesichts aller relevanten Umstände hätte wissen müssen, dass der Verkehrsunternehmer oder der Fahrer in Zusammenhang mit der Verkehrsdienstleistung den Bestimmungen des § 12 Abs. 1 Z 5 oder 6 zuwiderhandelt, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 40 000 Euro zu bestrafen.

§ 27c. Wer als Verkehrsunternehmer entgegen § 18a dem Amt für Betrugsbekämpfung nicht die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 40 000 Euro zu bestrafen.

Nichtbereithalten und Nichtübermitteln der Lohnunterlagen

§ 28. Wer als

1. Arbeitgeber entgegen § 22 Abs. 1, Abs. 1a oder 1b die Lohnunterlagen nicht bereithält, oder
2. Überlasser im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entgegen § 22 Abs. 2 die Lohnunterlagen dem Beschäftigten nicht nachweislich bereitstellt, oder
3. Beschäftigter im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung entgegen § 22 Abs. 2 die Lohnunterlagen nicht bereithält oder
4. Arbeitgeber oder Überlasser entgegen § 12 Abs. 1 Z 4 die Lohnunterlagen nicht übermittelt,

begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 20 000 Euro, im Wiederholungsfall bis zu 40 000 Euro, zu bestrafen.

Unterentlohnung

§ 29. (1) Wer als Arbeitgeber einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm oder ihnen zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 50 000 Euro zu bestrafen. Ist im Erstfall bei Arbeitgebern mit bis zu neun Arbeitnehmern die Summe des vorenthaltenen Entgelts geringer als 20 000 Euro beträgt die Geldstrafe bis zu 20 000 Euro. Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 50 000 Euro, beträgt die

Geldstrafe bis zu 100 000 Euro. Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 100 000 Euro beträgt die Geldstrafe bis zu 250 000 Euro. Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 100 000 Euro und wurde das Entgelt in Lohnzahlungszeiträumen der Unterentlohnung vorsätzlich um durchschnittlich mehr als 40 vH des Entgelts vorenthalten, beträgt die Geldstrafe bis zu 400 000 Euro. Wirkt der Arbeitgeber bei der Aufklärung zur Wahrheitsfindung unverzüglich und vollständig mit, ist anstelle des Strafrahmens bis 100 000 Euro oder bis 250 000 Euro der jeweils niedrigere Strafrahmen anzuwenden. Bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, liegt eine einzige Verwaltungsübertretung vor. Entgeltzahlungen, die das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt übersteigen, sind auf allfällige Unterentlohnungen im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum anzurechnen. Hinsichtlich von Sonderzahlungen für Arbeitnehmer im Sinne des § 14 Abs. 1 Z 1 und 2 liegt eine Verwaltungsübertretung nach dem ersten Satz nur dann vor, wenn der Arbeitgeber die Sonderzahlungen nicht oder nicht vollständig bis spätestens 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres leistet. Ebenso ist zu bestrafen, wer als Auftraggeber im Sinne des § 14 Abs. 1 Z 3 einen Heimarbeiter beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm zumindest das nach Gesetz oder Verordnung gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten.

(2) Die Strafbarkeit nach Abs. 1 ist nicht gegeben, wenn der Arbeitgeber vor einer Erhebung der zuständigen Einrichtung nach den §§ 12, 14 und 15 die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt nachweislich leistet.

(3) Stellt die Bezirksverwaltungsbehörde fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachweislich leistet, und

1. die Unterschreitung des nach Abs. 1 maßgeblichen Entgelts unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gering ist oder
2. das Verschulden des Arbeitgebers oder des zur Vertretung nach außen Berufenen (§ 9 Abs. 1 VStG) oder des verantwortlichen Beauftragten (§ 9 Abs. 2 oder 3 VStG) leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigt,

hat sie von der Verhängung einer Strafe abzusehen. Ebenso ist von der Verhängung einer Strafe abzusehen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt vor der Aufforderung durch die Bezirksverwaltungsbehörde nachweislich leistet und die übrigen Voraussetzungen nach dem ersten Satz vorliegen. Ist die Entscheidung der Bezirksverwaltungsbehörde von der Klärung einer Vorfrage im Sinne des § 38 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51/1991, abhängig, die den Gegenstand eines beim zuständigen Gericht anhängigen oder gleichzeitig anhängig gemachten Verfahrens bildet, hat die Bezirksverwaltungsbehörde das Verwaltungsstrafverfahren bis zur rechtskräftigen Entscheidung der Vorfrage auszusetzen; das verwaltungsbehördliche Strafverfahren gilt als unterbrochen, die Parteien sind davon in Kenntnis zu setzen. In Verwaltungsverfahren nach Abs. 1 ist § 45 Abs. 1 Z 4 und letzter Satz VStG nicht anzuwenden. Weist der Arbeitgeber der Bezirksverwaltungsbehörde nach, dass er die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach

Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt geleistet hat, ist dies bei der Strafbemessung strafmildernd zu berücksichtigen.

(4) Die Frist für die Verfolgungsverjährung (§ 31 Abs. 1 VStG) beträgt drei Jahre ab der Fälligkeit des Entgelts. Bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, beginnt die Frist für die Verfolgungsverjährung im Sinne des ersten Satzes ab der Fälligkeit des Entgelts für den letzten Lohnzahlungszeitraum der Unterentlohnung. Die Frist für die Strafbarkeitsverjährung (§ 31 Abs. 2 VStG) beträgt bei Unterentlohnungen fünf Jahre; für den Beginn des Laufs der Strafbarkeitsverjährung sind erster und zweiter Satz maßgeblich. Hinsichtlich von Sonderzahlungen beginnen die Verfolgungs- und Strafbarkeitsverjährungsfristen ab dem Ende des jeweiligen Kalenderjahres (Abs. 1 dritter Satz) zu laufen.

(5) Für den Fall, dass der Arbeitgeber das gebührende Mindestentgelt für den betroffenen Zeitraum der Unterentlohnung nach Abs. 1 nachträglich leistet, beträgt die Dauer der Fristen nach § 31 Abs. 1 und 2 VStG ein Jahr (Verfolgungsverjährung) oder drei Jahre (Strafbarkeitsverjährung), soweit nicht aufgrund des Abs. 4 die Verjährung zu einem früheren Zeitpunkt eintritt; der Fristenlauf beginnt mit der Nachzahlung.

Unterlassung einer Änderungsmeldung zur Person des verantwortlichen Beauftragten

§ 30. Wer als Arbeitgeber, Überlasser oder als Beschäftigter im Sinne des § 19 Abs. 1 den Widerruf der Bestellung oder das Ausscheiden von verantwortlichen Beauftragten entgegen § 24 Abs. 2 nicht meldet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe von 41 Euro bis 4.140 Euro, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 83 Euro bis 4.140 Euro zu bestrafen.

Untersagung der Dienstleistung

§ 31. (1) Die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde hat dem Arbeitgeber im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 oder 19 Abs. 1, bei einer grenzüberschreitenden Überlassung dem Überlasser, die Ausübung der den Gegenstand der Dienstleistung bildenden Tätigkeit für die Dauer von mindestens einem Jahr und höchstens fünf Jahren zu untersagen, wenn der Arbeitgeber gemäß

1. den §§ 26 Abs. 1 Z 1 oder Z 2 oder 27 Abs. 2 oder 3 wiederholt oder
2. den §§ 28 oder 29 Abs. 1 in Bezug auf mehr als drei Arbeitnehmer oder im Wiederholungsfall nach den §§ 28 oder 29 Abs. 1

rechtskräftig bestraft wurde oder ihm eine solche Bestrafung zuzurechnen ist. Eine Bestrafung ist dem Arbeitgeber dann zuzurechnen, wenn diese Bestrafung gegen den Arbeitgeber selbst oder gegen den zur Vertretung nach außen Berufenen (§ 9 Abs. 1 VStG) oder gegen den verantwortlich Beauftragten (§ 9 Abs. 2 oder 3 VStG) rechtskräftig verhängt wurde. § 19 VStG (ausgenommen § 19 Abs. 2 letzter Satz VStG) ist für die Bemessung des Zeitraums der Untersagung sinngemäß anzuwenden. Der Bescheid über die Untersagung der Dienstleistung ist dem Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Hinblick auf die §§ 373a bis 373e der Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194/1994, sowie der Zentralen Koordinationsstelle elektronisch zu übermitteln.

(2) Von einer Untersagung nach Abs. 1 ist abzusehen, wenn der Arbeitgeber oder der Überlasser glaubhaft macht, dass er konkrete technische, organisatorische oder personelle

Maßnahmen getroffen hat, die geeignet sind, die nochmalige Begehung der Verwaltungsübertretung zu verhindern und die Einbringung der verhängten Geldstrafe erfolgt ist. Als derartige Maßnahmen gelten etwa

1. die Einführung eines qualitativ hochwertigen Berichts- und Kontrollwesens,
2. die Einschaltung eines Organs der inneren Revision zur regelmäßigen Überprüfung der Einhaltung der maßgeblichen Vorschriften,
3. die Einführung von internen Haftungs- und Schadenersatzregelungen zur Einhaltung der maßgeblichen Vorschriften.

(3) Die Bezirksverwaltungsbehörde hat bei der Beurteilung nach Abs. 2 das Vorbringen des Arbeitgebers oder des Überlassers zu prüfen und die von diesem gesetzten Maßnahmen in ein Verhältnis zur Anzahl und zur Schwere der begangenen Verwaltungsübertretungen zu setzen. Bei der Beurteilung der Schwere der Verwaltungsübertretungen ist insbesondere die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer und bei einer Verwaltungsübertretung nach § 29 Abs. 1 das Ausmaß der Unterentlohnung zu berücksichtigen.

(4) Wer trotz Untersagung nach Abs. 1 eine Tätigkeit erbringt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 2 000 Euro bis 20 000 Euro zu bestrafen.

(5) § 18 AÜG oder vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften bleiben unberührt.

Parteistellung in Verwaltungs(straf)verfahren

§ 32. (1) Parteistellung in Verwaltungs(straf)verfahren hat:

1. nach den §§ 26, 27 Abs. 1, 2 oder 3, 28 das Amt für Betrugsbekämpfung, in den Fällen des § 29 Abs. 1 in Verbindung mit § 13 das Kompetenzzentrum LSDB,
2. nach den § 29 Abs. 1 in Verbindung mit § 14 und in den Fällen des § 27 Abs. 1 zweiter Satz und § 27 Abs. 4 der zuständige Träger der Krankenversicherung,
3. nach den §§ 26, 27 Abs. 1 zweiter Satz, § 27 Abs. 2 und 27 Abs. 3, 28 und 29 Abs. 1 in Verbindung mit § 15 die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse,

auch wenn die Anzeige nicht durch die in den Z 1 bis 3 genannten Einrichtungen erfolgt. Diese können gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde Beschwerde beim Verwaltungsgericht und gegen das Erkenntnis oder den Beschluss eines Verwaltungsgerichts Revision beim Verwaltungsgerichtshof erheben.

(2) In Verwaltungs(straf)verfahren nach § 31 Abs. 1 und 4 haben das Kompetenzzentrum LSDB, das Amt für Betrugsbekämpfung und die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse im Baubereich (Abschnitt I oder § 33d des BUAG) Parteistellung; diese können gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde Beschwerde beim Verwaltungsgericht und gegen das Erkenntnis oder den Beschluss eines Verwaltungsgerichts Revision beim Verwaltungsgerichtshof erheben.

Vorläufige Sicherheit

§ 33. (1) Liegt der begründete Verdacht einer Verwaltungsübertretung nach den §§ 26, 27, 28, 29 Abs. 1 oder 31 Abs. 4 vor und ist im Einzelfall auf Grund bestimmter Tatsachen

anzunehmen, dass die Strafverfolgung oder der Strafvollzug aus Gründen, die in der Person des Arbeitgebers (Auftragnehmers) oder in der Person des Überlassers liegen, unmöglich oder wesentlich erschwert sein wird, ist das Amt für Betrugsbekämpfung ermächtigt, eine vorläufige Sicherheit bis zum Höchstmaß der angedrohten Geldstrafe festzusetzen und einzuheben. Soweit der Tätigkeitsbereich der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse betroffen ist, hat das Amt für Betrugsbekämpfung diese über die Einhebung einer vorläufigen Sicherheit zu verständigen. Die Ansprechperson im Sinne des § 19 Abs. 3 Z 3 gilt als Vertreter des Arbeitgebers, falls dieser oder ein von ihm bestellter Vertreter bei der Amtshandlung nicht anwesend ist. Auf nach dem ersten Satz eingehobene vorläufige Sicherheiten sind § 37 Abs. 4 letzter Satz, § 37a Abs. 3 und 4 und § 50 Abs. 6 erster Satz VStG sinngemäß anzuwenden. Das Amt für Betrugsbekämpfung ist ermächtigt, dem Arbeitgeber (Auftragnehmer) oder Überlasser zu gestatten, die vorläufige Sicherheit auch in bestimmten fremden Währungen oder mit Scheck oder Kreditkarte zu entrichten. Mit der Überweisung nach § 34 Abs. 4 oder der Erlegung einer Sicherheit nach § 34 Abs. 9 ist eine Beschlagnahme aufzuheben.

(2) § 34 Abs. 9 findet sinngemäß Anwendung. Die vorläufige Sicherheit in Form einer Beschlagnahme ist auch dann für frei zu erklären, wenn die gegen den Auftragnehmer oder den Überlasser verhängte Strafe vollzogen ist.

(3) Die Bezirksverwaltungsbehörde hat die vorläufige Sicherheit für verfallen zu erklären, sobald sich die Strafverfolgung des Auftragnehmers oder des Überlassers als unmöglich erweist. Die vorläufige Sicherheit in Form einer Beschlagnahme ist auch dann für verfallen zu erklären, sobald sich der Vollzug der Strafe als unmöglich erweist; § 37 Abs. 6 VStG findet Anwendung.

Zahlungsstopp – Zahlungsverbot – Sicherheitsleistung

§ 34. (1) Liegt der begründete Verdacht einer Verwaltungsübertretung nach den §§ 26, 27, 28, 29 Abs. 1 oder 31 Abs. 4 vor und ist im Einzelfall auf Grund bestimmter Tatsachen anzunehmen, dass die Strafverfolgung oder der Strafvollzug aus Gründen, die in der Person des Arbeitgebers (Auftragnehmers) oder in der Person des Überlassers liegen, unmöglich oder wesentlich erschwert sein wird, kann das Amt für Betrugsbekämpfung in Verbindung mit den Erhebungen nach § 12 sowie die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse dem inländischen oder ausländischen Auftraggeber, bei einer Überlassung dem Beschäftigter schriftlich auftragen, den noch zu leistenden Werklohn oder das noch zu leistende Überlassungsentgelt oder Teile davon nicht zu zahlen (Zahlungsstopp). Gegen die Verhängung eines Zahlungsstopps ist kein Rechtsmittel zulässig. Der Zahlungsstopp ist in jenem Ausmaß nicht wirksam, in dem der von ihm genannte Betrag höher ist als der noch zu leistende Werklohn oder das noch zu leistende Überlassungsentgelt. Der Zahlungsstopp darf nicht höher sein als das Höchstmaß der angedrohten Geldstrafe. Falls der im Zahlungsstopp genannte Betrag niedriger ist als der noch zu leistende Werklohn oder das noch zu leistende Überlassungsentgelt, umfasst der Zahlungsstopp – bis zu dem in ihm genannten Betrag – jenen Teil oder jene Teile des Werklohns oder des Überlassungsentgelts, der oder die zunächst fällig wird oder werden.

(2) Leistet der Auftraggeber oder der Beschäftigter entgegen dem Zahlungsstopp den Werklohn oder das Überlassungsentgelt, gilt in Verfahren nach Abs. 4 und 4a der Werklohn oder das Überlassungsentgelt als nicht geleistet. Das Amt für Betrugsbekämpfung darf einen

Zahlungsstopp nur dann auftragen, soweit eine vorläufige Sicherheit nach § 33 nicht festgesetzt oder nicht eingehoben werden konnte. Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse darf einen Zahlungsstopp nicht verhängen, wenn sie vom Amt für Betrugsbekämpfung über die Einhebung einer vorläufigen Sicherheit nach § 33 verständigt wurde. Leistet der Auftragnehmer oder der Überlasser die vorläufige Sicherheit nachträglich oder eine Sicherheit, ohne dass eine solche festgesetzt wurde, aus eigenem, ist der Zahlungsstopp von der Bezirksverwaltungsbehörde durch sofort wirksamen Bescheid aufzuheben, wobei auf diese Sicherheiten die Abs. 9 und 10 sinngemäß Anwendung finden; ein allfälliges Verfahren nach Abs. 4 ist einzustellen.

(3) Das Amt für Betrugsbekämpfung und die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse haben nach Verhängung eines Zahlungsstopps nach Abs. 1 binnen drei Arbeitstagen bei der Bezirksverwaltungsbehörde die Erlegung einer Sicherheit nach Abs. 4 zu beantragen, widrigenfalls der Zahlungsstopp außer Kraft tritt. Die Bezirksverwaltungsbehörde hat innerhalb von einer Woche nach Einlangen des Antrages die an den Auftragnehmer oder den Überlasser gerichtete und eine Frist beinhaltende Aufforderung zur Stellungnahme an den Zustelldienst zu übergeben oder zu versuchen, die Zustellung durch eigene Bedienstete – etwa an der Abgabestelle nach § 41 – vorzunehmen, widrigenfalls der Zahlungsstopp außer Kraft tritt. Nach Einlangen einer Stellungnahme durch den Auftragnehmer oder den Überlasser hat die Bezirksverwaltungsbehörde innerhalb von drei Wochen über den Antrag zu entscheiden, widrigenfalls der Zahlungsstopp außer Kraft tritt. In diesen Verfahren haben die im ersten Satz genannten Einrichtungen Parteistellung, soweit diese den Antrag auf Erlegung einer Sicherheit gestellt haben. Diese können gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde Beschwerde beim Verwaltungsgericht und gegen das Erkenntnis oder den Beschluss eines Verwaltungsgerichts Revision beim Verwaltungsgerichtshof erheben.

(4) Stellt die für das Verwaltungsstrafverfahren zuständige Bezirksverwaltungsbehörde nach Durchführung eines Ermittlungsverfahrens fest, dass der begründete Verdacht einer Verwaltungsübertretung nach den §§ 26, 27, 28, 29 Abs. 1 oder 31 Abs. 4 vorliegt und ist auf Grund bestimmter Tatsachen anzunehmen, dass die Strafverfolgung oder der Strafvollzug aus Gründen, die in der Person des Arbeitgebers (Auftragnehmers) oder in der Person des Überlassers liegen, unmöglich oder wesentlich erschwert sein werde, kann die Bezirksverwaltungsbehörde dem inländischen oder ausländischen Auftraggeber, bei einer Überlassung dem Beschäftigten durch Bescheid auftragen, den noch zu leistenden Werklohn oder das noch zu leistende Überlassungsentgelt oder einen Teil davon als Sicherheit zu jenem Zeitpunkt oder jenen Zeitpunkten zu erlegen, zu dem oder zu denen der Werklohn oder das Überlassungsentgelt oder Teile davon zunächst zivilrechtlich fällig ist oder sind. Zivilrechtliche Zurückbehaltungsrechte, Einreden, Schadenersatzansprüche oder vergleichbare Rechte gegenüber dem Auftragnehmer oder Überlasser, die sich auf die zivilrechtliche Forderung (dem Grunde, der Höhe oder der Fälligkeit nach) auswirken, bleiben vom Bescheid unberührt. Dieser Bescheid beinhaltet keine Frist zur Ausführung der Leistung und ist nicht vollstreckbar. Der Bescheid hat zur Folge, dass der Auftraggeber oder der Beschäftigte bis zu dem darin genannten Betrag den Werklohn oder das Überlassungsentgelt nur an die Bezirksverwaltungsbehörde, nicht aber an den Auftragnehmer oder den Überlasser zahlen darf (Zahlungsverbot). Für Verfahren nach Abs. 4a gilt Abs. 2 erster Satz sinngemäß. Über Aufforderung der Bezirksverwaltungsbehörde hat der Auftraggeber den Werkvertrag oder der Beschäftigte die Überlassungsvereinbarung vorzulegen. Die §§ 37 und 37a VStG sind in diesen Fällen, sofern

in dieser Bestimmung nichts anderes vorgesehen ist, nicht anzuwenden. Mit Erlassung des Bescheides gegenüber dem Auftraggeber oder dem Beschäftigter fällt der Zahlungsstopp (des Amtes für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse) nach Abs. 1 weg, wobei es auf die Rechtskraft dieses Bescheides nicht ankommt. Falls der Antrag nach Abs. 3 abgewiesen wird, hat die Behörde im Bescheid den Auftraggeber oder den Beschäftigter auf den Wegfall des Zahlungsstopps nach Abs. 1 hinzuweisen. Die Bezirksverwaltungsbehörde hat den Auftragnehmer oder den Überlasser über erlegte Beträge zu verständigen. Der Auftraggeber oder der Beschäftigter und der Auftragnehmer oder der Überlasser haben Parteistellung.

(4a) Erlegt der Auftraggeber oder der Beschäftigter entgegen einem rechtskräftigen Bescheid nach Abs. 4 die Sicherheit nicht, hat die Behörde nach Maßgabe der zivilrechtlichen Fälligkeit des Werklohns oder des Überlassungsentgelts dem Auftraggeber oder dem Beschäftigter durch Bescheid aufzutragen, einen konkreten Betrag als Sicherheit zu erlegen. Der Auftraggeber oder der Beschäftigter und der Auftragnehmer oder der Überlasser haben Parteistellung. Ist der Werklohn oder das Überlassungsentgelt dem Grunde, der Höhe oder seiner Fälligkeit nach strittig, kann die Bezirksverwaltungsbehörde im strittigen Ausmaß von der Erlassung des Bescheides absehen. Der Bescheid nach Abs. 4 wird durch dieses Absehen nicht berührt. Unabhängig von einem Bescheid nach diesem Absatz kann auch der Auftragnehmer oder der Überlasser den Werklohn oder das Überlassungsentgelt gerichtlich geltend machen, jedoch hat der Auftraggeber oder der Beschäftigter einen allfällig zugesprochenen Betrag an die Bezirksverwaltungsbehörde zu erlegen.

(5) Als Werklohn oder als Überlassungsentgelt gilt das gesamte für die Erfüllung des Auftrages oder der Überlassung zu leistende Entgelt.

(6) Die Überweisung nach Abs. 4 oder Abs. 4a wirkt für den Auftraggeber oder den Beschäftigter gegenüber dem Auftragnehmer oder dem Überlasser im Ausmaß der Überweisung schuldbefreiend.

(7) Die Sicherheitsleistung darf nicht höher sein als das Höchstmaß der angedrohten Geldstrafe. Der Auftraggeber oder der Beschäftigter ist verpflichtet, auf Anfrage der Bezirksverwaltungsbehörde die Höhe und Fälligkeit des Werklohnes oder des Überlassungsentgeltes bekannt zu geben. Können aus dem noch zu leistenden Werklohn oder Überlassungsentgelt die Sicherheitsleistung sowie der sich aus § 67a ASVG und § 82a Einkommensteuergesetz 1988 (EStG), BGBl. Nr. 400/1988, ergebende Haftungsbetrag nicht bedeckt werden, kann der Auftraggeber oder der Beschäftigter von seinem Recht zur Leistung des Werklohns an das Dienstleistungszentrum (§ 67c ASVG) jedenfalls Gebrauch machen.

(8) Beschwerden gegen Bescheide nach Abs. 4 haben keine aufschiebende Wirkung, auch nicht in Bezug auf das Zahlungsverbot; der Auftraggeber oder der Beschäftigter hat den Werklohn oder das Überlassungsentgelt oder Teile davon nach Eintritt der zivilrechtlichen Fälligkeit an die Bezirksverwaltungsbehörde zu erlegen. Davon abweichend hat das Landesverwaltungsgericht der Beschwerde auf Antrag aufschiebende Wirkung zuzuerkennen, wenn mit der Umsetzung des angefochtenen Bescheides für die beschwerdeführende Partei ein unverhältnismäßiger Nachteil verbunden wäre. Darauf ist in der Rechtsmittelbelehrung zum Bescheid nach Abs. 4 hinzuweisen. Im Falle eines Antrages auf Zuerkennung der aufschie-

benden Wirkung hat die Behörde, sofern die Beschwerde nicht als verspätet oder unzulässig zurückzuweisen ist, dem Verwaltungsgericht die Beschwerde unter Anschluss der Akten des Verfahrens unverzüglich vorzulegen. Das Verwaltungsgericht hat über den Antrag auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung unverzüglich mit Beschluss zu entscheiden und der Behörde, wenn diese nicht von der Erlassung einer Beschwerdeentscheidung absieht, die Akten des Verfahrens zurückzustellen.

(9) Die Bezirksverwaltungsbehörde hat die Sicherheit ohne Erlassung eines Bescheides für frei zu erklären, wenn das Strafverfahren eingestellt wird, wobei es auf die Rechtskraft der Einstellung nicht ankommt, oder nicht binnen fünf Jahren ab Erlegung der Verfall ausgesprochen wurde. Frei gewordene Sicherheiten sind unverzüglich an den Auftragnehmer oder den Überlasser auszuzahlen. Im Falle einer rechtskräftigen Bestrafung ist die Sicherheit zur Abdeckung der Geldstrafe und der Kosten des Strafverfahrens zu verwenden, worüber der Auftragnehmer oder der Überlasser zu informieren ist; ein Restbetrag ist an den Auftragnehmer oder den Überlasser auszuzahlen.

(10) Die Bezirksverwaltungsbehörde hat die Sicherheit für verfallen zu erklären, sobald sich die Strafverfolgung des Auftragnehmers oder des Überlassers als unmöglich erweist. Für die Widmung der verfallenen Sicherheit gelten dieselben Vorschriften wie für Geldstrafen.

Evidenz über Verwaltungs(straf)verfahren nach den §§ 26, 26a, 27, 27a bis 27c, 28, 29 Abs. 1, 31 und 34

§ 35. (1) Für Zwecke der Beantragung eines Strafausmaßes, der Strafbemessung, der Untersagung der Dienstleistung nach § 31 Abs. 1 und der Feststellung der Ausübung einer Dienstleistung trotz Untersagung sowie für die Zwecke der Evaluierung der Strafverfolgung oder des Strafvollzugs sowie für die Zwecke der Beauskunftung öffentlicher Auftraggeber und Sektorenauftraggeber hat das Kompetenzzentrum LSDB eine Evidenz über rechtskräftige Bescheide und Erkenntnisse in Verwaltungs(straf)verfahren nach den §§ 26, 26a, 27, 27a bis 27c, 28, 29 Abs. 1, 31 und 34 zu führen. Diese kann automationsunterstützt geführt werden.

(2) Die Bezirksverwaltungsbehörden und die Verwaltungsgerichte der Länder haben Ausfertigungen rechtskräftiger Bescheide und Erkenntnisse, die sie oder der Verwaltungsgerichtshof in Strafverfahren oder Verfahren gemäß den §§ 26, 26a, 27, 27a bis 27c, 28, 29 Abs. 1, 31 und 34 erlassen haben, in automationsunterstützter Form samt Datum der Rechtskraft unverzüglich dem Kompetenzzentrum LSDB zu übermitteln. Desgleichen haben sie Ausfertigungen rechtskräftiger Bescheide und Erkenntnisse, mit denen eine Strafe gemäß den §§ 26, 26a, 27, 27a bis 27c, 28 oder 29 Abs. 1 gegen verantwortliche Beauftragte im Sinne von § 9 Abs. 2 letzter Satz und Abs. 3 VStG verhängt wurde, jenem Unternehmen zuzustellen, dem diese Bestrafung gemäß Abs. 4 zweiter Satz zuzurechnen ist. Im Bescheid oder im Erkenntnis ist ein Hinweis darauf aufzunehmen, dass mit der rechtskräftigen Bestrafung die Eintragung des/der Beschuldigten und jenes Unternehmens, dem die Bestrafung zuzurechnen ist, in die Evidenz verbunden ist.

(3) Das Kompetenzzentrum LSDB hat Daten eines Strafverfahrens fünf Jahre nach Eintritt der Rechtskraft des jeweiligen Bescheides oder Erkenntnisses zu löschen. Das Kompetenzzentrum LSDB hat Daten eines Verfahrens über die Untersagung einer Dienstleistung drei

Jahre nach Ablauf des Zeitraums der Untersagung zu löschen.

(4) Das Kompetenzzentrum LSDB hat der Bezirksverwaltungsbehörde, dem Verwaltungsgericht des Landes, dem Träger der Krankenversicherung, dem Amt für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse auf Verlangen binnen zwei Wochen zur Beantragung des Strafausmaßes, zur Strafbemessung, zur Untersagung der Dienstleistung oder zur Feststellung, dass trotz Untersagung eine Dienstleistung ausgeübt wird, Auskunft darüber zu geben, ob hinsichtlich des im Auskunftersuchen genannten Arbeitgebers oder Beschäftigers eine rechtskräftige Bestrafung oder Entscheidung gemäß den §§ 26, 26a, 27, 27a bis 27c, 28, 29 Abs. 1 oder 31 vorliegt oder ihm eine solche Bestrafung zuzurechnen ist. Zuzurechnen ist dem Arbeitgeber eine Bestrafung dann, wenn diese Bestrafung gegen den Arbeitgeber selbst oder gegen den zur Vertretung nach außen Berufenen (§ 9 Abs. 1 VStG) oder gegen den verantwortlichen Beauftragten (§ 9 Abs. 2 oder 3 VStG) rechtskräftig verhängt wurde. In der Auskunft sind die Anzahl der Bestrafungen und gegebenenfalls die maßgeblichen Daten der Strafbescheide und Straferkenntnisse, der Bescheide, mit denen eine Ermahnung erteilt wurde, sowie der Bescheide und Erkenntnisse in Verfahren nach § 31 anzugeben oder festzustellen, dass keine Bestrafung, keine Untersagung der Dienstleistung oder Daten für eine Auskunft vorliegen. Bei der Auskunftserteilung im Zusammenhang mit Verfahren nach § 31 sind zu nennen: Behörde, Aktenzahl, Bescheid-, Erkenntnis- und Rechtskraftdatum, Name und Geburtsdatum der Person, auf die sich der Bescheid oder das Erkenntnis bezieht und der es zuzurechnen ist, verhängte Geldstrafen, Dauer/Zeitraum der Untersagung der Dienstleistung. Fünf Jahre nach Eintritt der Rechtskraft des jeweiligen Strafbescheides oder Straferkenntnisses sowie drei Jahre nach Ablauf des Zeitraums der Untersagung der Dienstleistung darf in Bezug auf diesen Bescheid oder dieses Erkenntnis eine Auskunft nicht mehr erteilt werden.

(5) Weiters hat das Kompetenzzentrum LSDB dem öffentlichen Auftraggeber oder Sektorenauftraggeber auf Verlangen binnen zwei Wochen Auskunft darüber zu geben, ob hinsichtlich des im Auskunftersuchen genannten Arbeitgebers eine rechtskräftige Bestrafung oder Entscheidung gemäß den §§ 28, 29 Abs. 1 oder 31 Abs. 1 vorliegt oder ihm eine solche Bestrafung oder Entscheidung zuzurechnen ist. Abs. 4 vorletzter Satz ist sinngemäß anzuwenden. Für Auskünfte an öffentliche Auftraggeber und Sektorenauftraggeber gilt § 28b Abs. 2 zweiter und dritter Satz AusLBG mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Begriffs „Bestrafung“ der Begriff „Bestrafung oder Entscheidung“ tritt. Für Auskünfte an öffentliche Auftraggeber und Sektorenauftraggeber zählen rechtskräftige Bestrafungen oder Entscheidungen gemäß den §§ 28, 29 Abs. 1 oder 31 Abs. 1, deren Spruch sich auf mehrere Arbeitnehmer bezieht oder verschiedene Verwaltungsübertretungen erfasst, als eine Bestrafung oder Entscheidung.

3. HAUPTSTÜCK

DURCHSETZUNG VON MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ ARBEITSRECHTLICHER ANSPRÜCHE BEI GRENZÜBERSCHREITENDEM ARBEITSEINSATZ

1. ABSCHNITT

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Anwendungsbereich

§ 36. Das dritte Hauptstück regelt im Zusammenhang mit der Übertretung arbeitsrecht-

licher Vorschriften oder einer Vorschrift nach diesem Bundesgesetz

1. in seinem zweiten Abschnitt die Zustellung inländischer behördlicher Dokumente an ausländische Arbeitgeber im Inland (§ 41);
2. in seinem dritten Abschnitt die Erwirkung
 - a) der Zustellung (§§ 43 bis 46) und
 - b) der Vollstreckung (§§ 43, 44 und 47 bis 50) von Straferkenntnissen und –verfügungen der in § 42 genannten Verwaltungsbehörden und Gerichte in einem anderen EU- oder EWR-Vertragsstaat;
3. in seinem vierten Abschnitt
 - a) die Zustellung gerichtlicher und verwaltungsbehördlicher Entscheidungen (§§ 52, 53, 55 sowie 56 bis 58),
 - b) die Vollstreckung verwaltungsbehördlicher Entscheidungen (§§ 52 bis 55 sowie 59 bis 64) und
 - c) die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen (§§ 52 bis 55 sowie §§ 65 bis 67) auf Ersuchen eines anderen EU- oder EWR-Vertragsstaats im Inland.

Bestimmung der Begriffe „inländische Behörde“ und „inländische Behörden“

§ 37. Soweit sich aus dem jeweiligen Zusammenhang nicht anderes ergibt, sind im Sinne des dritten Hauptstücks „inländische Behörden“ die in § 42 Z 1 bis 4 genannten Verwaltungsbehörden und Gerichte und ist „inländische Behörde“ eine der in § 42 Z 1 genannten Verwaltungsbehörden oder eines der in § 42 Z 2 bis 4 genannten Gerichte.

Aufwand der Strafverfolgung bei grenzüberschreitender Rechtsdurchsetzung

§ 38. Inländische Behörden haben bei der Entscheidung über die Einstellung eines nach diesem Hauptstück geführten Verwaltungsstrafverfahrens die Tatsache zu berücksichtigen, dass die Rechtsdurchsetzung und Strafverfolgung in Fällen des § 36 wegen ihrer Beziehung zu mehr als einem Staat einen vergleichsweise höheren Aufwand erfordern kann. Diese Tatsache allein rechtfertigt die Einstellung eines Verwaltungsstrafverfahrens nach § 45 Abs. 1 Z 6 VStG nicht.

Verwendung des Binnenmarkt-Informationssystems (IMI)

§ 39. Inländische Verwaltungsbehörden und Gerichte, die gemäß § 36 Z 2 oder 3 mit dem Ersuchen oder Entsprechen von Ersuchen um Zustellung und Vollstreckung von Entscheidungen befasst sind, haben zu diesem Zweck IMI zu verwenden.

Ämter der Landesregierung als zentrale Behörden

§ 40. (1) Ersuchen um Zustellung und Vollstreckung inländischer Straferkenntnisse oder –verfügungen in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat entsprechend § 36 Z 2 sind von den inländischen Behördenselbst zu stellen.

(2) Ersuchen um Zustellung und Vollstreckung von Entscheidungen anderer EU-Mitgliedstaaten oder EWR-Staaten entsprechend § 36 Z 3 sind von den Ämtern der Landesregierung entgegenzunehmen und weiterzuleiten. Für diesen Zweck werden die Ämter der Landesre-

gierung der Kommission gegenüber entsprechend Artikel 14 der Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“), ABl. Nr. L 159 vom 28.05.2014 S. 11, als die zentralen Behörden benannt.

(3) Bei Schwierigkeiten bei einer Zustellung oder Vollstreckung nach Abs. 1 oder 2 kann eine inländische Verwaltungsbehörde oder ein inländisches Gericht nach Maßgabe dieses Hauptstücks das örtlich zuständige Amt der Landesregierung um Unterstützung ersuchen, insbesondere wenn die Behörde keinen Zugang zum IMI hat. In solchen Fällen ist das örtlich zuständige Amt der Landesregierung Verbindungsstelle im Sinne des § 15 Abs. 2, Abs. 3 Z 1 und 3, Abs. 5 und Abs. 6 DLG und zur Unterstützung verpflichtet.

(4) Örtlich zuständig für Vorkehrungen nach dem dritten Abschnitt (§§ 43, 44, 46, 48 und 49) ist dasjenige Amt der Landesregierung, in dessen Sprengel die um Zustellung oder Vollstreckung ersuchende Behörde ihren Sitz hat. Örtlich zuständig für Vorkehrungen nach dem vierten Abschnitt (§§ 53 bis 56, 58 Abs. 2, §§ 59 und 65) ist dasjenige Amt der Landesregierung, in dessen Sprengel die Person, gegen die sich die Entscheidung richtet, ihren Sitz oder Wohnsitz hat.

2. ABSCHNITT

ZUSTELLUNG AN AUSLÄNDISCHE ARBEITGEBER IM INLAND

§ 41. (1) Für die Anwendung dieses Bundesgesetzes gilt als Abgabestelle im Sinne des § 2 Z 4 des Zustellgesetzes (ZustG), BGBl. Nr. 200/1982, auch die im Inland gelegene Betriebsstätte, Betriebsräumlichkeit, auswärtige Arbeitsstelle oder Arbeitsstätte, an der der Arbeitnehmer tätig ist. Für eine Zustellung an dieser Abgabestelle kann sowohl die Person, für die das Dokument inhaltlich bestimmt ist (Empfänger im materiellen Sinn) als auch die in § 19 Abs. 3 Z 3 bezeichnete Ansprechperson als Empfänger im Sinne des § 2 Z 1 ZustG bezeichnet werden. An dieser Abgabestelle darf der in § 19 Abs. 3 Z 3 bezeichneten Ansprechperson auch dann zugestellt werden, wenn der Empfänger im materiellen Sinn als Empfänger im Sinne des § 2 Z 1 ZustG bezeichnet wurde oder der Empfänger im materiellen Sinn sich nicht regelmäßig an der Abgabestelle aufhält. Wurde entgegen § 19 Abs. 3 Z 3 keine Ansprechperson bezeichnet oder kann der aus dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer bezeichneten Ansprechperson nicht zugestellt werden, darf Arbeitnehmern des ausländischen Arbeitgebers zugestellt werden, wobei es auf den regelmäßigen Aufenthalt des Empfängers im materiellen Sinn oder des Empfängers im Sinne des § 2 Z 1 ZustG nicht ankommt. Die in § 19 Abs. 3 Z 3 bezeichnete Ansprechperson kann auch für Zustellungen außerhalb dieser Abgabestelle als Empfänger im Sinne des § 2 Z 1 ZustG bezeichnet werden.

(1a) Abs. 1 ist auf den Einsatz mobiler Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie (EU) 2020/1057 oder von Anhang 31 Teil A Abschnitt 2 des Abkommens mit dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Ansprechperson dem Fahrer zugestellt werden darf.

(2) Liegt der begründete Verdacht einer Verwaltungsübertretung nach den §§ 26, 27, 28,

29 Abs. 1 oder 31 Abs. 4 vor und ist auf Grund bestimmter Tatsachen anzunehmen, dass die Zustellung von Dokumenten aus Gründen, die in dem Empfänger im materiellen Sinn oder in der in § 19 Abs. 3 Z 3 bezeichneten Ansprechperson liegen, unmöglich oder wesentlich erschwert sein wird, kann die Bezirksverwaltungsbehörde dem Empfänger im materiellen Sinn durch Bescheid auftragen, innerhalb einer Frist von mindestens zwei Wochen für das gegenständliche Verfahren einen Zustellungsbevollmächtigten namhaft zu machen. Unter den im ersten Satz genannten Voraussetzungen kann das Amt für Betrugsbekämpfung dem Empfänger im materiellen Sinn auftragen, innerhalb einer Frist von mindestens zwei Wochen für aus der Erhebung resultierende Verfahren einen Zustellungsbevollmächtigten namhaft zu machen. § 10 Abs. 1 zweiter bis vierter Satz und Abs. 2 ZustG ist sinngemäß anzuwenden; die Abgabestelle nach Abs. 1 gilt nicht als Abgabestelle nach § 10 Abs. 2 Z 2 ZustG.

3. ABSCHNITT

ERWIRKUNG DER ZUSTELLUNG UND VOLLSTRECKUNG DER ENTSCHEIDUNGEN INLÄNDISCHER BEHÖRDEN IN EINEM ANDEREN EU-MITGLIEDSTAAT ODER EWR-STAAT

1. UNTERABSCHNITT

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Anwendungsbereich

§ 42. Der dritte Abschnitt regelt die Erwirkung der Zustellung und Vollstreckung

1. von Strafbescheiden der Bezirksverwaltungsbehörden,
2. von Erkenntnissen der Verwaltungsgerichte der Länder,
3. von Erkenntnissen des Bundesverwaltungsgerichts und
4. von Erkenntnissen des Verwaltungsgerichtshofs

im EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat, in dem der Beschuldigte, gegen den eine Geldstrafe verhängt wurde, seinen Sitz oder Wohnsitz hat.

Übermittlung eines Ersuchens um Zustellung oder Vollstreckung

§ 43. (1) Ämter der Landesregierung und inländische Behörden, die um Zustellung oder Vollstreckung eines inländischen Straferkenntnisses oder einer inländischen Strafverfügung ersuchen, haben die § 46 Abs. 2 bzw. § 48 Abs. 2 entsprechenden Angaben in das einheitliche Formular einzutragen, das über IMI für solche Ersuchen zur Verfügung gestellt wird. Ist die um Zustellung oder Vollstreckung ersuchende inländische Behörde selbst nicht in IMI registriert, hat sie das gemäß § 40 Abs. 4 örtlich zuständige Amt der Landesregierung um Weiterleitung des Ersuchens um Zustellung oder Vollstreckung zu ersuchen und die entsprechend § 46 bzw. § 48 benötigten Angaben und Beilagen zur Verfügung zu stellen.

(2) Zusammen mit den in § 46 Abs. 3 bzw. § 48 Abs. 3 genannten Beilagen ist das Formular ausgefüllt oder, soweit ein Formular nicht zur Verfügung steht, das Ersuchen als solches an diejenige Behörde bzw. an eine der Behörden weiterzuleiten, die der andere Mitgliedstaat nach Artikel 14 der Richtlinie 2014/67/EU als zuständig benannt hat.

Mitteilung der weiteren Behandlung eines Ersuchens um Zustellung oder Vollstreckung

§ 44. (1) Ein Amt der Landesregierung oder eine inländische Behörde, das oder die Infor-

mationen über die weitere Behandlung eines Ersuchens gemäß § 46 bzw. § 48 erlangt hat, hat diese Information an das gemäß § 40 Abs. 4 örtlich zuständige Amt der Landesregierung weiterzuleiten. Das örtlich zuständige Amt der Landesregierung hat seinerseits die Informationen an die inländische Behörde, die das Ersuchen veranlasst hat, weiterzuleiten, soweit die inländische Behörde nicht über die Informationen verfügt.

(2) Teilt die gemäß § 43 um Zustellung oder Vollstreckung ersuchte ausländische Behörde nicht innerhalb eines Monats mit, welche weiteren Maßnahmen sie veranlasst, hat das gemäß § 40 Abs. 4 örtlich zuständige Amt der Landesregierung bzw. die inländische Behörde, das oder die gemäß § 43 um Zustellung oder Vollstreckung ersucht hat, die ausländische Behörde um entsprechende Auskunft zu ersuchen.

2. UNTERABSCHNITT

ERWIRKUNG DER ZUSTELLUNG DER ENTSCHEIDUNGEN INLÄNDISCHER BEHÖRDEN IN EINEM ANDEREN EU-MITGLIEDSTAAT ODER EWR-STAAAT

Grundsätze

§ 45. Die inländische Behörde, die eine in § 42 genannte Entscheidung gefällt hat, hat zu veranlassen, dass diese Entscheidung einem Beschuldigten mit Sitz oder Wohnsitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat zugestellt wird. Erscheint die Zustellung im Inland nach § 41 und den Regelungen des Zustellgesetzes im Vorhinein aussichtslos oder erweist sie sich als unmöglich, ist eine Zustellung im Mitgliedstaat, in dem der Beschuldigte seinen Sitz oder Wohnsitz hat, entsprechend § 46 zu veranlassen.

Ersuchen um Zustellung in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat

§ 46. (1) Die Zustellung einer Entscheidung in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat ist durch die inländische Behörde, die die Entscheidung gefällt hat, entweder selbst oder im Weg eines Ersuchens an das gemäß § 40 Abs. 4 örtlich zuständige Amt der Landesregierung zu veranlassen.

- (2) Das Ersuchen um Veranlassung einer Zustellung muss folgende Angaben enthalten:
1. den Namen und die Anschrift des Empfängers und alle weiteren bekannten Daten zur Identifizierung des Empfängers;
 2. die Kontaktdaten der inländischen Behörde, die die zuzustellende Entscheidung gefällt hat;
 3. die ausdrückliche Bezeichnung der inländischen Behörde, die die Entscheidung gefällt hat, als „Gericht“ oder als „Verwaltungsbehörde“;
 4. eine Zusammenfassung des Sachverhalts;
 5. Angaben, gegen welche arbeitsrechtliche Vorschrift verstoßen wurde;
 6. die Angabe der Höhe der Geldstrafe;
 7. das Datum, bis zu dem spätestens die Entscheidung zugestellt werden sollte.
- (3) Dem Ersuchen sind beizufügen:
1. die zuzustellende Entscheidung;
 2. eine Übersetzung der zuzustellenden Entscheidung in eine Amtssprache des EU-

Mitgliedstaats oder EWR-Staats, in dem der Beschuldigte seinen Sitz oder Wohnsitz hat.

3. UNTERABSCHNITT

ERWIRKUNG DER VOLLSTRECKUNG DER ENTSCHEIDUNGEN INLÄNDISCHER BEHÖRDEN IN EINEM ANDEREN EU-MITGLIEDSTAAT ODER EWR-STAAT

Grundsätze

§ 47. Ist eine in § 42 genannte Entscheidung gegen einen Verpflichteten mit Sitz oder Wohnsitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat in Rechtskraft erwachsen, so ist zunächst ihre Vollstreckung im Inland zu versuchen. Bei der Bestimmung der für eine Vollstreckung im Inland örtlich zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde oder des dafür örtlich zuständigen Gerichts ist der Ort maßgebend, an dem sich Vermögen des Verpflichteten befindet, in das die Entscheidung vollstreckt werden soll. Erscheint die Vollstreckung im Inland aussichtslos, ist sie nicht möglich oder wäre sie mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden, so ist der EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat, in dem der Beschuldigte seinen Sitz oder Wohnsitz hat, nach § 48 um Vollstreckung zu ersuchen.

Ersuchen um Vollstreckung in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat

§ 48. (1) Die Vollstreckung einer Entscheidung in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat ist durch die inländische Behörde, die die Entscheidung gefällt hat, entweder selbst oder im Weg eines Ersuchens an das gemäß § 40 Abs. 4 örtlich zuständige Amt der Landesregierung zu veranlassen.

(2) Das Ersuchen um Veranlassung einer Vollstreckung muss folgende Angaben enthalten:

1. den Namen und die Anschrift des Verpflichteten und alle weiteren bekannten Daten zur Identifizierung des Verpflichteten;
2. die Kontaktdaten der inländischen Behörde, die die zu vollstreckende Entscheidung gefällt hat;
3. die ausdrückliche Bezeichnung der inländischen Behörde, die die Entscheidung gefällt hat, als „Gericht“ oder als „Verwaltungsbehörde“;
4. eine Zusammenfassung des Sachverhalts;
5. Angaben, gegen welche arbeitsrechtliche Vorschrift verstoßen wurde;
6. die Angabe der Höhe der Geldstrafe;
7. Angaben über die allfällige vorherige Zustellung der Entscheidung;
8. das Datum, an dem die Entscheidung vollstreckbar oder rechtskräftig wurde;
9. die Vollstreckungsmittel;
10. die Vollstreckbarkeitsbestätigung.

(3) Dem Ersuchen sind beizufügen:

1. die zu vollstreckende Entscheidung;
2. eine Übersetzung der zu vollstreckenden Entscheidung in eine Amtssprache des EU-Mitgliedstaats oder EWR-Staats, in dem der Beschuldigte seinen Sitz oder Wohnsitz hat.

Benachrichtigung der um Vollstreckung ersuchten Behörde eines anderen EU-Mitgliedstaats oder EWR-Staats

§ 49. (1) Die gemäß § 48 um Vollstreckung ersuchende inländische Behörde hat die ersuchte Behörde des anderen EU-Mitgliedstaats oder EWR-Staats oder das gemäß § 40 Abs. 4 örtlich zuständige Amt der Landesregierung unverzüglich von Umständen zu verständigen, aufgrund deren die Vollstreckung des Straferkenntnisses oder der Strafverfügung einzuschränken oder aufzuschieben ist oder die Vollstreckbarkeit erlischt, insbesondere wenn

1. der Verpflichtete die Geldstrafe vollständig oder teilweise gezahlt hat,
2. gegen das Straferkenntnis oder die Strafverfügung ein außerordentliches Rechtsmittel (Antrag auf Wiederaufnahme des Verfahrens oder auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand) ergriffen wird,
3. das Straferkenntnis, die Strafverfügung oder dessen oder deren Vollstreckbarkeit nachträglich aufgehoben, abgeändert oder das Ausmaß der Geldstrafe herabgesetzt worden ist, oder
4. die Vollstreckung aus anderen Gründen nicht mehr begehrt wird.

(2) Ist das Ersuchen um Vollstreckung gemäß § 48 Abs. 1 im Weg des gemäß § 40 Abs. 4 örtlich zuständigen Amtes der Landesregierung ergangen, so hat dieses Amt der Landesregierung die Behörde, die der andere EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat nach Artikel 14 der Richtlinie 2014/67/EU als zuständig benannt hat, von den in Abs. 1 genannten Umständen zu benachrichtigen.

Folgen des Ersuchens um Vollstreckung in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat für die Vollstreckung im Inland

§ 50. Eine gemäß § 48 mit dem Ersuchen um Vollstreckung übermittelte Entscheidung darf im Inland nicht vollstreckt werden. Die Vollstreckung im Inland ist wieder zulässig, wenn der um Vollstreckung ersuchte andere EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat dem Ersuchen nicht nachkommt.

4. ABSCHNITT

ZUSTELLUNG UND VOLLSTRECKUNG DER ENTSCHEIDUNG EINER BEHÖRDE EINES ANDEREN EU-MITGLIEDSTAATS ODER EWR-STAA TS IM INLAND

1. UNTERABSCHNITT

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Anwendungsbereich

§ 51. Der vierte Abschnitt regelt, mit welchen Maßnahmen Ersuchen einer Behörde eines anderen EU-Mitgliedstaats oder EWR-Staats um

1. Zustellung und
2. Vollstreckung

der Entscheidung eines Gerichts oder einer Verwaltungsbehörde dieses EU-Mitgliedstaats oder EWR-Staats im Inland wegen Verletzung einer arbeitsrechtlichen Vorschrift zu entsprechen ist, wenn das Ersuchen an ein Amt der Landesregierung, an eine sonstige inländische Verwaltungsbehörde oder an ein inländisches Gericht ergangen ist.

Anerkennung und Gleichbehandlung der Entscheidung eines anderen EU-Mitgliedstaats oder EWR-Staats

§ 52. Liegt kein Grund für die Ablehnung der Zustellung (§ 58) oder der Vollstreckung (§ 54) einer Entscheidung vor, um die ein anderer EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat ersucht hat, ist die Entscheidung als solche anzuerkennen und wie eine inländische verwaltungsbehördliche oder gerichtliche Strafentscheidung zu behandeln.

Weiterleitung bei Unzuständigkeit

§ 53. (1) Eine zur Zustellung oder Vollstreckung übermittelte Entscheidung ist von Amts wegen von der Behörde, die sie erhalten hat, unverzüglich dem gemäß § 40 Abs. 4 örtlich zuständigen Amt der Landesregierung zu übermitteln, wenn die Entscheidung erging

1. an eine inländische Verwaltungsbehörde oder an ein inländisches Gericht, die oder das für die Zustellung oder Vollstreckung selbst nicht zuständig ist oder
 2. an ein Amt der Landesregierung, das nach § 40 Abs. 4 örtlich nicht zuständig ist.
- Das gemäß § 40 Abs. 4 örtlich zuständige Amt der Landesregierung hat nach § 56 bzw. nach § 59 oder § 65 vorzugehen.

(2) Inländische Verwaltungsbehörden und Gerichte, die direkt um Zustellung bzw. Vollstreckung einer Entscheidung ersucht wurden und die dafür zuständig sind, haben nach § 55 und dem zweiten Unterabschnitt bzw. nach §§ 54, 55, dem dritten und vierten Unterabschnitt vorzugehen.

Ablehnung der Vollstreckung

§ 54. (1) Die oder das gemäß § 53 Abs. 2, § 59 oder § 65 mit einem Vollstreckungsersuchen befasste inländische Verwaltungsbehörde oder Gericht hat das Vollstreckungsersuchen auf das Vorliegen eines der in Abs. 3 genannten Gründe für eine Ablehnung zu überprüfen. Ergibt die Überprüfung, dass einer der in Abs. 3 Z 4 bis 6 genannten Ablehnungsgründe vorliegt, hat die inländische Verwaltungsbehörde oder das Gericht der ersuchenden Behörde des anderen EU-Mitgliedstaats oder EWR-Staats die Ablehnung des Ersuchens und die Gründe dafür mitzuteilen. Bei Vorliegen eines der in Abs. 3 Z 1 bis 3 genannten Ablehnungsgründe ist der ersuchenden Behörde des anderen EU-Mitgliedstaats oder EWR-Staats mitzuteilen, dass die Vollstreckung abgelehnt werde, wenn nicht innerhalb einer bestimmten Frist Angaben oder Unterlagen nachgereicht oder vervollständigt werden, die zur Behebung der in Abs. 3 Z 1 bis 3 genannten Mängel benötigt werden.

(2) Die Mitteilung an die um Vollstreckung ersuchende Behörde des anderen EU-Mitgliedstaats oder EWR-Staats nach Abs. 1 hat entweder im Weg des gemäß § 40 Abs. 4 örtlich zuständigen Amts der Landesregierung oder durch die inländische Verwaltungsbehörde oder das Gericht zu erfolgen, die oder das über die Ablehnung entschieden hat.

(3) Die Vollstreckung ist abzulehnen, wenn das Ersuchen um Vollstreckung

1. nicht alle in § 48 Abs. 2 genannten Angaben enthält oder
2. ohne die zu vollstreckende Entscheidung übermittelt wird oder
3. offenkundig nicht mit der zugrunde liegenden Entscheidung übereinstimmt oder

4. die voraussichtlichen Kosten oder Mittel der Vollstreckung im Vergleich mit der Höhe der zu vollstreckenden Geldstrafe oder Geldbuße unverhältnismäßig wären oder
5. die zu vollstreckende Geldstrafe oder Geldbuße unter 350 Euro oder dem Gegenwert dieses Betrags liegt oder
6. die Vollstreckung mit verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechten oder sonstigen Grundwertungen der österreichischen Rechtsordnung nicht vereinbar wäre.

Benachrichtigung der ersuchenden Behörde eines anderen EU-Mitgliedstaats oder EWR-Staats

§ 55. (1) Abgesehen von der in § 58 bzw. § 54 geregelten Ablehnung einer Zustellung bzw. Vollstreckung ist der um Zustellung oder Vollstreckung ersuchenden Behörde eines anderen EU-Mitgliedstaats oder EWR-Staats mitzuteilen,

1. welche Maßnahmen in Durchführung des zweiten bis vierten Unterabschnitts getroffen wurden und
2. welche tatsächlichen oder rechtlichen Hindernisse diesen Maßnahmen entgegenstehen.

(2) Entsprechend Abs. 1 mitzuteilen sind jedenfalls

1. Datumsangaben zur Behandlung des Ersuchens wie das Datum der Zustellung, des Vollzugs oder der Einstellung der Vollstreckung,
2. die Verweigerung der Annahme einer zuzustellenden Entscheidung gemäß § 12 ZustG,
3. die Einbringung eines Rechtsmittels im Vollstreckungsverfahren,
4. die Uneinbringlichkeit der Geldstrafe.

(3) Die Mitteilung an die um Zustellung oder Vollstreckung ersuchende Behörde des anderen EU-Mitgliedstaats oder EWR-Staats nach Abs. 1 und 2 hat entweder im Weg des gemäß § 40 Abs. 4 örtlich zuständigen Amtes der Landesregierung oder durch die inländische Verwaltungsbehörde oder das Gericht zu erfolgen, die oder das die Maßnahmen gesetzt hat, auf die sich die gemäß Abs. 1 und 2 mitzuteilenden Umstände beziehen.

2. UNTERABSCHNITT

ZUSTELLUNG GERICHTLICHER UND VERWALTUNGSBEHÖRDLICHER ENTSCHEIDUNGEN EINES ANDEREN EU-MITGLIEDSTAATS ODER EWR-STAA TS IM INLAND

Veranlassung der Zustellung

§ 56. Ein Amt der Landesregierung, das um Zustellung einer Entscheidung ersucht wurde, hat bei örtlicher Zuständigkeit gemäß § 40 Abs. 4 die Zustellung der Entscheidung und, soweit sie angefertigt wurde, ihrer Übersetzung an die im Ersuchen angeführte Adresse des Beschuldigten über die zuständige inländische Verwaltungsbehörde oder über das zuständige inländische Gericht zu veranlassen.

Anzuwendendes Verfahrensrecht

§ 57. Auf die Zustellung von Entscheidungen der Behörden anderer EU-Mitgliedstaaten oder EWR-Staaten nach diesem Unterabschnitt ist das ZustG anzuwenden.

Ablehnung der Zustellung

§ 58. (1) Die oder das nach § 53 Abs. 2 oder § 56 mit einem Zustellersuchen befasste zuständige inländische Verwaltungsbehörde oder Gericht hat das Zustellersuchen auf das Vorliegen eines der in Abs. 3 genannten Gründe für eine Ablehnung zu überprüfen. Ergibt die Überprüfung, dass ein Ablehnungsgrund vorliegt, ist der ersuchenden Behörde des anderen EU-Mitgliedstaats oder EWR-Staats mitzuteilen, dass die Zustellung abgelehnt werde, wenn nicht innerhalb einer bestimmten Frist Angaben oder Unterlagen nachgereicht oder vervollständigt werden, die zur Behebung der in Abs. 3 genannten Mängel benötigt werden.

(2) Die Mitteilung an die um Zustellung ersuchende Behörde des anderen EU-Mitgliedstaats oder EWR-Staats nach Abs. 1 hat entweder im Weg des gemäß § 40 Abs. 4 örtlich zuständigen Amts der Landesregierung oder durch die inländische Verwaltungsbehörde oder das Gericht, die oder das mit dem Zustellersuchen befasst wurden, zu erfolgen.

(3) Die Zustellung ist abzulehnen, wenn das Ersuchen um Zustellung

1. nicht alle in § 46 Abs. 2 genannten Angaben enthält oder
2. ohne die zuzustellende Entscheidung übermittelt wird oder
3. offenkundig nicht mit der zugrunde liegenden Entscheidung übereinstimmt.

3. UNTERABSCHNITT

VOLLSTRECKUNG VERWALTUNGSBEHÖRDLICHER ENTSCHEIDUNGEN EINES ANDEREN EU-MITGLIEDSTAATS ODER EWR-STAA TS IM INLAND

Veranlassung der Vollstreckung

§ 59. Ein Amt der Landesregierung, das entsprechend § 51 Z 2 um Vollstreckung der Entscheidung einer Verwaltungsbehörde ersucht wurde, hat bei örtlicher Zuständigkeit die Bezirksverwaltungsbehörde, die als Vollstreckungsbehörde für den im Ersuchen angeführten Wohnsitz oder Sitz des Verpflichteten örtlich zuständig ist, um Vollstreckung der Entscheidung zu ersuchen.

Anzuwendendes Verfahrensrecht

§ 60. Auf das Verfahren der Vollstreckung verwaltungsbehördlicher Entscheidungen anderer EU-Mitgliedstaaten oder EWR-Staaten sind das Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 (VVG), BGBl. Nr. 53/1991, und § 6 des EU-Verwaltungsstrafvollstreckungsgesetzes (EU-VStVG), BGBl. I Nr. 3/2008, anzuwenden.

Aufschub der Vollstreckung

§ 61. Die Vollstreckungsbehörde hat die Vollstreckung aufzuschieben, sobald ihr bekannt wird, dass die der Vollstreckung unterliegende Entscheidung der Behörde des anderen EU-Mitgliedstaats oder EWR-Staats in diesem angefochten wird.

Beendigung der Vollstreckung

§ 62. Die Vollstreckungsbehörde hat die Vollstreckung einzustellen, sobald ihr bekannt

wird, dass aufgrund einer im ersuchenden EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat getroffenen Entscheidung oder Maßnahme das Vollstreckungsersuchen gegenstandslos geworden ist.

Erlös aus der Vollstreckung

§ 63. Der Erlös aus einer Vollstreckung fließt dem Rechtsträger zu, der den Aufwand der Vollstreckungsbehörde zu tragen hat.

Kosten

§ 64. Unbeschadet ihrer Einbringung beim Verpflichteten sind die Kosten von dem nach § 63 zuständigen Rechtsträger zu tragen.

4. UNTERABSCHNITT VOLLSTRECKUNG GERICHTLICHER ENTSCHEIDUNGEN EINES ANDEREN EU-MITGLIED- STAATS ODER EWR-STAATS IM INLAND Veranlassung der Vollstreckung

§ 65. Ein Amt der Landesregierung das entsprechend § 51 Z 2 um Vollstreckung der Entscheidung eines Gerichts ersucht wurde, hat, wenn es nach § 40 Abs. 4 örtlich zuständig ist, das Landesgericht, das für den im Ersuchen angeführten Wohnsitz oder Sitz des Verpflichteten örtlich zuständig ist, um Veranlassung der Vollstreckung der Entscheidung zu ersuchen.

Anzuwendendes Verfahrensrecht

§ 66. Auf das Verfahren der Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen anderer EU-Mitgliedstaaten oder EWR-Staaten sind die §§ 53d, 53f, 53h und 53j des Bundesgesetzes über die justizielle Zusammenarbeit in Strafsachen mit den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU-JZG), BGBl I Nr. 36/2004, sowie das Gerichtliche Einbringungsgesetz 1962 (GEG 1962), BGBl Nr. 288/1962, anzuwenden.

Aufschub der Vollstreckung

§ 67. Das gemäß § 53 Abs. 2 oder § 65 zuständige Landesgericht hat die Vollstreckung aufzuschieben,

1. sobald ihm bekannt wird, dass die der Vollstreckung unterliegende Entscheidung der Behörde des anderen EU-Mitgliedstaats oder EWR-Staats in diesem angefochten wird;
2. solange über eine gemäß § 53d Abs. 4 EU-JZG erhobene Beschwerde nicht rechtskräftig entschieden wurde;
3. für die Dauer der vom Gericht für erforderlich erachteten, auf seine Kosten anzufertigenden Übersetzung der Entscheidung;
4. bis zum Einlangen der von der Behörde des Entscheidungsstaates begehrten ergänzenden Informationen.

4. HAUPTSTÜCK

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Verweisungen

§ 68. (1) Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit in anderen Bundesgesetzen auf die §§ 7 bis 7o des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993 in der Fassung vor dem BGBl. I Nr. 44/2016 oder die §§ 10 und 10a AÜG in der Fassung vor BGBl. I Nr. 44/2016 verwiesen wird, gilt dieser Verweis als Verweis auf die entsprechenden Bestimmungen dieses Bundesgesetzes.

Kontrollplan – Tätigkeitsbericht

§ 69. Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat in Zusammenarbeit mit dem Bundesminister für Finanzen nach Maßgabe der jeweiligen Zuständigkeit unter dem Gesichtspunkt einer wirksamen Kontrolle und auf Basis von Risikobewertungen und statistischen Daten sowie unter Berücksichtigung der spezifischen Risiken besonderer Branchen jährlich einen Kontrollplan zu erstellen. Im Kontrollplan ist auch zu dokumentieren, inwieweit die für die Kontrolle nach § 12 zuständige Amt für Betrugsbekämpfung im Hinblick auf die Anzahl der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer und effizienten Kontrollen ausreichend mit Personal ausgestattet ist. Der Bundesminister für Finanzen hat dementsprechend für eine ausreichende Personalausstattung zu sorgen. Der Kontrollplan ist erstmalig für das Jahr 2018 zu erstellen. Der Bundesminister für Finanzen hat jährlich bis zum 30. Juni des Folgejahres einen Bericht über die Durchführung des Kontrollplanes zu erstellen und gemeinsam mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz dem Nationalrat vorzulegen und der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 70. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

Vollziehungsbestimmungen

§ 71. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. hinsichtlich des § 12, § 19 Abs. 2, § 20 Abs. 3 der Bundesminister für Finanzen;
2. hinsichtlich des § 69 der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und der Bundesminister für Finanzen;
3. hinsichtlich der übrigen Bestimmungen der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Inkrafttreten

§ 72. (1) Dieses Bundesgesetzes tritt mit 1. Jänner 2017 in Kraft und ist auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 31. Dezember 2016 ereignen.

(2) (Verfassungsbestimmung) § 1 Abs. 3 dieses Bundesgesetzes tritt mit 1. Jänner 2017 in

Kraft und ist auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 31. Dezember 2016 ereignen.

(3) Die §§ 53 Abs. 1, 53 Abs. 2 und 67 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 30/2017 treten mit 1. Jänner 2017 in Kraft.

(4) § 13 Abs. 2 Z 6, § 19 Abs. 7, § 20 Abs. 1 und 2, § 21 Abs. 1 Z 2 und 3, § 22 Abs. 1 und 1a, § 23 letzter Satz und § 28 Z 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 64/2017 treten mit 1. Juni 2017 in Kraft und sind auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 31. Mai 2017 ereignen. Meldungen gemäß § 19 für mobile Arbeitnehmer im Transportbereich in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 64/2017, die vor dem 1. Juni 2017 erstattet wurden, gelten weiter. § 22 Abs. 1 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 64/2017 gilt für Entsendungen von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich, die vor dem 1. Juni 2017 gemeldet wurden.

(5) § 11 Abs. 2 bis 4 in der Fassung des Materien-Datenschutz-Anpassungsgesetzes 2018, BGBl. I Nr. 32/2018, tritt mit 25. Mai 2018 in Kraft.

(6) Die §§ 11 Abs. 1, 13 Abs. 7, 14 samt Überschrift, 20 Abs. 1, 32 Abs. 1 und 35 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018 treten mit 1. Jänner 2020 in Kraft. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes anhängige Prüfverfahren nach § 14 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2018 sind vom Prüfdienst für lohnabhängige Abgaben und Beiträge fortzuführen.

(7) § 11 Abs. 1 Z 1 und 6, Abs. 2 und 4, § 12 Abs. 1 und 2 samt Überschrift, § 13 Abs. 2 Z 1 und 2, Abs. 4, § 16 Abs. 1, § 17 Abs. 1 Z 4, § 22 Abs. 1a, § 32 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2, § 33, § 34 Abs. 1 bis 3, § 35 Abs. 4, § 41 Abs. 2 und § 69, jeweils in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2019, treten mit 1. Jänner 2021 in Kraft.

(8) § 12 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2019 tritt nicht in Kraft.

(9) § 12 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 99/2020 tritt mit 1. Jänner 2021 in Kraft.

(10) Die §§ 1 Abs. 2, 3, 5 bis 9, 2 Abs. 2, 3 und 4, 3 Abs. 5 und 7, 12 Abs. 1 Z 3 bis 6, 14 samt Überschrift, 15 Abs. 2, 19, 21, 22, 24 Abs. 1 erster Satz, 25a, 26 bis 28 samt Überschriften, 29 Abs. 1, 33, 34 samt Überschrift, 35 Abs. 2 und 4 und die Überschrift zu § 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021 treten mit 1. September 2021 in Kraft und sind auf Entsendungen und Überlassungen anzuwenden, die nach dem 31. August 2021 begonnen haben. Die §§ 2 Abs. 3 und 35 Abs. 6 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 174/2021 treten mit Ablauf des 31. August 2021 außer Kraft und sind auf Sachverhalte anzuwenden, die sich vor dem 1. September 2021 ereignet haben. Die §§ 2 Abs. 3 und 3 Abs. 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021 gelten nicht für Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 9. Die §§ 11 Abs. 1 Z 3, 20 Abs. 1 und 2 Z 1, 32 Abs. 1 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021 treten mit Ablauf des Tages der Kundmachung dieses Bundesgesetzes in Kraft. Die §§ 26 bis 29 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021 sind auf alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Bestimmungen anhängigen Verfahren einschließlich von Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof und Verfassungsgerichtshof

anzuwenden.

(11) § 1 Abs. 9, § 1a samt Überschrift, § 2 Abs. 3a und die §§ 17a, 17b und 18a samt Überschriften sowie § 19 Abs. 8 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2022 treten mit 2. Februar 2022 in Kraft. § 1 Abs. 8 Z 1, § 2 Abs. 5, § 12 Abs. 1, § 15 Abs. 2, § 19a samt Überschrift, § 21a samt Überschrift, § 22 Abs. 1a und 1c, § 23, § 26a samt Überschrift, §§ 27a bis 27c samt Überschrift, § 35 Abs. 1, 2 und 4 und § 41 Abs. 1a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2022 treten mit Ablauf des Tages ihrer Kundmachung in Kraft und sind auf Entsendungen anzuwenden, die nach dem Tag ihrer Kundmachung begonnen haben. Meldungen nach § 19 Abs. 7, die für mobile Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie (EU) 2020/1057 vor Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2022 erstattet wurden, gelten für den in der Meldung genannten Zeitraum weiter.

(12) § 2 Abs. 3 und § 3 Abs. 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021 gelten ab dem 2. Februar 2022 auch für Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 9.

DIVERSE GESETZESBESTIMMUNGEN

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Ende der Pflichtversicherung

§ 11. (1) Die Pflichtversicherung der im § 10 Abs. 1 bezeichneten Personen erlischt, soweit in den Abs. 2 bis 6 nichts anderes bestimmt wird, mit dem Ende des Beschäftigungs-, Lehr- oder Ausbildungsverhältnisses. Fällt jedoch der Zeitpunkt, an dem der Anspruch auf Entgelt endet, nicht mit dem Zeitpunkt des Endes des Beschäftigungsverhältnisses zusammen, so erlischt die Pflichtversicherung mit dem Ende des Entgeltanspruches.

(2) Wird ein gerichtlicher oder außergerichtlicher Vergleich über den dem Dienstnehmer nach Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden Arbeitslohn oder Gehalt abgeschlossen, so verlängert sich die Pflichtversicherung um den Zeitraum, der durch den Vergleichsbetrag (Pauschbetrag) nach Ausscheidung allfälliger, gemäß § 49 nicht zum Entgelt im Sinne dieses Bundesgesetzes gehörender Bezüge, gemessen an den vor dem Austritt aus der Beschäftigung gebührenden Bezügen, gedeckt ist. Die Pflichtversicherung besteht weiter für die Zeit des Bezuges einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsschädigung) sowie für die Zeit des Bezuges einer Kündigungsschädigung. Die zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig werdende pauschalierte Kündigungsschädigung ist auf den entsprechenden Zeitraum der Kündigungsfrist umzulegen. Gebühren sowohl eine Kündigungsschädigung als auch eine Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsschädigung), so ist zur Bestimmung des maßgeblichen Zeitraumes zunächst die Kündigungsschädigung heranzuziehen und im Anschluss daran die Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubsschädigung). Wird Urlaubsschädigung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz gewährt, so ist für die Versicherung die Wiener Gebietskrankenkasse zuständig. Die Versicherung beginnt mit dem achten Tag, der auf die Zahlbarstellung durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse folgt. Wird Urlaubsschädigung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz

ausgezahlt, so ist für die Versicherung jene Gebietskrankenkasse örtlich zuständig, die für das letzte dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegende Beschäftigungsverhältnis zuständig war. Der Dienstgeberanteil (§ 51) ist von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zu entrichten.

(2a) Die Pflichtversicherung besteht für die Zeit des Bezuges einer Winterfeiertagsvergütung (§ 13 j des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes); sofern die Winterfeiertagsvergütung nicht gemeinsam mit dem Urlaubsentgelt ausbezahlt wird, gelten im übrigen die Bestimmungen wie für die Urlaubsabfindung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz.

(3) Die Pflichtversicherung besteht, wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht früher beendet wird, weiter

- a) für die Zeit einer Arbeitsunterbrechung infolge Urlaubes ohne Entgeltzahlung, sofern dieser Urlaub die Dauer eines Monats nicht überschreitet und es sich dabei nicht um eine Unterbrechung der Erwerbsausübung zum Zwecke der Inanspruchnahme einer Familienzeit nach dem FamZeitbG handelt,
- b) für die Zeit einer Arbeitsunterbrechung infolge eines Frühkarenzurlaubes nach § 29o VBG oder nach gleichartigen landesgesetzlichen Regelungen,
- c) für die Zeit einer Arbeitsunterbrechung infolge Heranziehung zum Dienst als Schöffe oder Geschworne sowie als Vertrauensperson in den im Geschwornen- und Schöffentestengesetz zur Bildung der Ur- und Jahreslisten berufenen Kommissionen nach dem Bundesgesetz vom 13. Juni 1946, BGBl. Nr. 135, in der jeweils geltenden Fassung,
- d) für die Zeit einer Arbeitsunterbrechung auf Grund einer Maßnahme nach den §§ 7, 11, 17, 20, 22 oder 24 des Epidemiegesetzes 1950, BGBl. Nr. 186, und für die Dauer der Verhängung einer Sperre wegen Maul- und Klauenseuche nach dem Tierseuchengesetz, RGBl. Nr. 177/1909;
- e) für die Zeit einer Arbeitsunterbrechung infolge Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Rahmen der besonderen Vorschriften über die erweiterte Bildungsfreistellung.

(4) Treten bei Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses die Voraussetzungen für die Ausnahme von der Vollversicherung nach § 5 ein, so endet die Pflichtversicherung, soweit nicht Abs. 5 anderes bestimmt, mit dem Ende des laufenden Beitragszeitraumes, tritt aber der Ausnahmegrund am ersten Tag eines Beitragszeitraumes ein, mit dem Ablauf des vorhergehenden Beitragszeitraumes.

(5) Die Aufnahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis wird hinsichtlich der Pflichtversicherung mit dem Tage des Dienstantrittes wirksam.

(6) Treten bei Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses, das die Vollversicherung begründet, die Voraussetzungen für die Teilversicherung nach § 7 ein, so gelten bezüglich des Endes der Vollversicherung die Bestimmungen des Abs. 4 entsprechend.

(7) Die Pflichtversicherung der im § 10 Abs. 1 bezeichneten Personen erlischt auch mit der rechtskräftigen Feststellung eines Scheinunternehmens,

1. wenn sie der Aufforderung zum persönlichen Erscheinen beim Versicherungsträger nach § 43 Abs. 4 nicht oder nicht rechtzeitig nachkommen;
2. wenn sie nicht glaubhaft machen können, dass sie tatsächlich Arbeitsleistungen verrichtet haben.

Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

Abschnitt III Besondere Bestimmungen Ansprüche der Arbeitskraft

§ 10. (1) Die Arbeitskraft hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen der Überlasser unterworfen ist, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigertbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen. Darüber hinaus ist auf die im Beschäftigertbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer mit vergleichbaren Tätigkeiten geltenden sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art Bedacht zu nehmen, es sei denn, es gelten ein Kollektivvertrag, dem der Überlasser unterworfen ist, sowie eine kollektivvertragliche, durch Verordnung festgelegte oder gesetzliche Regelung des Entgelts im Beschäftigertbetrieb.

(1a) Werden Arbeitnehmer für mehr als vier Jahre an einen Beschäftigert, der seinen Arbeitnehmern eine Leistungszusage im Sinne des § 2 Z 1 des Betriebspensionsgesetzes (BPG), BGBl. Nr. 282/1990, erteilt hat, überlassen, so gilt der Beschäftigert nach Ablauf des vierten Jahres ab diesem Zeitpunkt für die weitere Dauer der Überlassung als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitnehmer im Sinne des BPG, sofern nicht eine gleichwertige Vereinbarung des Überlassers für die überlassenen Arbeitnehmer besteht. Der Beschäftigert hat jedenfalls nach Ablauf des vierten Jahres für die überlassenen Arbeitnehmer nach Maßgabe der für seine Arbeitnehmer geltenden Leistungszusage – ungeachtet einer allfällig vereinbarten Wartezeit – für die weitere Dauer der Überlassung Beiträge in eine Pensionskasse oder Prämien in eine betriebliche Kollektivversicherung zu leisten. Bei Beendigung der Überlassung kann der überlassene Arbeitnehmer über den zu diesem Zeitpunkt gebührenden fiktiven Unverfallbarkeitsbeitrag nach Maßgabe der §§ 5 oder 6c BPG verfügen, sofern ein hinsichtlich der Dauer der Beschäftigung vergleichbarer Arbeitnehmer des Beschäftigters nach Maßgabe der für ihn geltenden Leistungszusage zu diesem Zeitpunkt über einen Unverfallbarkeitsbeitrag verfügen könnte. Der fiktive Unverfallbarkeitsbetrag berechnet sich nach denselben Rechenregeln, die der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages nach den Vorschriften des BPG bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu Grunde zu legen sind.

(2) Ist die Arbeitskraft nachweislich zur Leistung bereit und kann sie nicht oder nur unter dem vereinbarten Ausmaß beschäftigt werden, gebührt das Entgelt auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit. War das tatsächliche Beschäftigungsausmaß der Arbeitskraft während der letzten 13 Wochen überwiegend höher als die vereinbarte Arbeitszeit, so gebührt durch 14 Tage Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen. Dies gilt nicht, wenn für die

Dauer eines von vornherein mit einem bestimmten Kalendertag befristeten Beschäftigungsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer eine längere als die ursprünglich vorgesehene Arbeitszeit vereinbart wird.

(3) Während der Überlassung gelten für die überlassene Arbeitskraft die im Beschäftigetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen.

(4) Die Vergleichbarkeit ist nach der Art der Tätigkeit und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers sowie der Qualifikation der Arbeitskraft für diese Tätigkeit zu beurteilen.

(5) Bei Kündigung des Vertrages zwischen Arbeitskraft und Überlasser ist eine Kündigungsfrist von 14 Tagen einzuhalten, sofern nicht durch Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag eine längere Frist festgesetzt ist.

(6) Der Beschäftigte hat der überlassenen Arbeitskraft Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen in seinem Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften zu gewähren, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

Ergänzende Regelungen für die grenzüberschreitende Überlassung

§ 10a. (1) Eine Arbeitskraft, die aus dem Ausland nach Österreich überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 2 des Urlaubsgesetzes (UrlG), BGBl. Nr. 390/1976, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist. Nach Beendigung der Überlassung behält diese Arbeitskraft den der Dauer der Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihr nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht. Ausgenommen von dieser Urlaubsregelung sind Arbeitnehmer, für die die Urlaubsregelung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, gilt.

(2) Eine Arbeitskraft, die aus dem Ausland nach Österreich überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf

1. Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall einschließlich der Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei Feiertagen und bei Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen in der für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen Dauer und Höhe,
 2. Beachtung der für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen Kündigungsfristen und Kündigungstermine sowie der Normen über den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz und
 3. Kündigungsentschädigung,
- soweit dies günstiger ist als die Ansprüche nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates.

(3) Die für gewerblich überlassene Arbeitskräfte in Österreich geltenden Kollektivverträge sind auch auf aus dem Ausland nach Österreich überlassene Arbeitskräfte anzuwenden.

(4) Ansprüche gemäß § 10 bleiben unberührt.

Grenzüberschreitende Überlassung

§ 16. (1) Die Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland ist nur zulässig, wenn eine Verordnung gemäß § 15 Abs. 1 Z 3 besteht oder ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs. 2 erteilt wurde.

(2) Die Bewilligung der Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland kann auf Antrag des Überlassers erteilt werden, wenn keine arbeitsmarktlichen oder volkswirtschaftlichen Gründe dagegen sprechen und der Schutz der Arbeitskräfte nicht gefährdet ist.

(3) Die Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich ist nur zulässig, wenn ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs. 4 erteilt wurde.

(4) Die Bewilligung der Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich kann auf Antrag des Beschäftigers erteilt werden, wenn

1. die Beschäftigung besonders qualifizierter Fachkräfte aus arbeitsmarktlichen und volkswirtschaftlichen Gründen unumgänglich notwendig ist,
2. diese Arbeitskräfte ausschließlich im Wege der Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind und
3. deren Beschäftigung keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Arbeitnehmer bewirkt.

(5) Die Bewilligung nach Abs. 4 darf nicht erteilt werden, wenn der Beschäftiger

1. gegen die Vorschriften des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes verstoßen hat oder
2. unzulässige Arbeitsvermittlung betrieben hat oder
3. Verpflichtungen eines Arbeitgebers, die sich aus dem Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitnehmerschutzes oder dem Sozialversicherungsrecht ergeben, erheblich verletzt hat.

(6) Die Bewilligung nach Abs. 4 ist jeweils nur für eine bestimmte Anzahl von Arbeitskräften und nur für einen bestimmten Zeitraum zu erteilen.

(7) Die Bewilligung nach Abs. 4 ist zu widerrufen, wenn die für die Erteilung wesentlichen Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.

Grenzüberschreitende Überlassung im Europäischen Wirtschaftsraum

§ 16a. Auf Überlassungen innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) ist § 16 nicht anzuwenden.

Meldepflichten

§ 17. (1) Der Überlasser, der gemäß § 135 Abs. 2 Z 1 der Gewerbeordnung 1994 (GewO) kein reglementiertes Gewerbe gemäß § 94 Z 72 GewO ausübt, hat die Überlassung von Arbeitskräften spätestens bis zum Ablauf des auf die erstmalige Überlassung folgenden Monats der zuständigen Gewerbebehörde zu melden.

(2) Der Überlasser hat bei bewilligungsfreier Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich die grenzüberschreitende Überlassung der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung (nach dem AusIBG und dem AVRAG) des Bundesministeriums für Finanzen zu melden. Die Meldung ist jeweils spätestens eine Woche vor der Arbeitsaufnahme in Österreich zu erstatten; in Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen genügt die Meldung unverzüglich vor Arbeitsaufnahme. Änderungen der gemeldeten Daten sind unverzüglich zu erstatten. Die Übermittlung der Meldungen hat ausschließlich automationsunterstützt über die elektronischen Formulare des Bundesministeriums für Finanzen zu erfolgen.

(3) Die Meldung gemäß Abs. 2 hat folgende Daten zu enthalten:

1. Namen und Anschrift des Überlassers,
2. Namen und Anschrift der zur Vertretung nach außen Berufenen des Überlassers,
3. Namen und Anschrift des Beschäftigers sowie dessen Umsatzsteueridentifikationsnummer und dessen Gewerbebefugnis oder Unternehmensgegenstand,
4. Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und Sozialversicherungsträger sowie Staatsangehörigkeit der überlassenen Arbeitskräfte,
5. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der einzelnen überlassenen Arbeitskräfte beim Beschäftiger,
6. Orte der Beschäftigung, jeweils unter genauer Angabe der Anschrift, in Österreich,
7. Höhe des jeder einzelnen Arbeitskraft nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts,
8. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Arbeitskräfte unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,
9. sofern für die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte im Sitzstaat des Überlassers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
10. sofern die überlassenen Arbeitskräfte im Sitzstaat des Überlassers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

(4) Die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung hat die Meldungen gemäß Abs. 2 der zuständigen Gewerbebehörde zu übermitteln. Die Zentrale Koordinationsstelle hat die Meldungen an den zuständigen Krankenversicherungsträger (§§ 26 und 30 ASVG), an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) und an den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zu übermitteln.

(5) Die gemäß Abs. 1 zuständige Behörde hat, sofern es sich um Bautätigkeiten handelt, die Meldungen der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zu übermitteln.

(6) Die zu übermittelnden Meldungen sind elektronisch zur Verfügung zu stellen.

(7) Der Beschäftigte hat für jede nicht in Österreich sozialversicherungspflichtige überlassene Arbeitskraft Unterlagen über die Anmeldung der Arbeitskraft zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument A 1 nach der Verordnung (EG) Nr. 883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, ABl. Nr. L 166 vom 30.04.2004 S. 1, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) Nr. 465/2012, ABl. Nr. L 149 vom 8.6.2012 S. 4) sowie die Meldung gemäß den Abs. 2 und 3 am Arbeits(Einsatz)Ort in geeigneter Form zur Überprüfung bereitzuhalten oder zugänglich zu machen.

Abschnitt V **Sozial- und Weiterbildungsfonds**

§ 22a. (1) Zum Zweck der Unterstützung überlassener Arbeitnehmer wird ein Sozial- und Weiterbildungsfonds (Fonds) mit Rechtspersönlichkeit in Wien eingerichtet. Der Wirkungsbereich des Fonds erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet. Dem Fonds fließen Beiträge gemäß § 22d zu.

(2) Die Verwaltung des Fonds obliegt dessen Organen. Die Entsendung von fachlich geeigneten Mitgliedern in die Organe obliegt auf Seiten der Arbeitgeber dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister und auf Seiten der Arbeitnehmer den Vertretern der die jeweiligen Kollektivverträge für die überlassenen Arbeiter und für die überlassenen Angestellten abschließenden Gewerkschaften.

(3) Die Aufsicht über den Fonds obliegt dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Organe

§ 22b. (1) Die Organe des Fonds sind der Vorstand und der Kontrollausschuss.

(2) Der Vorstand besteht aus sechs Mitgliedern, davon drei Vertreter der Arbeitgeber und drei Vertreter der Arbeitnehmer, von denen zwei von der den Kollektivvertrag für die überlassenen Arbeiter und einer von der den Kollektivvertrag für die überlassenen Angestellten abschließenden Gewerkschaft zu entsenden sind. Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu entsenden.

(3) Der Kontrollausschuss besteht aus vier Mitgliedern, davon je zwei Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu entsenden.

(4) Die nach Abs. 2 iVm § 22a Abs. 2 entsandten Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Vorstandes und des Kontrollausschusses werden vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz für eine Funktionsperiode von jeweils vier Jahren bestellt. Scheidet ein Mitglied (Ersatzmitglied) vorzeitig aus, so ist für die restliche Funktionsperiode ein Mitglied (Ersatzmitglied) zu bestellen.

(5) Die Mitglieder des Vorstandes und des Kontrollausschusses wählen jeweils aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden, einen Stellvertreter und einen Schriftführer. In der konstituierenden Sitzung führt das an Lebensjahren älteste Mitglied der Arbeitnehmerseite den Vorsitz. Die Mitgliedschaft im Vorstand ist unvereinbar mit einer Mitgliedschaft im Kontrollausschuss. Der Vorsitzende des Vorstandes ist der gesetzliche Vertreter des Fonds unter Beachtung der Beschlüsse des Vorstandes.

(6) Die Mitglieder des Vorstandes und die Mitglieder des Kontrollausschusses haben ihr Amt gewissenhaft und ehrenamtlich auszuüben. Sie unterliegen dabei der Amtsverschwiegenheit.

(7) Der Vorstand führt die Geschäfte. Er hat für jedes Kalenderjahr einen Jahresvoranschlag und den Rechnungsabschluss zu erstellen. Er hat die Leistungen des Fonds unter Beachtung auf die zu erwartenden Einnahmen und Ausgaben festzulegen. Er hat mit Zustimmung des Kontrollausschusses eine Geschäftsordnung zu erlassen.

(8) Der Kontrollausschuss hat die Tätigkeit des Vorstandes laufend zu überwachen, insbesondere die Einhaltung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen und die zweckgemäße sparsame Verwendung der Mittel zu überprüfen. Wahrnehmungen und Missstände sind umgehend dem Vorstand zu berichten. Einmal jährlich ist ein Prüfbericht zu erstellen.

(9) Vorstand und Kontrollausschuss fassen ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der Stimmen. Bei Stimmengleichheit entscheidet der Vorsitzende. Für die Beschlussfassung der Geschäftsordnung ist eine Zweidrittel-Mehrheit erforderlich. In der Geschäftsordnung können weitere Angelegenheiten festgelegt werden, in denen eine Zweidrittel-Mehrheit erforderlich ist.

Aufgaben

§ 22c. (1) Aufgabe des Fonds ist es, (ehemalige) Arbeitnehmer von Überlassungsbetrieben bei der Verstetigung ihrer Arbeitsverhältnisse, (Zusatz-)Qualifizierung und Verbesserung ihrer Chancen am Arbeitsmarkt sowie auch während Zeiten der Arbeitslosigkeit im Sinne des § 12 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG) zu unterstützen.

(2) Zur Erfüllung dieser Aufgabe kann der Fonds folgende Leistungen erbringen:

1. Zuschüsse an (ehemalige) Arbeitnehmer,
2. Leistungen zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen,
3. Leistungen an Überlasser zur Verlängerung der Beschäftigungsdauer beim Überlasser.

(3) Auf Leistungen des Fonds besteht kein Rechtsanspruch. Die Zuschüsse und sonstigen Leistungen sind kein Entgelt im Sinne des § 49 ASVG; für sie gilt weiters § 3 Abs. 1 Z 3 lit. a EStG 1988.

(4) Die näheren Bestimmungen über Art, Höhe, Dauer, Gewährung und Rückforderbarkeit der Leistungen hat der Vorstand mit Zustimmung des Kontrollausschusses schriftlich festzulegen. Die Leistungen des Fonds haben anhand von standardisierten und leicht administrierbaren Kriterien zu erfolgen.

(5) Der Fonds kann mit Beschluss des Vorstandes auch einen Dienstleister mit der Ab-

wicklung seiner Leistungen betrauen. Soweit ein Dienstleister betraut wird, vertritt dieser den Fonds im Rahmen des übertragenen Tätigkeitsbereiches nach außen und ist dieser vor dem Beschluss über die Leistungen iSd Abs. 4 anzuhören. Wesentliche Änderungen hinsichtlich des Aufwandes der Abwicklung berechtigen den Dienstleister, den geschlossenen Vertrag vorzeitig zu beenden, sofern dieser nicht angepasst wird.

(6) Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hauptverband) hat dem Fonds und einem von diesem beauftragten Dienstleister für die Abwicklung der Leistungen folgende Daten auf elektronischem Weg zur Verfügung zu stellen:

1. Namen und Geburtsdatum jener arbeitslos vorgemerkten Personen, die vor ihrer Vormerkung bei einem Arbeitskräfteüberlasser im Sinne des § 94 Z 72 GewO beschäftigt waren;
2. Namen des Arbeitskräfteüberlassers, zu dem das Arbeitsverhältnis bestand;
3. Beendigungsdatum und Dauer dieses Arbeitsverhältnisses und in den letzten zwölf Monaten vorangegangener Arbeitsverhältnisse zu Arbeitskräfteüberlassern;
4. Dauer der Vormerkung als arbeitslos;
5. Höhe der von den jeweiligen Überlassern gemäß § 22d geleisteten Beiträge zum Fonds und allenfalls bestehende Beitragsrückstände.

(7) Dem Hauptverband sind die aus der Datenbereitstellung entstehenden Aufwendungen aus Mitteln des Fonds zu erstatten. Der Fonds oder ein von diesem beauftragter Dienstleister darf die vom Hauptverband bereitgestellten Daten nur insoweit verwenden, als diese für die Prüfung, ob die Voraussetzungen für die Gewährung eines Zuschusses vorliegen, erforderlich sind.

(8) Die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz des Amtes für Betrugsbekämpfung (Zentrale Koordinationsstelle) hat dem Fonds oder einem von diesem beauftragten Dienstleister für die Einhebung von Beiträgen nach § 22d Abs. 2 und 4 und für die Erbringung von Leistungen für vom Ausland überlassene Arbeitnehmer die Daten gemäß § 17 Abs. 3 zur Verfügung zu stellen.

Aufbringung der Mittel

§ 22d. (1) Die Überlasser haben für die von ihnen zum Zweck der Überlassung an Dritte beschäftigten Arbeitnehmer einen Beitrag an den Fonds zu entrichten. Der Beitragssatz beträgt im Jahr 2013 0,25 vH, im Jahr 2014 0,35 vH, im Jahr 2015 0,6 vH, im Jahr 2016 und im ersten Quartal 2017 0,8 vH, und ab dem zweiten Quartal 2017 0,35 vH der Beitragsgrundlage. Die Beitragsgrundlage ist die nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, geltende allgemeine Beitragsgrundlage bis zur Höhe der gemäß § 45 ASVG festgelegten Höchstbeitragsgrundlage. Von Sonderzahlungen (§ 49 Abs. 2 ASVG) sind Sonderbeiträge an den Fonds mit dem jeweils gleichen Hundertsatz zu entrichten.

(2) Die Beiträge gemäß Abs. 1 sind auch von Überlassern ohne Sitz in Österreich für nach Österreich überlassene Arbeitnehmer an den Fonds zu entrichten. Beitragsgrundlage ist das Entgelt des Arbeitnehmers (§ 17 Abs. 3 Z 5), jedoch höchstens bis zu einem Betrag, der der gemäß § 45 ASVG festgelegten Höchstbeitragsgrundlage entspricht.

(3) Für die Einhebung der Beiträge und Sonderbeiträge gemäß Abs. 1 gelten die Vorschriften der gesetzlichen Krankenversicherung über den Abzug des Versicherungsbeitrages vom Entgelt. Die Beiträge sind zusammen mit den Beiträgen zur Sozialversicherung vom zuständigen Sozialversicherungsträger einzuheben und an den Fonds weiterzuleiten.

(4) Die Beiträge für vom Ausland überlassene Arbeitnehmer, die nicht der Sozialversicherungspflicht in Österreich unterliegen, sind vom Überlasser an den Fonds zu entrichten. Der Fonds kann mit der Beitragseinhebung einen Dienstleister beauftragen. Kommt der Überlasser der Verpflichtung zur Beitragsentrichtung nicht nach, hat der Fonds bzw. der Dienstleister die offenen Beiträge im Gerichtsweg einzuklagen. Zuständiges Gericht ist das Arbeits- und Sozialgericht Wien.

(5) Die zuständigen Sozialversicherungsträger sind berechtigt, als Abgeltung für deren Aufwendungen eine Vergütung von den eingehobenen (überwiesenen) Beiträgen (Sonderbeiträgen) in Höhe von 0,5 vH einzubehalten.

(6) Die einem Dienstleister (§ 22c Abs. 5) aus der Einhebung der Beiträge nach Abs. 4 und aus der Abwicklung der übertragenen Tätigkeiten entstehenden Aufwendungen sind aus Mitteln des Fonds nach folgenden Grundsätzen zu erstatten: Aufwendungen für vom Dienstleister beauftragte Leistungen sind nach Anfall zu ersetzen. Für die Erbringung von Leistungen durch den Dienstleister gebührt diesem eine einmalige Vergütung für die Ersteinrichtung sowie eine jährliche Vergütung, die durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz nach Anhörung des Fonds und des Dienstleiters festzulegen sind. Diese Vergütungen unterliegen nicht der Umsatzsteuer.

(7) Vom Bund nach Maßgabe des § 6a des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes (AMPFG), BGBl. Nr. 315/1994, an den Fonds überwiesene Mittel sind für Zwecke der Weiterbildung zu verwenden und können bis Ende 2016 auch für andere Aufgaben des Fonds verwendet werden.

(8) Der Fonds kann auch von Dritten Beiträge zur Erfüllung seiner Aufgaben einnehmen.

(9) Die Pflicht zur Entrichtung von Beiträgen nach Abs. 1 und 2 ruht, wenn und soweit gemäß § 10 Abs. 1 letzter Satz die im Beschäftigterbetrieb geltenden sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art anzuwenden sind.

Aufsicht

§ 22e. (1) Die Aufsicht des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erstreckt sich auf die Einhaltung der Gesetze und Verordnungen sowie die Gebarung des Fonds unter Beachtung der Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit.

(2) Der Vorstand ist verpflichtet dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz auf Verlangen alle für die Wahrnehmung der Aufsicht erforderlichen Auskünfte zu geben und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

(3) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz oder ein von ihm damit betrauter Vertreter ist berechtigt, an den Sitzungen der Organe des Fonds teilzunehmen.

Auflösung des Fonds

§ 22f. (1) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat den Fonds nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen aufzulösen, wenn

1. kein Fondsvermögen mehr vorhanden ist,
2. das Fondsvermögen zur Erfüllung des Fondszweckes nicht hinreichend ist und eine Zuführung zusätzlicher Mittel nicht in Betracht kommt, oder
3. der Zweck des Fonds nicht erreicht wird.

(2) Das bei Auflösung noch vorhandene Fondsvermögen ist auf die den Beitrag gemäß § 22d zahlenden Überlasser anteilmäßig aufzuteilen oder – sofern eine Aufteilung unwirtschaftlich wäre – der entsprechenden kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitgeber zu übertragen.

Strafbestimmung

§ 22g. (1) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe von 1 000 € bis zu 5 000 €, im Wiederholungsfall von 2 000 € bis zu 10 000 € zu bestrafen, wer als Überlasser die Beiträge an den Fonds nach § 22d Abs. 1 und Abs. 2 nicht entrichtet, es sei denn dass diese Verpflichtung gemäß § 22d Abs. 9 ruht.

(2) Bei grenzüberschreitender Überlassung gilt die Verwaltungsübertretung als in dem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle.

Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz

Sonderregelungen zur Auflösungsabgabe

§ 17. (1) Bei Beendigung eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses hat der Arbeitgeber keine Abgabe gemäß § 2b zu leisten, wenn bezüglich des betroffenen Arbeitnehmers der Betrieb (die Unternehmung) gemäß §§ 2 oder 3 BUAG dem Sachbereich der Urlaubsregelung unterliegt und die für diesen Arbeitnehmer gemäß § 21 BUAG festgesetzten Zuschläge gemäß § 21a BUAG entrichtet hat. Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse hat als Ersatz für die dadurch entgangenen Abgaben jeweils Pauschalabgeltungen an die zweckgebundene Gebarung Arbeitsmarktpolitik zu leisten. Die Verpflichtung zur Leistung der Abgabe gemäß § 2b durch den Arbeitgeber bei Beendigung eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses mit anderen Arbeitnehmern bleibt unberührt.

(2) Die Hälfte der Einnahmen aus den Pauschalabgeltungen ist der Arbeitsmarktrücklage gemäß § 50 AMSG zuzuführen und für Beihilfen an Unternehmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Personen zu verwenden.

(3) Die Pauschalabgeltung ist in den Monaten März, Juni, September und Oktober als

Vorauszahlung jeweils in Höhe eines Viertels des Gesamtbetrages des Vorjahres zu leisten. Die Differenz zwischen der Vorauszahlung und der Abrechnung auf der Grundlage der tatsächlichen abgabepflichtigen Beendigungen ist mit der jeweils nächstfolgenden Vorauszahlung gegen zu rechnen.

(4) Unter der Voraussetzung, dass die Kundmachung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz gemäß § 1a Abs. 4 ergibt, dass ein Zielwert oder mehrere Zielwerte gemäß § 1a Abs. 3 unterschritten wurden, gelten für die Anwendung der Abs. 1 bis 3, des § 1a Abs. 5 und des § 41 Abs. 5a FLAG, die in den Abs. 5 bis 8 festgelegten Sonderregelungen.

(5) Auf Arbeitgeber, die gemäß §§ 2 oder 3 BUAG dem Sachbereich der Urlaubsregelung unterliegen, ist § 41 Abs. 5a FLAG hinsichtlich aller beschäftigten Arbeitnehmer nicht anzuwenden.

(6) Die Auflösungsabgabe beträgt ab 2018 für Arbeitgeber gemäß Abs. 5 hinsichtlich aller Arbeitnehmer das 1,38 fache des gemäß § 2b Abs. 1 festgelegten Wertes, wenn der jährliche Schwellenwert gemäß Abs. 7 im Vorjahr nicht überschritten wurde, und das 1,29 fache des gemäß § 2b Abs. 1 festgelegten Wertes, wenn der jährliche Schwellenwert gemäß Abs. 7 im Vorjahr überschritten wurde. Soweit gemäß Abs. 1 bei Beendigung von arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnissen von den Arbeitgebern keine Abgabe zu leisten ist, beträgt die an deren Stelle tretende Pauschalabgeltung gemäß Abs. 1 bis 3 ab 2018 das 1,38 fache der errechneten Summe, wenn der jährliche Schwellenwert gemäß Abs. 7 im Vorjahr nicht überschritten wurde, und das 1,29 fache der errechneten Summe, wenn der jährliche Schwellenwert gemäß Abs. 7 im Vorjahr überschritten wurde.

(7) Der jährliche Schwellenwert für den Anteil der unselbständig Beschäftigten im Alter von 55 und mehr Jahren an allen unselbständig Beschäftigten des ÖNACE Wirtschaftsabschnittes F Bau beträgt im Jahr 2017 11 %, im Jahr 2018 11,5 %, im Jahr 2019 12 %, im Jahr 2020 12,5 %, im Jahr 2021 13 % und ab dem Jahr 2022 13,5 %.

(8) Unter der Voraussetzung der Geltung des § 1a Abs. 5 hat der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ab dem Jahr 2017 jeweils bis spätestens 31. Oktober des jeweiligen Jahres den ermittelten Anteil der unselbständig Beschäftigten im Alter von 55 und mehr Jahren an allen unselbständig Beschäftigten des ÖNACE Wirtschaftsabschnittes F Bau und das Über- oder Unterschreiten des jährlichen Schwellenwertes gemäß Abs. 7 im Bundesgesetzblatt kundzumachen.

Arbeitsverfassungsgesetz

Fachlicher Geltungsbereich

§ 9. (1) Verfügt ein mehrfach kollektivvertragsangehöriger Arbeitgeber über zwei oder mehrere Betriebe, so findet auf die Arbeitnehmer der jeweilige dem Betrieb in fachlicher und örtlicher Beziehung entsprechende Kollektivvertrag Anwendung.

(2) Die Regelung des Abs. 1 findet sinngemäß Anwendung, wenn es sich um Haupt- und Nebenbetriebe oder um organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen handelt.

(3) Liegt eine organisatorische Trennung in Haupt- und Nebenbetriebe oder eine organisatorische Abgrenzung in Betriebsabteilungen nicht vor, so findet jener Kollektivvertrag Anwendung, welcher für den fachlichen Wirtschaftsbereich gilt, der für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat; durch Betriebsvereinbarung kann festgestellt werden, welcher fachliche Wirtschaftsbereich für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat.

(4) Liegt weder eine organisatorische Trennung, eine organisatorische Abgrenzung noch die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung eines fachlichen Wirtschaftsbereiches im Sinne des Abs. 3 vor, so findet der Kollektivvertrag jenes fachlichen Wirtschaftsbereiches Anwendung, dessen Geltungsbereich unbeschadet der Verhältnisse im Betrieb die größere Anzahl von Arbeitnehmern erfaßt.

Persönlicher Geltungsbereich

§ 10. (1) Wird ein Arbeitnehmer in zwei oder mehreren Betrieben eines Arbeitgebers oder in organisatorisch abgegrenzten Betriebsabteilungen beschäftigt, für die verschiedene Kollektivverträge gelten, so findet auf ihn jener Kollektivvertrag Anwendung, der seiner überwiegend ausgeübten Beschäftigung entspricht.

(2) Liegt eine überwiegende Beschäftigung im Sinne des Abs. 1 nicht vor, so findet jener Kollektivvertrag Anwendung, dessen Geltungsbereich unbeschadet der Verhältnisse im Betrieb die größere Zahl von Arbeitnehmern des fachlichen Wirtschaftsbereiches erfaßt.

Einkommensteuergesetz 1988

Sonstige Bezüge

§ 67. (1) Erhält der Arbeitnehmer neben dem laufenden Arbeitslohn von demselben Arbeitgeber sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (zum Beispiel 13. und 14. Monatsbezug, Belohnungen), beträgt die Lohnsteuer für sonstige Bezüge innerhalb des Jahressechstels gemäß Abs. 2 nach Abzug der in Abs. 12 genannten Beträge

1.	für die ersten 620 Euro	0%,
2.	für die nächsten 24 380 Euro	6%,
3.	für die nächsten 25 000 Euro	27%,
4.	für die nächsten 33 333 Euro	35,75%.

Die Besteuerung der sonstigen Bezüge mit diesen festen Steuersätzen unterbleibt, wenn das Jahressechstel gemäß Abs. 2 höchstens 2 100 Euro beträgt. Der Freibetrag von 620 Euro und die Freigrenze von 2 100 Euro sind bei Bezügen gemäß Abs. 3, Abs. 4, Abs. 5 erster Teilstrich, Abs. 6 bis 8 und Abs. 10 nicht zu berücksichtigen.

(2) Das Jahressechstel beträgt ein Sechstel der bereits zugeflossenen, auf das Kalender-

jahr umgerechneten laufenden Bezüge. Soweit die sonstigen Bezüge gemäß Abs. 1 mehr als das Jahressechstel oder nach Abzug der in Abs. 12 genannten Beträge mehr als 83 333 Euro betragen, sind diese übersteigenden Bezüge im Auszahlungsmonat nach Abs. 10 zu besteuern. Bei der Berechnung des Jahressechstels ist jener laufende Bezug, der zusammen mit dem sonstigen Bezug ausgezahlt wird, bereits zu berücksichtigen. Wird ein sonstiger Bezug in einem Kalenderjahr vor Fälligkeit des ersten laufenden Bezuges ausgezahlt, ist dieser erste laufende Bezug in seiner voraussichtlichen Höhe auf das Kalenderjahr umzurechnen. Steuerfreie laufende Bezüge gemäß § 3, ausgenommen laufende Einkünfte gemäß § 3 Abs. 1 Z 10, 11 und 15 lit. a, erhöhen nicht das Jahressechstel, steuerfreie sonstige Bezüge gemäß § 3, ausgenommen sonstige Einkünfte gemäß § 3 Abs. 1 Z 10 und 11, werden auf das Jahressechstel nicht angerechnet.

(3) Die Lohnsteuer von Abfertigungen, deren Höhe sich nach einem von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängigen Mehrfachen des laufenden Arbeitslohnes bestimmt, wird so berechnet, daß die auf den laufenden Arbeitslohn entfallende tarifmäßige Lohnsteuer mit der gleichen Zahl vervielfacht wird, die dem bei der Berechnung des Abfertigungsbetrages angewendeten Mehrfachen entspricht. Ist die Lohnsteuer bei Anwendung des Steuersatzes von 6% niedriger, so erfolgt die Besteuerung der Abfertigungen mit 6%. Unter Abfertigung ist die einmalige Entschädigung durch den Arbeitgeber zu verstehen, die an einen Arbeitnehmer bei Auflösung des Dienstverhältnisses auf Grund

- gesetzlicher Vorschriften,
- Dienstordnungen von Gebietskörperschaften,
- aufsichtsbehördlich genehmigter Dienst-(Besoldungs)ordnungen der Körperschaften des öffentlichen Rechts,
- eines Kollektivvertrages oder
- der für Bedienstete des Österreichischen Gewerkschaftsbundes geltenden Arbeitsordnung

zu leisten ist.

Die vorstehenden Bestimmungen sind auf

- Bezüge und Entschädigungen im Sinne des § 14 des Bezügegesetzes sowie gleichartige Bezüge und Entschädigungen auf Grund landesgesetzlicher Regelungen,
- Bezüge und Entschädigungen im Sinne des § 5 des Verfassungsgerichtshofgesetzes,
- Abfertigungen durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse auf Grund des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 414/1972

anzuwenden. Die Lohnsteuer von Abfertigungen sowie von Kapitalbeträgen (§§ 55 und 67 BMSVG) aus BV-Kassen beträgt 6%. Wird der Abfertigungsbetrag oder der Kapitalbetrag an ein Versicherungsunternehmen zur Rentenauszahlung, an ein Kreditinstitut zum ausschließlichen Erwerb von Anteilen an einem prämienbegünstigten Pensionsinvestmentfonds (§ 108b in Verbindung mit § 17 BMSVG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften) oder an eine Pensionskasse übertragen, fällt keine Lohnsteuer an. Die Kapitalabfertigung angefallener Renten unterliegt einer Lohnsteuer von 6%. Zusätzliche Abfertigungszahlungen im Sinne dieser Bestimmung für Zeiträume, für die ein Anspruch gegenüber einer BV-Kasse besteht, sind gemäß Abs. 10 zu versteuern.

(4) Die Lohnsteuer von Abfertigungen der Witwer- oder Witwenpensionen, die auf Grund bundes- oder landesgesetzlicher Vorschriften aus dem Grunde der Wiederverehelichung geleistet werden, wird so berechnet, daß die auf die letzte laufende Witwer- oder Witwenpen-

sion entfallende tarifmäßige Lohnsteuer mit der gleichen Zahl vervielfacht wird, die dem bei der Berechnung des Abfertigungsbetrages angewendeten Mehrfachen entspricht. Ist die Lohnsteuer bei Anwendung des Steuersatzes von 6% niedriger, so erfolgt die Besteuerung der Abfertigung der Witwer- oder Witwenpension mit 6%. Diese Bestimmungen sind auch anzuwenden

- auf die Ablösung von Pensionen des unmittelbar Anspruchsberechtigten auf Grund bundes- oder landesgesetzlicher Vorschriften oder auf Grund von Satzungen der Versorgungs- und Unterstützungseinrichtungen der Kammern der selbständig Erwerbstätigen sowie
- auf Abfindungen im Sinne des § 269 ASVG und vergleichbare Abfindungen im Rahmen der gesetzlichen Pensionsversicherung oder auf Grund von Satzungen der Versorgungs- und Unterstützungseinrichtungen der Kammern der selbständig Erwerbstätigen.

(5) Für Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, unterliegen, gilt Folgendes:

- Von dem Urlaubsentgelt, der Urlaubersatzleistung oder der Abfindung gemäß den §§ 8 bis 10 BUAG und der Überbrückungsabgeltungen gemäß § 13m Abs. 1 und 3 BUAG, ist die Hälfte als sonstiger Bezug zu behandeln und mit 6% zu besteuern.
- Weitere sonstige Bezüge sind abweichend von Abs. 2 (Jahressechstel) insoweit gemäß Abs. 1 und 2 zu besteuern, als diese vor Abzug der in Abs. 12 genannten Beiträge innerhalb eines Kalenderjahres ein Zwölftel der bereits zugeflossenen, auf das Kalenderjahr umgerechneten, laufenden Bezüge nicht übersteigen. Übersteigende Beträge sind dem laufenden Bezug des Lohnzahlungszeitraumes zuzurechnen, in dem sie ausgezahlt werden.

(6) Sonstige Bezüge, die bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses anfallen (wie zum Beispiel freiwillige Abfertigungen und Abfindungen, ausgenommen von BV-Kassen ausbezahlte Abfertigungen und Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistung für künftige Lohnzahlungszeiträume), sind nach Maßgabe folgender Bestimmungen mit dem Steuersatz von 6% zu versteuern:

1. Der Steuersatz von 6% ist auf ein Viertel der laufenden Bezüge der letzten zwölf Monate, höchstens aber auf den Betrag anzuwenden, der dem Neunfachen der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 108 ASVG entspricht.
2. Über das Ausmaß der Z 1 hinaus ist bei freiwilligen Abfertigungen der Steuersatz von 6% auf einen Betrag anzuwenden, der von der nachgewiesenen Dienstzeit abhängt. Bei einer nachgewiesenen

Dienstzeit von	ist ein Betrag bis zur Höhe von
3 Jahren	2/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate
5 Jahren	3/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate
10 Jahren	4/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate
15 Jahren	6/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate
20 Jahren	9/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate
25 Jahren	12/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate

mit dem Steuersatz von 6% zu versteuern. Ergibt sich jedoch bei Anwendung der dreifachen monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 108 ASVG auf die der Berechnung zu Grunde zu legende Anzahl der laufenden Bezüge ein niedrigerer Betrag, ist nur dieser mit 6% zu versteuern.

3. Während dieser Dienstzeit bereits erhaltene Abfertigungen im Sinne des Abs. 3 oder gemäß den Bestimmungen dieses Absatzes sowie bestehende Ansprüche auf Abfertigungen im Sinne des Abs. 3 kürzen das sich nach Z 2 ergebende steuerlich begünstigte Ausmaß.
4. Den Nachweis über die zu berücksichtigende Dienstzeit sowie darüber, ob und in welcher Höhe Abfertigungen im Sinne des Abs. 3 oder dieses Absatzes bereits früher ausgezahlt worden sind, hat der Arbeitnehmer zu erbringen; bis zu welchem Zeitpunkt zurück die Dienstverhältnisse nachgewiesen werden, bleibt dem Arbeitnehmer überlassen. Der Nachweis ist vom Arbeitgeber zum Lohnkonto (§ 76) zu nehmen.
5. Abs. 2 ist auf Beträge, die nach Z 1 oder Z 2 mit 6% zu versteuern sind, nicht anzuwenden.
6. Soweit die Grenzen der Z 1 und der Z 2 überschritten werden, sind solche sonstigen Bezüge wie ein laufender Bezug im Zeitpunkt des Zufließens nach dem Lohnsteuertarif des jeweiligen Kalendermonats der Besteuerung zu unterziehen.
7. Die vorstehenden Bestimmungen gelten nur für jene Zeiträume, für die keine Anwartschaften gegenüber einer BV-Kasse bestehen.

(Anm.: Abs. 7 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 118/2015)

(8) Für die nachstehend angeführten sonstigen Bezüge gilt Folgendes:

- a) auf gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleichen beruhende Vergleichssummen, sind, soweit sie nicht nach Abs. 3, 6 oder dem letzten Satz mit dem festen Steuersatz zu versteuern sind, gemäß Abs. 10 im Kalendermonat der Zahlung zu erfassen. Dabei ist nach Abzug der darauf entfallenden Beiträge im Sinne des § 62 Z 3, 4 und 5 ein Fünftel steuerfrei zu belassen, höchstens jedoch ein Fünftel des Neunfachen der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 108 ASVG; Abs. 2 ist nicht anzuwenden. Fallen derartige Vergleichssummen bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses an und werden sie für Zeiträume ausbezahlt, für die eine Anwartschaft gegenüber einer BV-Kasse besteht, sind sie bis zu einem Betrag von 7 500 Euro mit dem festen Steuersatz von 6% zu versteuern; Abs. 2 ist nicht anzuwenden.
- b) Kündigungsentschädigungen sind gemäß Abs. 10 im Kalendermonat der Zahlung zu erfassen. Dabei ist nach Abzug der darauf entfallenden Beiträge im Sinne des § 62 Z 3, 4 und 5 ein Fünftel steuerfrei zu belassen, höchstens jedoch ein Fünftel des Neunfachen der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 108 ASVG.
- c) Nachzahlungen für abgelaufene Kalenderjahre, die nicht auf einer willkürlichen Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes beruhen, sind, soweit sie nicht nach Abs. 3 oder 6 mit dem festen Steuersatz zu versteuern sind, gemäß Abs. 10 im Kalendermonat der Zahlung zu erfassen. Dabei ist nach Abzug der darauf entfallenden Beiträge im Sinne des § 62 Z 3, 4 und 5 ein Fünftel steuerfrei zu belassen. Soweit die Nachzahlungen laufenden Arbeitslohn für das laufende Kalenderjahr betreffen, ist die Lohnsteuer durch Aufrollen der in Betracht kommenden Lohnzahlungszeiträume zu berechnen.
- d) Ersatzleistungen (Urlaubsentschädigungen, Urlaubsabfindungen sowie freiwillige Abfertigungen oder Abfindungen für diese Ansprüche) für nicht verbrauchten Urlaub sind, soweit sie laufenden Arbeitslohn betreffen, als laufender Arbeitslohn, soweit sie sonstige Bezüge betreffen, als sonstiger Bezug im Kalendermonat der Zahlung zu erfassen.

- e) Zahlungen für Pensionsabfindungen, deren Barwert den Betrag im Sinne des § 1 Abs. 2 Z 1 des Pensionskassengesetzes nicht übersteigt, sind mit der Hälfte des Steuersatzes zu versteuern, der sich bei gleichmäßiger Verteilung des Bezuges auf die Monate des Kalenderjahres als Lohnzahlungszeitraum ergibt.
- f) Bezüge, die bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses im Rahmen von Sozialplänen als Folge von Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 bis 6 des Arbeitsverfassungsgesetzes oder vergleichbarer gesetzlicher Bestimmungen anfallen, soweit sie nicht nach Abs. 6 mit dem Steuersatz von 6% zu versteuern sind, sind bis zu einem Betrag von 22 000 Euro mit der Hälfte des Steuersatzes, der sich bei gleichmäßiger Verteilung des Bezuges auf die Monate des Kalenderjahres als Lohnzahlungszeitraum ergibt, zu versteuern.
- g) Nachzahlungen in einem Insolvenzverfahren sind, soweit sie Bezüge gemäß § 67 Abs. 3, 6 oder 8 lit. e oder f betreffen, mit 6% zu versteuern. Von den übrigen Nachzahlungen ist nach Abzug der darauf entfallenden Beiträge im Sinne des § 62 Z 3, 4 und 5 ein Fünftel steuerfrei zu belassen. Der verbleibende Betrag ist als laufender Bezug mit einer vorläufigen laufenden Lohnsteuer in Höhe von 15% zu versteuern.

(9) Sonstige Bezüge, die mit festen Steuersätzen versteuert werden, bleiben bei der Veranlagung der Einkommensteuer außer Betracht. § 41 Abs. 4 ist zu beachten. Als fester Steuersatz gelten auch die vervielfachte Tariflohnsteuer der Abs. 3 und 4 sowie die Tariflohnsteuer des Abs. 8 lit. e und f.

(10) Sonstige Bezüge, die nicht unter Abs. 1 bis 8 fallen, sind wie ein laufender Bezug im Zeitpunkt des Zufließens nach dem Lohnsteuertarif des jeweiligen Kalendermonats der Besteuerung zu unterziehen. Diese Bezüge erhöhen nicht das Jahressechstel gemäß Abs. 2.

(11) Die Abs. 1, 2, 6 und 8 sind auch bei der Veranlagung von Arbeitnehmern anzuwenden.

(12) Die auf Bezüge, die mit festen Steuersätzen zu versteuern sind, entfallenden Beiträge im Sinne des § 62 Z 3, 4 und 5 sind vor Anwendung der festen Steuersätze in Abzug zu bringen.

Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz Zuschläge nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz

§ 13b. (1) Vom Arbeitgeber zu leistende Zuschläge nach dem BUAG schuldet der Insolvenz-Entgelt-Fonds der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, soweit diese längstens zwei Jahre vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder einem gemäß § 1 Abs. 1 gleichgestellten Beschluss rückständig sind und nicht Beschäftigungszeiten betreffen, für die der Arbeitnehmer keinen Anspruch gegenüber der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (§§ 4a und 8 sowie §§ 13c Abs. 1 und 13j Abs. 1 Z 5 BUAG) erwirbt. Die Verrechnung hat zwischen der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse und dem Fonds nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen im direkten Wege zu erfolgen.

(2) § 13a Abs. 3 und 4 gelten mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Sozialversicherungsträger und der Dienstnehmerbeitragsanteile die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse und die Zuschläge treten. Auf die Jahresabrechnungen nach § 13a Abs. 3 hat der Fonds der

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vierteljährliche Abschlagszahlungen im Ausmaß von je einem Viertel der Summe der Vorjahresabrechnungen zu gewähren.

Beiträge nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz

§ 13d. (1) Für die vom Arbeitgeber zu leistenden Beiträge gemäß § 6 Abs. 1 BMSVG oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften gilt § 13a mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Dienstnehmerbeitragsanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung die BV-Kassenbeiträge treten.

(2) Abs. 1 gilt für die dem Sachbereich der Abfertigungsregelung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegenden Arbeitnehmer (Lehrlinge) und die diese beschäftigenden Betriebe (Unternehmungen) mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Sozialversicherungsträgers die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse tritt.

Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Zweck des Gesetzes

§ 1. Zweck des Gesetzes ist die Verstärkung der Abwehr, Verhinderung und Verfolgung von Sozialbetrug (Sozialbetrugsbekämpfung) und damit die Sicherstellung, dass selbständige und unselbständige Erwerbstätigkeiten zu vorschriftsgemäßen Bedingungen im Sinne des Schutzes der Arbeitnehmer/innen, des Sozialsystems und des fairen Wettbewerbs ausgeübt werden. Illegale Verhaltensweisen insbesondere in Verbindung mit Erwerbstätigkeiten – entsprechend ihren wirtschaftlichen und sozialen Folgen – sollen durch verbesserte Koordination und wirksame Kontrollen der zuständigen Behörden und Einrichtungen bekämpft werden.

Anwendungsbereich

§ 2. Sozialbetrug im Sinne dieses Bundesgesetzes bezeichnet alle Verhaltensweisen, die eine Verletzung von Pflichten zum Gegenstand haben, die Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen, Dienstgebern/Dienstgeberinnen versicherungspflichtigen Selbständigen im Zusammenhang mit der Erbringung oder Ausführung von Dienst- oder Werkleistungen und Beziehern/Bezieherinnen von Versicherungs-, Sozial- oder sonstige Transferleistungen auferlegt sind und die der Sicherung des Sozialversicherungsbeitrags-, des Steuer- sowie des Zuschlagsaufkommens nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, und dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz 1977 (IESG), BGBl. Nr. 324/1977, und dem Bezug von Versicherungs-, Sozial- oder sonstige Transferleistungen dienen, insbesondere, wenn

1. der/die Dienstgeber/in vorsätzlich Beiträge eines/einer Dienstnehmers/in zur Sozialversicherung dem berechtigten Versicherungsträger vorenthält, oder
2. jemand die Anmeldung einer Person zur Sozialversicherung in dem Wissen, dass die in Folge der Anmeldung auflaufenden Sozialversicherungsbeiträge nicht vollständig geleistet werden sollen, vornimmt, vermittelt oder in Auftrag gibt, oder
3. jemand die Meldung einer Person zur Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse

- (BUAK) in dem Wissen, dass die in Folge der Meldung auflaufenden Zuschläge nicht vollständig geleistet werden sollen, vornimmt, vermittelt oder in Auftrag gibt, oder
4. Personen gewerbsmäßig zur selbstständigen oder unselbstständigen Erwerbstätigkeit ohne die erforderliche Anmeldung zur Sozialversicherung oder ohne die erforderliche Gewerbeberechtigung angeworben, vermittelt oder überlassen werden, oder
 5. eine größere Zahl illegal erwerbstätiger Personen (Z 4) beschäftigt oder mit der selbstständigen Durchführung von Arbeiten beauftragt wird, oder
 6. Personen zur Sozialversicherung mit dem Vorsatz angemeldet werden, Versicherungs-, Sozial- oder sonstige Transferleistungen zu beziehen, obwohl diese keine unselbstständige Erwerbstätigkeit aufnehmen.

2. Abschnitt

Behördenkooperation

Kooperations- und Informationsstellen

§ 3. (1) Die Sozialbetrugsbekämpfung obliegt den in diesem Gesetz aufgezählten Behörden oder Einrichtungen (im Folgenden Kooperations- und Informationsstellen genannt) im Rahmen ihres gesetzmäßigen Wirkungsbereichs.

(2) Als Kooperationsstellen im Sinne dieses Bundesgesetzes gelten

1. das Amt für Betrugsbekämpfung und die Abgabenbehörden,
2. der Träger der Krankenversicherung im Sinne des § 23 Abs. 1 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 (im Folgenden Träger der Krankenversicherung),
3. die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse,
4. die Insolvenz-Entgelt-Fonds-Service GmbH und
5. die Sicherheitsbehörden

(3) Als Informationsstellen im Sinne dieses Bundesgesetzes gelten

1. die Bezirksverwaltungsbehörden,
2. die Gewerbebehörden,
3. die Arbeitsinspektion und
4. das Arbeitsmarktservice.

Zusammenarbeit

§ 4. (1) Die Kooperations- und Informationsstellen haben im Rahmen ihres gesetzmäßigen Wirkungsbereichs zur Sozialbetrugsbekämpfung zusammenzuwirken und sich gegenseitig zu unterstützen.

(2) Die Kooperations- und Informationsstellen sind verpflichtet,

1. einen Verdacht auf Sozialbetrug den zuständigen Kooperationsstellen möglichst frühzeitig zu melden,
2. für den regelmäßigen Informations- und Erfahrungsaustausch mit anderen Kooperations- und Informationsstellen zu sorgen, und
3. ihre Ermittlungen und Amtshandlungen bei der Verfolgung von Verstößen nach

Möglichkeit aufeinander abzustimmen sowie bei Sachverhaltsermittlungen und Kontrollen koordiniert vorzugehen.

(3) Zur Erleichterung der Kontaktaufnahme und der Umsetzung der in Abs. 2 genannten Verpflichtungen haben das Amt für Betrugsbekämpfung, die Träger der Krankenversicherung, die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse und die Sicherheitsbehörden jeweils einen/eine Sozialbetrugsbekämpfungsbeauftragte/n für jedes Bundesland zu bestellen.

(4) Für Zwecke der Sozialbetrugsbekämpfung wird ein Beirat unter der Leitung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz eingerichtet, dem jeweils ein/e Vertreter/in des Bundesministeriums für Finanzen, des Bundesministeriums für Inneres, des Bundesministeriums für Justiz, des Bundesministeriums für Gesundheit, des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, des Dachverbands der Sozialversicherungsträger, der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse und die Insolvenz-Entgelt-Fonds-Service GmbH angehören.

(5) Aufgabe des Beirats ist die Verbesserung der Bekämpfung des Sozialbetrugs. Dazu zählen insbesondere:

1. Diskussion allgemeiner Probleme im Zusammenhang mit der Sozialbetrugsbekämpfung,
2. Erörterung von Trends und Entwicklungen sowie Erarbeitung und Bewertung möglicher Maßnahmen zur Verbesserung der Sozialbetrugsbekämpfung (wie etwa eine Weiterentwicklung von Ermittlungsmethoden)
3. Festlegung gemeinsamer Prioritäten in der Sozialbetrugsbekämpfung; Entwicklung eines gemeinsamen Aktionsplans zur verbesserten Bekämpfung von Sozialbetrug,
4. Festlegung von Empfehlungen für den Aufgabenbereich der Sozialbetrugsbekämpfungsbeauftragten gemäß Abs. 3,
5. Festlegung von Handlungsleitfäden sowie Ablaufbeschreibungen, um die Zusammenarbeitsverpflichtungen des Abs. 2 in spezifischen Konstellationen zu konkretisieren.

(6) Der Beirat hat jährlich mindestens zweimal zusammenzutreten. Er ist vom/von der Vorsitzenden des Beirates einzuberufen. Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat den Beirat innerhalb von sechs Monaten nach Inkrafttreten des Bundesgesetzes einzuberufen und den Vorsitz zu führen.

(7) Beschlüsse sind mit der absoluten Mehrheit der Stimmen aller Mitglieder des Beirates zu fassen. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des/der Vorsitzenden. Das Nähere über die Sitzungen und die Beschlussfassung hat die vom Beirat zu beschließende Geschäftsordnung zu bestimmen. Für die Beschlussfassung der Geschäftsordnung und jede ihrer Änderungen ist eine Mehrheit von mindestens zwei Dritteln der Stimmen aller Mitglieder des Beirates erforderlich.

(8) Der Beirat kann Vertreter/innen der Bundesarbeitskammer, der Wirtschaftskammer Österreich und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Vereinigung der Österreichischen Industrie sowie andere Experten/Expertinnen anhören. Für die im Abs. 5 Z 3 genannten Aufgaben des Beirates haben die angeführten Interessenvertretungen ein Anhörungsrecht.

Sozialbetrugsdatenbank – Datenaustausch

§ 5. (1) Zur Bekämpfung von Sozialbetrug im Sinne der §§ 153c bis 153e des Strafgesetzbuches (StGB), BGBl. Nr. 60/1974, haben bei Vorliegen eines Sozialbetrugsverdachts nach diesen Bestimmungen die Kooperationsstellen und die Staatsanwaltschaften einander alle für dessen Prüfung erforderlichen Informationen und Daten zur Verfügung zu stellen, soweit deren Kenntnis für die Erfüllung der gesetzmäßigen Aufgaben der jeweiligen Kooperationsstelle oder Staatsanwaltschaft im Rahmen ihrer gesetzmäßigen Zuständigkeit erforderlich ist. Der Datenaustausch hat über die Datenbank gemäß Abs. 2 zu erfolgen und ist auf die im Abs. 2 genannten Datenarten beschränkt.

(2) Das Bundesministerium für Finanzen hat zum Zweck des Erfassens und der erleichterten Ermittlung von Sozialbetrugsfällen nach den §§ 153c bis 153e StGB eine Sozialbetrugsdatenbank zu führen. In dieser Datenbank werden die Daten über natürliche und juristische Personen verarbeitet, wenn sich Anhaltspunkte für das Vorliegen von Sozialbetrug im Sinne der §§ 153c bis 153e StGB ergeben. Die in Frage kommenden Datenarten sind:

1. (früherer) Familienname oder Nachname, Geburtsname, Aliasnamen, Vornamen, Sozialversicherungsnummer und Geburtsdatum, Steuernummer, Umsatzsteuer-Identifikationsnummer, sonstige Geschäftszahl, Geburtsort, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Aufenthalts- und Arbeitsberechtigungen, ausgeübte Tätigkeit sowie Entlohnung,
2. bei Unternehmen: Firmennamen, Betriebsnamen, Firmensitz, Betriebsstätten, Firmenbuchnummer, Steuernummer, Umsatzsteuer-Identifikationsnummer, ZVR-Zahl, Gewerberegisternummer, DG-Nummer, Beitragskontonummer, sonstige Geschäftszahl, Struktur des Betriebes (zB Konzern-, Stamm-, Filialbetrieb), Betriebsgegenstand, Branchenzugehörigkeit, sowie Personaldaten gemäß Z 1 der das Unternehmen vertretenden Person, bei der Anhaltspunkte für das Vorliegen von Sozialbetrug bestehen,
3. entfällt laut BGBl I Nr.104/2019,
4. die Darlegung der Anhaltspunkte für das Vorliegen von Sozialbetrug,
5. Schriftverkehr mit den Kooperationsstellen sowie weiteren Personen, Unternehmen und Behörden in Zusammenhang mit Ermittlungen sowie Zeitpunkt der Einleitung und der Zeitpunkt der Erledigung des Verfahrens durch das Amt für Betrugsbekämpfung und Zeitpunkt und die Art der Erledigung durch das Gericht oder die Staatsanwaltschaft,
6. sonstige erforderliche Beweismittel (Niederschriften mit Zeugen, Beschuldigten, Dokumente, Rechnungen)
7. Daten zu den einschlägigen Straftatbeständen sowie Höhe der nicht entrichteten Lohn- und Sozialabgaben, Zeitraum der Beschäftigung oder der sich aus der Sozialversicherungsanmeldung ergebende Beschäftigungszeitraum.

(3) Die Bundesrechenzentrum GmbH wird mit dem Betrieb der Datenbank gemäß Abs. 2 betraut. Diese gilt als Auftragsverarbeiter im Sinne von Art. 4 Z 8 der Verordnung (EU) 2016/679 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABl. Nr. L 119 vom 4.5.2016 S. 1, (im Folgenden: DSGVO) sowie im Sinne des § 36 Abs. 2 Z 9 des Datenschutzgesetzes (DSG), BGBl. I Nr. 165/1999. Die Datenbank ist derart auszugestalten, dass eine Weitergabe von Daten gemäß Abs. 2 auf konkrete Kooperations-

stellen und Staatsanwaltschaften beschränkt werden kann und den Anforderungen der Art. 24, 25 und 32 DSGVO sowie den §§ 50 und 54 DSG entspricht.

(4) Der Zeitpunkt der Aufnahme der Datenbank gemäß Abs. 2 sowie Näheres über die Vorgangsweise bei der in den Abs. 1, 2, 5 und 7 vorgesehenen Verarbeitung von Daten in Hinblick auf die für die jeweilige Verarbeitung notwendigen Protokollierungen und Datensicherheitsmaßnahmen sind vom Bundesminister für Finanzen durch Verordnung festzulegen. Für die Verarbeitung von Daten gemäß den Abs. 1, 2, 5 und 7 hat die Verordnung Regelungen im Sinne der Art. 24, 25 und 32 DSGVO und der §§ 50 und 54 DSG, insbesondere über Protokollierungen und Datensicherheitsmaßnahmen vorzusehen.

(5) Der Informations- und Datenaustausch erfolgt zwischen den Kooperationsstellen und den Staatsanwaltschaften über die Datenbank gemäß Abs. 2. Dabei haben die einzelnen Kooperationsstellen und die einzelnen Staatsanwaltschaften im Zusammenhang mit dem Erfassen der Daten und der dem Erfassen gleich zu haltenden Verarbeitung unter Berücksichtigung der Erforderlichkeit nach Abs. 1 die Entscheidung zu treffen, welche Daten an welche andere Kooperationsstelle oder Staatsanwaltschaft weitergegeben wird. Zum Zwecke der Durchführung von konkreten Ermittlungen, Amtshandlungen und Maßnahmen bei der Bekämpfung von Sozialbetrug im Sinne der §§ 153c bis 153e StGB sind die Kooperationsstellen und die Staatsanwaltschaften berechtigt, in die Sozialbetrugsdatenbank auf automationsunterstütztem Weg Einsicht zu nehmen.

(6) Die Kooperationsstellen und die Staatsanwaltschaften sind für die Datenbank gemeinsam Verantwortliche im Sinne des Art. 26 DSGVO und des § 47 DSG. Die Pflichten zur Wahrung der Betroffenenrechte treffen jene Einrichtung, die die Ermittlungen führt, werden solche nicht geführt diejenige, die den Fall in der Datenbank angelegt hat. Ab Anhängigkeit des Strafverfahrens (§ 1 Abs. 2 StPO) ist nach den Bestimmungen der StPO vorzugehen. Für die Datenbank nimmt das Bundesministerium für Finanzen die sonstigen Pflichten des Verantwortlichen unbeschadet der Haftungsbestimmungen des Art. 82 DSGVO und des § 29 DSG wahr.

(7) In der Datenbank gemäß Abs. 2 verarbeitete personenbezogene Daten eines konkreten Sozialbetrugsverdachts sind nach Ablauf von fünf Jahren nach der Verarbeitung des ersten Datums in der Sozialbetrugsdatenbank zu löschen. Personenbezogene Daten von nach den §§ 153c bis 153e StGB Verurteilten sind nach Ablauf von zehn Jahren ab der Verurteilung zu löschen. Sofern ersichtlich ist, dass sich der Sozialbetrugsverdacht nicht bestätigt, sind die Daten unverzüglich zu löschen. Diese Lösungsverpflichtungen gelten auch für die bei den Kooperationsstellen direkt verwendeten Daten. Die den Kooperationsstellen in anderen Rechtsvorschriften eingeräumten datenschutzrechtlichen Ermächtigungen und auferlegten datenschutzrechtlichen Pflichten werden jedoch nicht berührt.

Ermittlungsbefugnisse der Organe des Amtes für Betrugsbekämpfung

§ 6. (1) Die Staatsanwaltschaft kann bei der Verfolgung von Straftaten nach den §§ 153c bis 153e StGB die Hilfe des Amtes für Betrugsbekämpfung und seiner Organe in Anspruch nehmen.

(2) Die im Abs. 1 genannten Behörden und Organe der Bundesfinanzverwaltung sind im Rahmen ihrer Aufgaben verpflichtet, Ermittlungen zu jedem ihnen zur Kenntnis gelangten An-

fangsverdacht betreffend Straftaten nach den §§ 153c bis 153e StGB zu führen. In diesem Umfang werden sie im Dienste der Strafrechtspflege (Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG) tätig und haben die in der Strafprozessordnung den Sicherheitsbehörden zukommenden Aufgaben und Befugnisse unter sinngemäßer Anwendung des § 196 Abs. 4 des Finanzstrafgesetzes, BGBl. Nr. 129/1958, wahrzunehmen.

Privatbeteiligung

§ 7. Den Trägern der Krankenversicherung und dem Amt für Betrugsbekämpfung kommen im Ermittlungsverfahren sowie im Haupt- und Rechtsmittelverfahren nach den §§ 153c bis 153e StGB kraft Gesetzes im Rahmen ihres jeweiligen Zuständigkeitsbereichs die Stellung eines Privatbeteiligten zu.

3. Abschnitt

Maßnahmen gegen Scheinunternehmen

Verfahren zur Feststellung des Scheinunternehmens

§ 8. (1) Scheinunternehmen ist ein Unternehmen, das vorrangig darauf ausgerichtet ist,

1. Lohnabgaben, Beiträge zur Sozialversicherung, Zuschläge nach dem BUAG oder Entgeltansprüche von Arbeitnehmer/inne/n zu verkürzen, oder
2. Personen zur Sozialversicherung anzumelden, um Versicherungs-, Sozial- oder sonstige Transferleistungen zu beziehen, obwohl diese keine unselbstständige Erwerbstätigkeit aufnehmen.

(2) Ein Verdacht auf Vorliegen eines Scheinunternehmens ist gegeben, wenn die Anhaltspunkte bei einer Gesamtbetrachtung ihrem Gewicht, ihrer Bedeutung und ihrem wahren wirtschaftlichen Gehalt nach berechnete Zweifel begründen, ob

1. die Anmeldung zur Sozialversicherung oder die Meldung bei der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vom Vorsatz getragen ist, die in Folge der Anmeldung oder Meldung auflaufenden Lohn- und Sozialabgaben oder Zuschläge nach dem BUAG zur Gänze zu entrichten, oder
2. die Anmeldung zur Sozialversicherung vom Vorsatz getragen ist, dass die angemeldeten Personen eine unselbstständige Erwerbstätigkeit aufnehmen.

Das Amt für Betrugsbekämpfung hat die Ermittlungen hinsichtlich des Verdachtes auf Vorliegen eines Scheinunternehmens im Sinne dieser Bestimmung durchzuführen.

(3) Anhaltspunkte für einen Verdacht auf Vorliegen eines Scheinunternehmens sind insbesondere:

1. Auffälligkeiten im Rahmen einer Risiko- und Auffälligkeitsanalyse nach § 42b ASVG oder vergleichbaren Instrumenten,
2. Unauffindbarkeit von für das Unternehmen tätigen Personen, die dem angegebenen Geschäftszweig entsprechen, an der der Bundesfinanzverwaltung oder dem Träger der Krankenversicherung nach dem ASVG zuletzt bekannt gegebenen Adresse oder der im Firmenbuch eingetragenen Geschäftsanschrift,
3. Unmöglichkeit des Herstellens eines persönlichen Kontakts zu dem/der Rechtsträger/in oder dessen/deren organschaftlichen Vertretern/Vertreterin über die im Firmen-

- buch eingetragenen Geschäftsanschrift oder die der Bundesfinanzverwaltung oder dem Träger der Krankenversicherung nach dem ASVG zuletzt bekannt gegebene Adresse,
4. Verwendung falscher oder verfälschter Urkunden oder Beweismittel durch die dem Unternehmen zuzurechnenden Personen,
 5. Nichtvorhandensein von dem angegebenen Geschäftszweig angemessenen Betriebsmitteln oder Betriebsvermögen,
 6. Vorliegen nicht bloß geringer Rückstände an Sozialversicherungsbeiträgen im Zeitpunkt einer Anmeldung des/der Dienstnehmers/Dienstnehmerin zur Sozialversicherung.

(4) Für die Feststellung der Scheinunternehmerschaft ist das Amt für Betrugsbekämpfung zuständig, welches bei Verdacht auf Vorliegen eines Scheinunternehmens diesen dessen Rechtsträger/in schriftlich mitzuteilen hat. Zum Zwecke der Klärung des Sachverhalts nach § 7 Abs. 1a InsolvenzEntgeltversicherungsgesetz (IESG), BGBl. Nr. 324/1977, hat das Amt für Betrugsbekämpfung die IEFService GmbH über das Bestehen eines Verdachts im Sinne des ersten Satzes schriftlich zu informieren.

(5) Die Zustellung dieser Mitteilung hat nach dem 3. Abschnitt des Zustellgesetzes (ZustG), BGBl. Nr. 200/1982, elektronisch ohne Zustellnachweis zu erfolgen. Dabei gelten § 35 Abs. 6 zweiter Satz ZustG, § 35 Abs. 7 und, soweit er sich auf eine elektronische Zustelladresse bezieht, § 37 ZustG nicht.

(6) Ist die elektronische Zustellung nicht möglich, hat die physische Zustellung an die der Abgabenbehörde zuletzt bekannt gegebene Adresse und an eine allfällig im Firmenbuch eingetragene Geschäftsanschrift, die als Abgabestelle im Sinne des § 2 Z 4 ZustG gelten, ohne Zustellnachweis zu erfolgen. Die physische Zustellung wird auch dann bewirkt, wenn die Voraussetzungen des ZustG in Bezug auf die Anwesenheit des/der Empfängers/Empfängerin oder eines/einer Vertreters/Vertreterin nicht vorliegen oder das Dokument – insbesondere wegen Unauffindbarkeit des/der Empfängers/Empfängerin – nicht in eine für die Abgabestelle bestimmte Abgabereinrichtung eingelegt oder an der Abgabestelle zurückgelassen werden konnte. Bei Zustellung durch einen Zustelldienst oder ein Organ einer Gemeinde gilt die Zustellung am dritten Werktag nach Übergabe an den Zustelldienst oder die Gemeinde als bewirkt. § 26 Abs. 2 zweiter Satz ZustG ist nicht anzuwenden.

(7) Gegen den mitgeteilten Verdacht kann binnen einer Woche ab Zustellung Widerspruch bei dem Amt für Betrugsbekämpfung erhoben werden. Der Widerspruch kann nur durch persönliche Vorsprache des/der Rechtsträgers/Rechtsträgerin oder dessen/deren organschaftlichen Vertreters/Vertreterin erfolgen.

(8) Wird kein Widerspruch erhoben, hat das Amt für Betrugsbekämpfung mit Bescheid festzustellen, dass das Unternehmen, hinsichtlich dessen ein Verdacht nach Abs. 2 vorliegt, als Scheinunternehmen gilt. Für die Zustellung dieses Bescheids gelten die Abs. 5 und 6. Der rechtskräftige Bescheid ist allen Kooperationsstellen, der Gewerbebehörde und dem Auftragnehmerkataster Österreich zu übermitteln; dasselbe gilt für allfällige spätere Änderungen betreffend die Feststellung als Scheinunternehmen.

(9) Wird Widerspruch erhoben, hat das Amt für Betrugsbekämpfung nach Durchführung eines Ermittlungsverfahrens mit Bescheid festzustellen, dass das Unternehmen, hinsichtlich dessen ein Verdacht nach Abs. 2 vorliegt, als Scheinunternehmen gilt, oder das Verfahren einzustellen. Die Feststellung als Scheinunternehmen gilt als wichtiger Grund im Sinne des § 102 der Bundesabgabenordnung (BAO), BGBl. Nr. 194/1961. Für die Zustellung dieses Bescheids gilt die der Bundesfinanzverwaltung zuletzt bekannt gegebene Adresse als Abgabestelle im Sinne des § 2 Z 4 ZustG. Die physische Zustellung wird auch dann bewirkt, wenn die Voraussetzungen des ZustG in Bezug auf die Anwesenheit des/der Empfängers/Empfängerin oder eines/einer Vertreters/Vertreterin nicht vorliegen oder die schriftliche Verständigung von der Hinterlegung – insbesondere wegen Unauffindbarkeit des/der Empfängers/Empfängerin – nicht in eine für die Abgabestelle bestimmte Abgabereinrichtung eingelegt, an der Abgabestelle zurückgelassen oder an der Eingangstüre angebracht werden konnte. Der rechtskräftige Bescheid oder das Erkenntnis des Verwaltungsgerichts ist allen Kooperationsstellen, der Gewerbebehörde und dem Auftragnehmerkataster Österreich zu übermitteln; dasselbe gilt für allfällige spätere Änderungen betreffend die Feststellung als Scheinunternehmen.

(10) Das Bundesministerium für Finanzen hat eine Liste der rechtskräftig festgestellten Scheinunternehmen im Internet zu veröffentlichen (Identität, Firmenbuchnummer und Geschäftsanschrift des Scheinunternehmens). Veröffentlichungen, die sich auf natürliche Personen beziehen, sind nach Ablauf von fünf Jahren nach der Veröffentlichung zu löschen.

(11) Handelt es sich beim Scheinunternehmen um einen im Firmenbuch eingetragene/n Rechtsträger/in, so ist der rechtskräftige Bescheid oder das Erkenntnis des Verwaltungsgerichts vom Amt für Betrugsbekämpfung auch dem zuständigen Firmenbuchgericht zu übermitteln; dasselbe gilt für allfällige spätere Änderungen betreffend die Feststellung als Scheinunternehmen. Das Gericht hat aufgrund einer solchen Mitteilung von Amts wegen die Eintragung gemäß § 3 Abs. 1 Z 15a des Firmenbuchgesetzes (FBG), BGBl. Nr. 10/1991, vorzunehmen oder zu löschen. Handelt es sich beim Scheinunternehmen um eine Kapitalgesellschaft, so hat das Amt für Betrugsbekämpfung beim zuständigen Firmenbuchgericht gegebenenfalls auch einen Antrag auf Löschung der Gesellschaft wegen Vermögenslosigkeit gemäß § 40 FBG zu stellen.

(12) Auf das Verfahren sind die Vorschriften der BAO sinngemäß mit den vorgenannten und folgenden Besonderheiten anzuwenden:

1. Für die Mitteilung nach Abs. 4 gilt § 93 Abs. 3 bis 6 BAO sinngemäß. Weiters ist darauf hinzuweisen, dass im Falle der Erhebung des Widerspruchs das ordentliche Verfahren eingeleitet wird.
2. Die Frist für die Einbringung einer Beschwerde nach § 243 BAO beträgt eine Woche. § 245 Abs. 3 BAO gilt nicht.
3. Die Frist für den Antrag auf Wiedereinsetzung nach § 308 Abs. 3 BAO beträgt zwei Wochen. Soweit die Frist zur Erhebung des Widerspruchs gegen den mitgeteilten Verdacht nach Abs. 7 versäumt wurde, hat die persönliche Vorsprache innerhalb der Frist für den Antrag auf Wiedereinsetzung zu erfolgen. Die Frist nach § 309 BAO beträgt sechs Wochen.
4. Gegen Bescheide nach den Abs. 8 und 9 sind Beschwerden an das Bundesfinanzgericht zulässig. Die Beschwerde ist beim Amt für Betrugsbekämpfung einzubringen.

Haftung für Entgelt

§ 9. Ab der rechtskräftigen Feststellung des Scheinunternehmens haftet der/die Auftraggebende Unternehmer/in, wenn er/sie zum Zeitpunkt der Auftragserteilung wusste oder wissen musste, dass es sich beim Auftrag nehmenden Unternehmen um ein Scheinunternehmen nach § 8 handelt, zusätzlich zum Scheinunternehmen als Bürg/e/in und Zahler/in nach § 1357 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB), JGS Nr. 946/1811, für Ansprüche auf das gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt für Arbeitsleistungen im Rahmen der Beauftragung der beim Scheinunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer/innen.

4. Abschnitt Schlussbestimmungen Verweisungen

§ 10. Soweit in diesem Bundesgesetz auf Bestimmungen anderer Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Vollziehung

§ 11. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut, hinsichtlich

1. der §§ 1, 2, 3, 4, 5 Abs. 1 und 3 der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, der Bundesminister für Finanzen, die Bundesministerin für Inneres, der Bundesminister für Justiz, die Bundesministerin für Gesundheit und der Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft,
2. des § 5 Abs. 2 der Bundesminister für Finanzen,
3. des § 6 der Bundesminister für Finanzen und der Bundesminister für Justiz,
4. des § 7 der Bundesminister für Justiz,
5. des § 8 der Bundesminister für Finanzen und der Bundesminister für Arbeit, Soziales, und Konsumentenschutz und
6. des § 9 der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Inkrafttreten

§ 12. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Jänner 2016 in Kraft.

(2) Die Überschrift zu § 5, § 5 Abs. 3, 4, 6 und 7 sowie § 8 Abs. 10 in der Fassung des Materien-Datenschutz-Anpassungsgesetzes 2018, BGBl. I Nr. 32/2018, treten mit 25. Mai 2018 in Kraft. § 12 Abs. 1 in der Fassung des genannten Bundesgesetzes tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(3) Die §§ 3 Abs. 2 und 4 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018 treten mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

(4) § 3 Abs. 2 Z 1, § 4 Abs. 3, § 5 Abs. 2 Z 5, § 6 Abs. 1 samt Überschrift, § 7, § 8 Abs. 2, Abs. 3 Z 2 und 3, Abs. 4, Abs. 7 bis 9, Abs. 11 und Abs. 12 Z 4, jeweils in der Fassung des Bun-

desgesetzes BGBl. I Nr. 104/2019, treten mit 1. Juli 2020 in Kraft. § 5 Abs. 2 Z 3 tritt mit Ablauf des 30. Juni 2020 außer Kraft.

Strafgesetzbuch

Vorenthalten von Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung

§ 153c. (1) Wer als Dienstgeber Beiträge eines Dienstnehmers zur Sozialversicherung dem berechtigten Versicherungsträger vorenthält, ist mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu 720 Tagessätzen zu bestrafen.

(2) Trifft die Pflicht zur Einzahlung der Beiträge eines Dienstnehmers zur Sozialversicherung eine juristische Person oder eine Personengemeinschaft ohne Rechtspersönlichkeit, so ist Abs. 1 auf alle natürlichen Personen anzuwenden, die dem zur Vertretung befugten Organ angehören. Dieses Organ ist berechtigt, die Verantwortung für die Einzahlung dieser Beiträge einzelnen oder mehreren Organmitgliedern aufzuerlegen; ist dies der Fall, findet Abs. 1 nur auf sie Anwendung.

(3) Der Täter ist nicht zu bestrafen, wenn er bis zum Schluss der Verhandlung

1. die ausstehenden Beiträge zur Gänze einzahlt oder
2. sich dem berechtigten Sozialversicherungsträger gegenüber vertraglich zur Nachentrichtung der ausstehenden Beiträge binnen einer bestimmten Zeit verpflichtet.

(4) Die Strafbarkeit lebt wieder auf, wenn der Täter seine nach Abs. 3 Z 2 eingegangene Verpflichtung nicht einhält.

Betrügerisches Anmelden zur Sozialversicherung oder Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse

§ 153d. (1) Wer die Anmeldung einer Person zur Sozialversicherung in dem Wissen, dass die in Folge der Anmeldung auflaufenden Sozialversicherungsbeiträge nicht vollständig geleistet werden sollen, vornimmt, vermittelt oder in Auftrag gibt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen, wenn die in Folge der Anmeldung auflaufenden Sozialversicherungsbeiträge nicht vollständig geleistet werden.

(2) Ebenso ist zu bestrafen, wer die Meldung einer Person zur Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse in dem Wissen, dass die in Folge der Meldung auflaufenden Zuschläge nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz nicht vollständig geleistet werden sollen, vornimmt, vermittelt oder in Auftrag gibt, wenn die in Folge der Meldung auflaufenden Zuschläge nicht vollständig geleistet werden.

(3) Wer die Tat nach Abs. 1 oder Abs. 2 gewerbsmäßig oder in Bezug auf eine größere Zahl von Personen begeht, ist mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen.

Organisierte Schwarzarbeit

§ 153e. (1) Wer gewerbsmäßig

1. Personen zur selbstständigen oder unselbstständigen Erwerbstätigkeit ohne die erforderliche Anmeldung zur Sozialversicherung oder ohne die erforderliche Gewerbeberechtigung anwirbt, vermittelt oder überlässt,
2. eine größere Zahl illegal erwerbstätiger Personen (Z 1) beschäftigt oder mit der selbstständigen Durchführung von Arbeiten beauftragt oder
3. in einer Verbindung einer größeren Zahl illegal erwerbstätiger Personen (Z 1) führend tätig ist,

ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

(2) Nach Abs. 1 ist auch zu bestrafen, wer eine der dort genannten Handlungen als leitender Angestellter (§ 74 Abs. 3) einer juristischen Person oder einer Personengemeinschaft ohne Rechtspersönlichkeit begeht.

Indexver- zeichnis

A

Abfertigung 24
Anspruch 28, 29
Anspruchsvoraussetzung 25
Auszahlung 29
Bestimmungen 24
Geltungsbereichsabgrenzung alt/neu 59
Höchstanspruch 28
Übernahme ins Angestelltengesetz
26–27
Verfall 29
Zuschläge 42–44
Abfindung 23
Abfindung bei Entsendung 62–63
Ablöseverbot 23
Abrechnungszeitraum 93
Abtretungsverbot 16
Anwartschaft 17, 18, 21, 23, 49, 61, 62, 82
Anwartschaftsperiode 17, 18
Anwartschaft, Verordnung 81
Anwartschaftswoche 18, 19, 21, 31, 43,
44, 82
Arbeitnehmerinformation 49
Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe 13, 14,
26, 90, 95
Arbeitsverhinderung 19
Arbeitszeit 19
Aufsicht über die BUAK 59
Auskunftspflicht 47, 93, 94
Auslandsbaustellen 92, 95
Auslandsentsendungen 12
Ausschuss. Siehe Verwaltungsorgane
BUAK

B

Bankkonten 54
Bauhandwerkerschule 18

Bau ID GmbH 66, 67, 68
Bau ID Karte 42, 67, 68
Bau-ID Karte 66
Bau-ID System 66
Baustellendatenbank 56
Baustellenkontrolle 47, 68
Auskünfte und Unterlagen 47
Dienstausweis 47
Beirat. Siehe Verwaltungsorgane BUAK
Beschäftigungszeiten
Abfertigung 25, 26, 27
Anrechnung 17–18, 66, 69
Betriebe
Abfertigungsregelung 13
Schichturlaub 13
Überbrückungsgeld 12
Urlaubsregelung 12
Winterfeiertagsregelung 14
Betriebe Schlechtwetterregelung 90
betriebliche Arbeitszeit 91, 92
Betrieblichen Vorsorgekasse 60
Errichtung 60
Wirkungsbereich 60
Betriebsnachfolger 51
Bevorrechtung 53

E

Einbeziehung von Betriebsarten 15
Entgeltanspruch 21
Entgeltrückzahlung 22
Erkrankung während desurlaubes 20
Ersatzarbeit 92
Ersatzweiser Anspruch WIFEI 30
Exekutionsschutz 23

F

Faktoren 87
Folgewirkungen 91

G

Gebarung 31, 39, 40, 43, 59, 95
Gebarungsüberschuss 39, 42
Geltungsbereich 90, 95
Abfertigung 13
Schichturlaub 13

Überbrückungsgeld 12
Urlaub 12
Urlaub bei Entsendung 61
Winterfeiertagsregelung 14
Geltungsbereichsabgrenzung 59
Geschäftsordnung 39, 40, 59
Grundwehrdienst 17, 27

I

Informationssysteme 66
Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, Änderung 72
IT-Sicherheitskonzeptes 69
IT System 66, 67
IT-System 68

K

Karenz-Bildung/Eltern/Mutterschutz 17, 20, 25, 29
Kontrollausschuss. Siehe Verwaltungsorgane BUAK

L

Langfristige Entsendungen 65
Leermeldung 46
Lehrling 12, 15, 59
Lehrverhältnis 27, 28, 59, 60, 74
Lohn 92
Lohnaufzeichnungen 46, 47
Lohnbestandteile 92
Lohnunterlagen 92, 94

M

Meldepflicht 26, 34, 45, 46, 49, 62, 64
Mischbetriebe 15, 26, 46, 69
Monatsentgelt 28, 29, 34

N

Nebenleistungen 52
Urlaub 22, 42, 52
Verordnung 82
Winterfeiertagsvergütung 30

O

Organisation der BUAK 32, 37
Organisationseinheiten auf regionaler Ebene 37, 39

P

Pauschbetrag 93. Siehe Nebenleistungen
Pension
Abfertigung 24, 27
Abfindung 23
Überbrückungsgeld 32
Pfändungsschutz 23
Präsenzdienst
Anrechnung Abfertigung 27
Anrechnung Urlaub 17

R

Rechnungsabschluss 38, 40, 41, 43
Rechts- und Verwaltungshilfe 54
Refundierung
Abfertigung 26
Winterfeiertagsvergütung 30
Rückerstattung 92, 93, 94, 95
Antrag 93, 94, 97
Rückforderung 94
Rückstandsausweis 50, 51
Rücküberweisung angewiesener Urlaubsentgelte 22, 52

S

Schichturlaub. Siehe Zusatzurlaub für Schichtarbeit
Schlechtwetter
Definition 91
Entschädigung 91, 92, 93, 94
Auszahlung 92
Berechnung 92
Höhe 92
Entschädigungsbeitrag 94, 95, 96
Kriterien 91, 101
Allgemein 101
Hitze 102
Kälte 101
Niederschlag 102

Sommerperiode 92
Strafbestimmungen 56, 57
Stundenkontingent 92

T

Tod des Arbeitnehmers
Überbrückungsgeld 33
Treuhandkonto 21, 22, 46
T-Sicherheitskonzeptes 69

U

Überbrückungsgeld
Abgeltung. Siehe Überbrückungsabgeltung
Anspruch 32
Anspruchsverlust 34
Antrag 35
Bezugsdauer 33, 34, 84
Höhe 32, 33
Ruhens 33
Voraussetzungen 32
Unterstützung der BUA 96
Urlaubs-
-abfindung 23, 33
-anspruch 17, 18, 21, 22, 61
-antritt 19, 20, 21
-dauer 17, 69
-entgelt 21, 22, 23, 52, 61, 61–62, 62
-entgeltzinsen 22
-ersatzleistung. Siehe Urlaubersatzleistung
-haltung 19, 22
-teilung 19
-verbrauch 19, 22, 61
-vereinbarung 19, 20, 61
-verfall 20, 22, 23
Urlaubersatzleistung 22, 23, 33
Antrag 22
Verfall 23

V

Veranlagung der Beiträge 96
Verfall
Abfertigung 29
Abfindung 23

Urlaub 20, 22
Urlaub bei Entsendung 61
Urlaubsentgelt 23
Urlauberstazleistung 23
Winterfeiertagsvergütung 31
Verjährung 54
Verwaltungsorgane BUA
Ausschuss 37, 38, 39, 40, 41, 42
Beirat 37, 38, 39
Kontrollausschuss 37, 38, 39, 40
Verzugszinsen 50

W

Wartezeit 92
Wetterprüfung 101
Winterfeiertage 30, 31
Winterfeiertagsvergütung
Ersatzweiser Anspruch des Arbeitnehmers 30, 31
Pauschbetrag 30
Refundierung 30–31
Zuschlag 31
Winterperiode 91

Z

Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik (ZAMG) 101
Zinsen
Urlaubsentgelt (UZI) 22
Zusammenarbeit 55
Zusatzurlaub für Schichtarbeit 18
Zuschlagsfaktor 87
Zuschlagsfähigkeitstermin 49
Zuschlagsvorschreibung 49, 50
Zuschlagszeitraum 45, 46, 49, 50
Zuschlag zum Lohn 42, 43, 44
Abfertigung 43
Überbrückungsgeld 36
Urlaub 17, 43, 44
Verordnung 81
Winterfeiertagsregelung 31

