

NEWS

August
2010

AKTUELL

Bundesinnungsinformation für
das Baunebengewerbe

INHALT

ARBEIT UND SOZIALES

- BUAG Novelle 2010
 - ✓ Doppellehre Dachdecker / Spengler
 - ✓ Neuregelung im Bereich der Urlaubskasse
- Verordnung optische Strahlung 2010

DIVERSES

- Praxisseminar „Umwelthaftung“
 - 9. Internationales Fussboden-Forum
-

ARBEIT UND SOZIALES

■ BUAG Novelle 2010

Zahlreiche Neuerungen im BUAG bringen Verbesserungen und Vorteile für Unternehmen im Baunebengewerbe. Zum einen erfolgte im Bereich der Urlaubskasse eine Anpassung der Urlaubsregelungen an das allgemeine Urlaubsrecht, zum anderen wurden die Doppellehrverhältnisse Dachdecker / Spengler vom Anwendungsbereich des BUAG ausgenommen.

✓ **Doppellehre Dachdecker / Spengler**

Die Frage, ob Lehrlinge in der Doppellehre Dachdecker/in und Spengler/in dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) unterliegen oder nicht, war über viele Jahre hinweg strittig und führte immer wieder zu Problemen zwischen der BUAG und Ausbildungsbetrieben.

Um diese unbefriedigende Situation zu beenden, hat die **Wirtschaftskammerorganisation auf 2 Ebenen Anstrengungen unternommen**, dieses Problem zu beseitigen. Auf beiden Ebenen ist es uns **gelingen**, diese Angelegenheit **erfolgreich zugunsten unserer Mitgliedsbetriebe zu lösen**.

Zum einen sind die von der Wirtschaftskammer Oberösterreich geführten **Musterverfahren vom VwGH zugunsten der betroffenen Betriebe entschieden worden** (GZ 2008/08/0115, GZ 2010/08/0030). Der Verwaltungsgerichtshof stellte klar, dass Lehrlinge, die gleichzeitig in den Lehrberufen Dachdecker und Spengler ausgebildet werden, nicht dem BUAG unterliegen und hob die Bescheide des Wirtschaftsministeriums auf.

Auszug aus dem Judikat des VwGH: (GZ 2010/08/0030)

„§ 3 Abs. 3 BUAG stellt für Arbeitnehmer in organisatorisch nicht in Betriebsabteilungen gegliederten Mischbetrieben als Grundsatz eine klare **„Überwiegens-Regel“** auf: wer in einem solchen Betrieb tätig ist, unterliegt grundsätzlich nur dann dem BUAG, wenn er überwiegend solche Tätigkeiten verrichtet, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich von dem BUAG unterliegenden Betrieben fallen. Demgegenüber verfolgt die Regelung des § 3 Abs. 4 BUAG lediglich das Ziel, einen häufigen Wechsel der BUAG-Zugehörigkeit zu vermeiden, wenn Arbeitnehmer zwar für eine bestimmte dem BUAG unterliegende Tätigkeit aufgenommen werden, aber in der Folge auch in anderen Betriebsabteilungen bzw. für andere Tätigkeiten eingesetzt werden. Dabei geht der Gesetzgeber offenkundig davon aus, dass Arbeitnehmer, die für bestimmte Tätigkeiten aufgenommen wurden, in der Regel überwiegend in dieser vereinbarten Tätigkeit Verwendung finden. Im Beschwerdefall wurden aber die Lehrlinge gleichermaßen für Tätigkeiten, die dem BUAG unterliegen, und solche, die nicht in den Anwendungsbereich des BUAG fallen, aufgenommen. Bei einer Doppellehre liegt ein einheitlicher Lehrvertrag (§ 13 Abs. 1 BUAG) vor; **keinem der beiden Lehrberufe kann - jedenfalls im hier gegebenen Fall der gleichen Dauer der Lehrzeit - ein Übergewicht gegenüber dem anderen zukommen (vgl. das Urteil des OGH vom 15. Juli 1986, 4 Ob 93/85). Aus rechtlichen Gründen scheidet daher die Annahme einer überwiegenden Verwendung in einer dem BUAG unterliegenden Tätigkeit aus. Eine solche wurde auch nicht festgestellt.**“

Zum anderen hat die **Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler** in Gesprächen mit Vertretern der BUAG und der Gewerkschaft eine **gesetzliche Klarstellung des BUAG erwirken können**, die Doppellehrverhältnisse Dachdecker / Spengler vom Anwendungsbereich des BUAG ausnimmt.

§ 3 Abs.3a BUAG lautet:

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

Mit dieser Regelung wird nun in § 3 Abs. 3a BUAG klargestellt, dass das Doppellehrverhältnis Dachdecker/in und Spengler/in in seiner Gesamtheit nicht den Regelungen des BUAG unterliegt.

Die Regelung tritt mit 01. August 2010 in Kraft. Ist das Lehrverhältnis zu diesem Zeitpunkt noch aufrecht, so soll diese Ausnahme vom Geltungsbereich des BUAG auf Antrag des Arbeitgebers auch für jene Zeiten des Lehrverhältnisses gelten, die vor dem 01. August 2010 gelegen sind (§ 40 Abs.13 BUAG).

Aus Sicht der Bundesinnung sind daher mit 01.08.2010 **drei Fallgruppen** zu unterscheiden:

- 1. Neue begründete Doppellehrverhältnisse Dachdecker / Spengler ab 01.08.2010:**
Diese Lehrverhältnisse sind vom BUAG ausgenommen. Diese Lehrlinge müssen der BUAK weder gemeldet, noch müssen Zuschläge entrichtet werden.
- 2. Zum 01.08.2010 bestehende Doppellehrverhältnisse:**
Diese sind durch die gesetzliche Klarstellung ab 01.08.2010 vom Anwendungsbereich ausgenommen. Für vor diesem Zeitpunkt liegende Zeiten des Lehrverhältnisses kann der Arbeitgeber die Ausnahme vom Geltungsbereich des BUAG beantragen. Die BUAK bietet den Arbeitgebern wahlweise drei Möglichkeiten an:
 1. Eine freiwillige Weitermeldung der Doppellehrlinge. Man erhält wie bisher eine Zuschlagsvorschreibung und es werden die Urlaubsentgelte über die BUAK abgewickelt.
(Sollte man sich für diese Variante entscheiden, sollte man sich zusätzlich - am besten schriftlich - die Zustimmung des Lehrlings einholen.)
 2. Es wird das Ausscheiden der betreffenden Person zum Stichtag 01.08.2010 gemeldet. Hinsichtlich der genauen Angaben, welche der BUAK bei Wahl dieser Variante bekanntzugeben sind, wird die BUAK entsprechend informieren. Ab diesem Termin werden für diese Arbeitskraft keine Lohnzuschläge vorgeschrieben. Die bisher erworbenen Anwartschaften werden im Zuge einer Abfindungsverrechnung nach den dafür geltenden Regeln zur Auszahlung gebracht.
 3. Antrag auf Rückabwicklung der für die betreffende Person geleisteten Zuschläge. Die BUAK errechnet die Gesamtsumme der für derartige (Doppel)Lehrverhältnisse geleisteten Zahlungen, bringt davon die seitens der Kasse geleisteten Urlaubsentgelte und Nebenleistungen in Abzug und überweist Ihnen einen sich allfällig ergebenden Guthabenbetrag.
- 3. Zum 01.08.2010 bereits beendete Doppellehrverhältnisse, derentwegen sich der Arbeitgeber noch in einem anhängigen Verfahren (VwGH, administrativer Instanzenzug) befindet:**
Hier soll es zwischen der BUAK und dem jeweils betroffenen Betrieb grundsätzlich zur Rückabwicklung kommen, die Modalitäten sollen durch Individualvereinbarungen festgelegt werden. Die BUAK hat dazu auch bereits eine Erst-Information an die betroffenen Betriebe ausgesandt.

✓ **Neuregelung im Bereich der Urlaubskasse**

Die bei den diesjährigen Kollektivvertragsverhandlungen zwischen der **Bundesinnungsgruppe Baunebengewerbe** und der Gewerkschaft Bau-Holz **ausverhandelten Änderungen im Bereich der Urlaubskasse** wurden nun vom Gesetzgeber umgesetzt und bringen für Unternehmer **zahlreiche Vorteile im Vergleich zur bisherigen Gesetzeslage**. Die Regelungen treten mit **01. Jänner 2011** in Kraft.

Die wichtigsten Neuerungen sind:

- a) **Ausdehnung der Anwartschaftsperiode auf 52 Wochen.**
 - b) **Keine Berücksichtigung des arbeitsfreien Samstags beim Urlaubsverbrauch.**
 - c) **Die Vergütung der Nebenleistungen wird von 17 % auf ca. 30 % angehoben.**
- a) Ausdehnung der Anwartschaftsperiode auf 52 Wochen:**
Nach bisheriger Rechtslage erwarb ein Arbeitnehmer nach einer Beschäftigung von 47 Anwartschaftswochen einen Urlaubsanspruch von 30 Werktagen. Nach 26 Anwartschaftswochen entstand ein Anspruch auf Urlaub im halben Ausmaß, der sich in weiterer Folge im Ausmaß der zurückgelegten Beschäftigungswochen aliquot erhöhte.

Durch die Neuregelung von § 4 Abs. 1 und 1a wird nun eine möglichst genaue Anpassung an das allgemeine Urlaubsrecht vorgenommen. Die **Urlaubsperiode entspricht nunmehr dem Kalenderjahr**. Dieses Kalenderjahr entspricht 52 Anwartschaftswochen. Das System der Anwartschaftswochen bleibt somit erhalten.

Die Festsetzung von 1.150 Anwartschaftswochen zur Erreichung des Höheranspruches von 36 Werktagen bleibt in der bisherigen Weise bestehen. Dies ist im Umstand begründet, dass der Großteil der Erwerbsbiographien im Baubereich keine durchgehende Beschäftigung aufweist. Bauarbeiter benötigen daher in der Regel länger, den Höheranspruch auf Urlaub zu erreichen, als Arbeitnehmer außerhalb dieser Branche.

Eine **weitere Neuerung** besteht darin, dass der Anspruch auf Urlaub bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses aliquot entsteht und dann anwächst und nicht erst mit einer Beschäftigung von 26 Anwartschaftswochen beginnt. Diese Regelung soll jedoch nicht - wie im allgemeinen Urlaubsrecht - nur im ersten Beschäftigungsjahr gelten, sondern während der gesamten Dauer der Beschäftigung im Rahmen des BUAG. Der Urlaubsanspruch ist für das Kalenderjahr kaufmännisch auf ganze Tage zu runden. Diese Rundungsregelung gilt nur für jenen Urlaubsanspruch, der am Ende des Urlaubsjahres nach Abzug des bereits konsumiertenurlaubes noch offen ist. Wird unterjährig Urlaub vereinbart, so kann sich die Vereinbarung nur jene ganzen Tage beziehen, für die der Urlaubsanspruch bereits angewachsen ist. Besteht auf Grund der zurückgelegten Anwartschaftswochen z.B. ein Urlaubsanspruch von 14,7 Urlaubstagen, so kann die Urlaubsvereinbarung nur 14 Tage umfassen. Der restliche Urlaubsanspruch bleibt stehen.

Auch in § 7 Abs. 2 BUAG wurde eine Anpassung an die neue Referenzperiode Kalenderjahr erforderlich. Der Urlaub soll innerhalb des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist, jedenfalls aber innerhalb des darauffolgenden Kalenderjahres verbraucht werden. Danach verfällt der Urlaub.

Durch das ab Beginn des Arbeitsverhältnisses aliquote Anwachsen des Urlaubsanspruchs ist vor allem beim Einstieg in die Baubranche das Entstehen eines Urlaubsanspruchs zu einem Zeitpunkt, zu dem die Beschäftigungszeiten der BUAK wegen der Verzögerung durch die Meldefristen noch nicht bekannt gegeben wurden, denkbar. Um eine missbräuchliche Ausnutzung dieser Regelung zu Lasten der BUAK zu vermeiden, ist gemäß § 7 Abs. 2a der Urlaubsverbrauch nur für jene Anwartschaften möglich, die der BUAK bereits gemeldet wurden. Eine Entrichtung der für diese Beschäftigungszeiten gebührenden Zuschläge ist jedoch nicht erforderlich. Für diese noch nicht gemeldeten Beschäftigungszeiten kann konsequenter Weise auch kein Urlaubsentgelt angefordert werden.

Da die Regelungen mit 01. Jänner 2011 in Kraft treten, ist ab diesem Stichtag das Kalenderjahr als Urlaubsperiode heranzuziehen. Mit 31. Dezember 2010 endet für jene Arbeitnehmer, die bereits unter den Geltungsbereich des BUAG fallen, die alte Urlaubsperiode. Die offenen Urlaubstage werden zum Stichtag 31. Dezember 2010 aliquot berechnet und den Arbeitnehmern gutgeschrieben. Dieser Anspruch soll sofort fällig und konsumierbar sein. Ab 01. Jänner 2011 soll der Urlaubsanspruch dann aliquot anwachsen. Die Ausweitung der Anwartschaftswochen von 47 auf 52 macht auch eine Neuregelung des Zuschlags im Sachbereich der Urlaubsregelung mit 01. Jänner 2011 erforderlich. Für die Erlassung der Verordnung bereits vor dem 01. Jänner 2011 wurde in § 40 Abs. 14 die notwendige Rechtsgrundlage geschaffen.

b) Keine Berücksichtigung des arbeitsfreien Samstags beim Urlaubsverbrauch:

Fiel bisher während desurlaubes ein Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag, so verlängerte sich der Urlaub gemäß § 9 um diesen Tag. Die Judikatur zum allgemeinen Urlaubsrecht vertritt jedoch die Ansicht, dass bei der Umstellung der Berechnung desurlaubes von Werktagen auf Arbeitstage ein in diese Urlaubszeit fallender Samstag ohne Einfluss auf die Urlaubsdauer bleibt (Erkenntnis des Obersten Gerichtshofes vom 10. Dezember 1993, 9 Ob A 350/93). Das BUAG hat diese Verlängerung desurlaubes bisher weiterhin vorgesehen. Durch die Anpassung an das allgemeine Urlaubsrecht ist hier eine Übernahme der allgemeinen Regelung erforderlich. § 9 entfällt daher ersatzlos.

c) Die Vergütung der Nebenleistungen wird von 17 % auf ca. 30 % angehoben:

Als Vergütung für die im Zusammenhang mit der Urlaubsgewährung zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge und gesetzlichen Abgaben (Nebenleistungen) erhalten die Arbeitgeber derzeit von der BUAK eine Pauschalvergütung in Höhe von 17 % des überwiesenen Urlaubsentgeltes refundiert. Dies entspricht jedoch nicht der Höhe der tatsächlichen Aufwendungen. Den Arbeitgebern entstehen somit Kosten, die nicht rückvergütet werden. Dies trifft jeweils den Arbeitgeber, bei dem der Urlaub gehalten wird, auch wenn der Urlaub auf Beschäftigungszeiten beruht, die bei anderen Arbeitgebern zurückgelegt wurden. Durch die Neuregelung soll die BUAK nunmehr verpflichtet sein, die Nebenleistungen in voller Höhe rückzuvergüten. Es sind dies die Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung, der Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds, die Kommunalsteuer und der Dienstgeberzuschlag. Dazu kommen noch die Wohnbauförderung und die Wiener U-Bahnsteuer. Daraus ergeben sich zu vergütende Nebenleistungen in Höhe von ca. 30 %. Dieser sich aus diesen Komponenten ergebende Gesamtbetrag soll durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz festgesetzt und erforderlichenfalls angepasst werden, sodass er jeweils der geltenden Höhe entspricht. Die neue Berechnung der Nebenleistungen soll für jene Urlaube wirksam werden, die nach dem 31. Dezember 2010 liegen, auch wenn sich diese auf Beschäftigungszeiten vor dem 01. Jänner 2011 gründen.

■ **Verordnung optische Strahlung 2010**

Anfang Februar 2010 wurde der Entwurf einer Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, mit der die Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmer/innen vor der Einwirkung durch optische Strahlung (Verordnung optische Strahlung - VOPST) erlassen wird und mit der die Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz und die Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche geändert werden, zur Begutachtung ausgesandt.

Folgende Bemerkungen:

Die Richtlinie 2006/25/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (künstliche optische Strahlung) war in Österreich umzusetzen.

Diese Richtlinie betrifft die Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmer/innen durch die Schädigung von Augen und Haut auf Grund der Exposition gegenüber künstlicher optischer Strahlung. Die Umsetzungsfrist endete am 27.04.2010. Der österreichische Verordnungsentwurf umfasste Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen im Sinne des ASchG für Tätigkeiten, bei denen Arbeitnehmer/innen während ihrer Arbeit einer Einwirkung durch optische Strahlung ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können.

Da der österreichische Entwurf auch die natürliche optische Strahlung umfasst, die nicht Inhalt der Richtlinie ist, wurde diese Umsetzung seitens der Bundesinnungsgruppe Baunebengewerbe massiv abgelehnt, da sowohl mit Mehrkosten (u.a. Abschattungen, eventuelle Beschränkung der Beschäftigungsdauer, Arbeitsunterbrechungen, persönliche UV-Schutzkleidung, Schutzbrillen und Sonnenschutzmittel), arbeitsorganisatorischen Folgemaßnahmen als auch mit einer bürokratischen Mehrbelastungen zu rechnen war.

Durch die Hartnäckigkeit der WKÖ bei der Behandlung der natürlichen optischen Strahlungen in der Zusammenarbeit mit uns nahestehenden politischen Persönlichkeiten konnte erreicht werden, dass das für viele Firmen bestimmende Kernthema der Behandlung der „natürlichen optischen Strahlungen“ im § 10 der neuen Verordnung mit dem von der Wirtschaft akzeptierten programmatischen Satz enthalten ist (und fasst materiell rechtlich gesehen eigentlich nur bestehendes Arbeitsschutzrecht pointierter zusammen).

Der Kompromiss betreffend natürliche optische Strahlung lautet:

§ 10. Der Schutz von Arbeitnehmer/innen vor Gefahren durch natürliche optische Strahlung ist gemäß §§ 4, 5, 12 bis 15, 33 Abs. 5, 66, 69 und 70 ASchG zu gewährleisten.

Am 08. Juli 2010 wurde die entsprechende „Verordnung optische Strahlung - VOPST und Änderung der Verordnung über Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz und der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche“ im BGBl. II Nr. 221/2010 veröffentlicht.

Das diesbezügliche Gesetz kann bei Interesse in der Bundesinnungsgruppe Baunebengewerbe (E-Mail: kerschbaumer@bigr4.at bzw. unter Tel.: 01/505 69 60-222) angefordert werden.

DIVERSES

■ Praxisseminar „Umwelthaftung“

Der Österreichische Wasser- und Abfallwirtschaftsverband veranstaltet am 28. Oktober 2010, 13:00 - 17:00 Uhr, ein Praxisseminar zum Thema „Umwelthaftung - Haftungsvermeidung in der Wasser- und Abfallwirtschaft“ in den Räumlichkeiten der Kommunalkredit Public Consulting GmbH, Türkenstraße 9, 1090 Wien.

Bei Interesse kann das Programm samt Anmeldeabschnitt in der Bundesinnungsgruppe Baunebengewerbe (E-Mail: kerschbaumer@bigr4.at bzw. unter Tel.: 01/505 69 60-222) angefordert werden.

■ 9. Internationales Fussboden-Forum

Am 01. Oktober 2010 veranstaltet der Qualitätsverbund Fussboden das 9. Internationale Fussboden-Forum in Wels. Die Veranstaltung findet im AMEDIA Hotel (Adlerstraße 1, 4600 Wels) von 09:00 bis 17:00 Uhr statt und ist ein Treffpunkt der Ideen, Produktinnovationen und praktischen Tipps.

Bei Interesse kann das detaillierte Programm dieser Veranstaltung in der Bundesinnungsgruppe Baunebengewerbe (E-Mail: kerschbaumer@bigr4.at bzw. unter Tel.: 01/505 69 60-222) angefordert werden.