

**Nachfolgend ein Überblick zum neuen österreichischen Bundesgesetz, mit dem das BUAG, das AÜG, das AulBG ua. geändert wurde (BGBl. Nr.105/2005, kundgemacht am 19.8.2005), zur Information.**

#### **Wesentlicher Inhalt der BUAG-Änderung:**

- **die Einbeziehung aus dem Ausland entsandter und überlassener Arbeitnehmer in das Urlaubskassenverfahren der BUAK;**
- die zwingende Verpflichtung der Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, Lohnzuschläge wie Arbeitgeber mit Sitz in Österreich zu leisten;
- die Einbringung der Zuschläge auf gerichtlichem Weg (Anm: bei Arbeitgebern mit Sitz in Österreich erfolgt die Einbringung im Verwaltungsweg);
- die Auszahlung des Urlaubsentgelts direkt an den entsandten bzw. überlassenen Arbeitnehmer, wobei die Sozialversicherungsbeiträge von der BUAK an den jeweiligen ausländischen Sozialversicherungsträger abgeführt werden; die Versteuerung der Zuschläge erfolgt in Österreich, wobei für die Lohnsteuer eine Jahresfreigrenze mit EUR 100 festgelegt ist;
- **die Berücksichtigung von vergleichbaren Einrichtungen im Ausland, d.h. wechselseitige Anrechnung und Befreiung von der Zuschlagspflicht;**
- die wechselseitige Informationspflichten zwischen der BUAK und den an der Entsendung bzw. Überlassung beteiligten Behörden;
- die Umstellung des Zuschlagszeitraumes von bisher 4 bzw. 5 Wochen auf den Kalendermonat;
- die tageweise Zuschlagsverrechnung, wenn durch den Beginn oder das Ende des Beschäftigungsverhältnisses bloß ein Teil ein Anwartschaftswoche – trotz Zusammenrechnung mehrerer Teilanwartschaftswochen entsteht;
- die Einführung einer vierteljährigen Arbeitnehmerinformation.

#### **Änderung des AÜG:**

- o Die Überlassung von Arbeitskräften an den Bund, Land, Gemeinde etc. ist mit dieser Änderung nicht mehr vom Geltungsbereich des AÜG ausgenommen. § 1 Abs. 2 Z 1 AÜG lautet nun: "die Überlassung von Arbeitskräften durch den Bund, ein Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband."
- o In § 10 Abs. 1 dritter Satz AÜG erfolgte die Klarstellung, dass bei die Beurteilung der Angemessenheit des Überlassungsentgelts auf das kollektivvertragliche "oder gesetzlich festgelegte" Entgelt, das vergleichbaren AN für vergleichbare Tätigkeiten im Beschäftigterbetrieb erhalten, Bedacht zu nehmen ist. Vor dieser Änderung war in Fällen, in denen im Beschäftigterbetrieb kein Kollektivvertrag bestand, das "ortsübliche und angemessene" Entgelt zu ermitteln.
- o Dieselbe Klarstellung erfolgte in dem die Arbeitszeit betreffenden § 10 Abs. 3 AÜG: Zusätzlich zu den kollektivvertraglichen Arbeitszeitvorschriften, die im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare AN bestehen, gilt für die überlassene Arbeitskraft während der Überlassung nun auch die für vergleichbare Arbeitnehmer anwendbare, gesetzlich festgelegte Arbeitszeitregelung.
- o § 17 Abs. 3 AÜG wurde dahingehend geändert, dass die zuständige Gewerbebehörde, sofern es sich um Bautätigkeiten handelt, eine Abschrift der Meldung (Anzeige einer von der GewO ausgenommenen Überlassung bzw. einer bewilligungsfreien grenzüberschreitenden Überlassung innerhalb des EWR) der BUAK zu übermitteln hat.

Die Änderungen des BUAG sowie des § 17 AÜG treten mit 1. September 2005, die Änderungen des § 10 Abs. 1 und 3 AÜG mit 1. August 2005 in Kraft.