

BUAG-Novelle 2021 bringt viele Verbesserungen

Im Nationalrat wurde neuerlich eine umfangreiche Novelle zum BUAG (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz) mit Verbesserungen für dich verhandelt und beschlossen. **Deine GBH hat es für dich und deine Kollegen erreicht!**

Während die letzte BUAG-Novelle vom Sommer 2020 den Urlaubsanspruch von 6 Wochen bereits nach 20 Beschäftigungsjahren beinhaltet hat, sind es in dieser Novelle eher „technische“ Änderungen, die aber für die Baubeschäftigten doch von Bedeutung sind.

Was ist neu?

Verlängerung der Frist für die Antragstellung auf Überbrückungsabgeltung

Vor der Novelle musste der Antrag auf Überbrückungsabgeltung innerhalb von 6 Monaten nach Antritt der ASVG-Alterspension gestellt werden. In der Praxis wurde diese Frist schon in mehreren Einzelfällen versäumt. Die Frist ist auf 12 Monate verlängert worden. Bei Überschreiten dieser Frist gibt es keine Kulanzregelungen.

Überbrückungsgeld – Wegfall der Voraussetzung von Rehab-Maßnahmen

Vor der Novelle musste jeder Arbeitnehmer, der das Überbrückungsgeld beantragte, nachweisen, dass er innerhalb der letzten zwei Jahre vor der Antragstellung eine Maßnahme der gesundheitlichen Rehabilitation beendet hat. Diese Voraussetzung ist entfallen.

Einmalige Unterbrechung des Überbrückungsgeldes



Nach den geltenden Bestimmungen für das Überbrückungsgeld führte jede Tätigkeit während des Bezugs von Überbrückungsgeld zu einem Ruhen des Anspruchs. Dieses Ruhen des Anspruchs bewirkte, dass trotz Ausübung einer BUAG-pflichtigen Tätigkeit kein Anspruch auf Überbrückungsabgeltung bestand. Nun ist es möglich, den Überbrückungsgeldbezug einmal zu unterbrechen, und für BUAG-pflichtige Tätigkeiten während dieser Unterbrechung beim alten Dienstgeber eine Überbrückungsabgeltung zu erhalten.

Überbrückungsabgeltung bei Berufsunfähigkeit vor Vollendung des 58. Lebensjahres

Arbeitnehmer, die die wesentlichste Voraussetzung für das Überbrückungsgeld erfüllen, nämlich die Leistung von 520 BUAG-pflichtigen Beschäftigungs-

wochen nach Erreichen des 40. Lebensjahres, jedoch das Überbrückungsgeld nicht erreichen, weil sie vor Vollendung des 58. Lebensjahres dauerhaft berufsunfähig werden, erhalten nun auch eine Überbrückungsabgeltung.

Überbrückungsgeld auch bei Bezug von Sonderruhegeld

Nach dem BUAG gebührt das Überbrückungsgeld in den letzten 18 Monaten vor dem Bezug einer Alterspension nach dem ASVG, wobei ausdrücklich die Alters-, die Korridor- und die Schwerarbeitspension genannt sind. Mit der Novelle wurde klargestellt, dass auch der Bezug eines Sonderruhegeldes nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz als eine Form der Alterspension anzusehen ist.

Weitere Beschlüsse findest du auf Seite 4 in dieser BUAG-Beilage.

GESCHAFFT! BUAG-N

1

Bessere Abgeltung der Lohnnebenkosten im Sachbereich Winterfeiertagsvergütung

Vor der Novelle wurden dem Arbeitgeber bei der Refundierung der Kosten für die Winterfeiertage die Lohnnebenkosten („Nebenleistungen“) lediglich pauschal in der Höhe von 17 % refundiert (ist bloß historisch zu begründen). Wenn die Lohnnebenkosten für Sozialversicherungsbeiträge, FLAF und Kommunalsteuer wie im Sachbereich Urlaub zur Gänze erstattet werden sollen, ist eine Erhöhung auf 30,1 % notwendig. Der Zuschlagsfaktor für die Arbeitgeber erhöht sich dadurch. **Diese Maßnahme bringt für die Betriebe den Anreiz, ihre Arbeiter über Weihnachten im Winter in Beschäftigung zu halten.** Gültig seit 01.12.2020

Vor Weihnachten abmelden darf sich NICHT MEHR RECHNEN

2

Entlastung der Arbeitgeber bei Zuschlägen zum Sachbereich Überbrückungsgeld

Die Arbeitgeber werden bei Zuschlägen für den Sachbereich Überbrückungsgeld entlastet. Eine Schlechterstellung bei Ansprüchen aus dem Sachbereich Überbrückungsgeld für die Arbeitnehmer ist ausgeschlossen. **Die geringere Belastung der Betriebe mit geringeren Zuschlägen für den Sachbereich Überbrückungsgeld im Winter erleichtert die Durchbeschäftigung von Arbeitnehmern.** Gültig seit 01.12.2020

**Geringere Lohnnebenkosten in den Wintermonaten
ERHÖHEN DIE BESCHÄFTIGUNG!**

NOVELLE 2020

6.
URLAUBS-
WOCHE
erreicht!

3 Umsetzung der 6. Urlaubswoche

Für Arbeiter im Geltungsbereich des BUAG **gebührt die 6. Urlaubswoche bereits ab 1.040 in BUAG-Betrieben erworbenen Beschäftigungswochen.** Bisher waren 1.150 Wochen notwendig. Gültig seit 01. 01. 2021

6 WOCHEN URLAUB
ab 20 Arbeitsjahren am Bau



Was wurde darüber hinaus 2021 noch **Wichtiges beschlossen**?

Es ist ein weiterer erfolgreicher Schritt, den wir für die Bauarbeiter gehen konnten. In den letzten Jahren ist es den Bau-Sozialpartnern gelungen, mit einigen BUAG-Novellen wesentliche Verbesserungen zu erreichen. Ging es bei der letzten Novelle 2020 vor allem um die Durchsetzung einer 6. Urlaubswoche für Bauarbeiter nach 20 Arbeitsjahren, ist es uns nun gelungen, die Rahmenbedingungen für das Überbrückungsgeld zu verbessern. Darüber hinaus schauen wir in die Zukunft – die Maßnahmen gegen Sozialbetrug und für eine Verbesserung der Jahresbeschäftigung sichern die Arbeitsplätze am Bau.

GBH-Bundesvorsitzender **Josef Muchitsch** hat die BUAG-Novelle im Parlament vorgestellt und mit einer breiten Mehrheit umgesetzt.

Weitere Beschlüsse

1 Erweiterung der Einsichtsmöglichkeit in BUAK-Datenbanken durch andere Behörden

Finanz- und Abgabenbehörden, die Krankenversicherungsträger und das AMS können in Zukunft im Kampf gegen Sozialbetrug sowie Lohn- und Sozialdumping auf die BUAK-Datenbank zugreifen und bei Unterlagen Einsicht nehmen.

2 Baustellendatenbank

Freiwillige Meldung von Baustellen wird nun auch für private Auftraggeber ermöglicht.

3 Verfallsfristen für Urlaubsansprüche

Urlaubsansprüche aus 2017 und 2018 verfallen mit 31. Mai 2020 bzw. 2021, Urlaubsanwartschaften aus den Jahren 2019 und 2020 mit 30. April 2022 bzw. 2023 (an Stelle des sonst gesetzlich vorgesehenen Verfallsdatums 31. März).

4 Schlechtwetterentschädigung

Der Sachbereich Schlechtwetter wird durch Umschichtungen von Bundeszuschüssen finanziell besser ausgestattet. Das soll auch Möglichkeiten für eine Verbesserung der Jahresbeschäftigung bringen.

Weitere Infos zur BUAK gibt's unter www.buak.at



BAU ID Card: Verhandlungen laufen



GBH-BV NR Josef Muchitsch: „Die BAU ID Card ist weiterer Schlüssel gegen Lohndumping“

Seit drei Jahren gibt es auf Bau-Sozialpartnerebene unter Einbindung des zuständigen Ministeriums Verhandlungen zu einer **BAU ID Card, einer elektronischen Zutrittskarte, die Sozialbetrug und Lohndumping auf Baustellen eindämmen soll**. Die gesetzliche Begutachtung findet bereits statt.

„Wir haben viel Zeit und auch Geld investiert, um dieses Projekt voranzutreiben. Dies alles in Abstimmung mit der Aufsichtsbehörde, da die BUAK eine Einrichtung öffentlichen Rechts ist“, erklärt Muchitsch.

Bereits im Jänner 2020 wurde dafür eine BAU ID GMBH gegründet und

eine Geschäftsführung bestellt, welche Vorbereitungen zur Umsetzung getroffen hat.

Was nun noch für diese Branchenregelung fehlt, ist nur mehr eine gesetzliche Grundlage für eine Schnittstelle zwischen Behörden und Sozialversicherung. Der Beschluss dazu soll noch im Sommer im Parlament erfolgen. Ziel ist, dass die Bau ID Card ab 2023 für alle Unternehmen freiwillig erhältlich ist und den Bauarbeitern kostenlos zur Verfügung steht. „Wenn man in Fabriken, in Büros und am Flughafen Millionen von Menschen tagesaktuell elektronisch erfassen kann, dann wird das im 21. Jahrhundert auf Baustellen für die Arbeitnehmer wohl auch möglich sein. Wenn man es will! Wir wollen es!“, so GBH-BV Abg. z. NR Josef Muchitsch abschließend.