



Inhalt	Seite
Gewerkschaftsstruktur -----	2
Betriebsrat -----	2
Kollektivvertrag -----	5
Arbeitnehmerfreizügigkeit -----	13
Soziale Sicherheit -----	14
Steuerrecht -----	28

S L O W E N I E N

STRUKTUR DER GEWERKSCHAFTEN

Der Gewerkschaftsbund ZSSS (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije = Gewerkschaftsbund Freie Gewerkschaften Sloweniens) wurde 1990 gegründet. Der ZSSS vereint 21 Fachgewerkschaften, die insgesamt rund 300.000 Mitglieder organisieren. Der Gewerkschaftsbund hat Sitz in Ljubljana. Die 16 Bezirks- bzw. Ortsgruppen des Gewerkschaftsbundes nehmen die Interessen der Mitglieder landesweit wahr.

Die SDGD (Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije = Gewerkschaft der Bauarbeiter Sloweniens) ist Mitgliedsorganisation des Gewerkschaftsbundes ZSSS. Die SDGD ist die freiwillige berufliche Interessenorganisation der Arbeitnehmer, die eigene und gemeingesellschaftliche Interessen wahrnehmen sowie Standpunkte und Aktionen in folgenden Bereichen vereinbaren:

- gesellschaftliche und wirtschaftliche Lage des Baugewerbes und der Bauarbeiter in Slowenien;
- Entwicklung des Baugewerbes in Slowenien;
- Verhandlung, Abschluss und Überwachung der Umsetzung der Branchenkollektivverträge;
- Arbeitsrecht, insbesondere branchenspezifische Regelungen, sonstige Rechtssetzungsverfahren und Mitbestimmungsformen;
- Arbeits- und Lebensbedingungen der Bauarbeiter;
- Wahrung und Schutz der Arbeitnehmerrechte und Organisation verschiedener Protestformen einschließlich Streiks;
- Förderung der Partnerschaft und Solidarität der Arbeitnehmer;
- Aus-, Fort- und Weiterbildung und Personalentwicklung der Arbeitnehmer;
- Informations- und Mitteilungspflicht der Arbeitgeber gegenüber der Belegschaft und den Mitglieder der Fachgewerkschaft

Die Fachgewerkschaft SDGD organisiert folgende Bereiche:

- Bauunternehmen Tief- und Hochbau;
- Baustoffindustrie
- Abschlussarbeiten und Montage;
- Wasserwirtschaft;
- Planung, Städtebau und Engineering

Es wird kein Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten gemacht. Es gibt das gleiche Recht. Alle organisierten Arbeitnehmer werden von einer Fachgewerkschaft betreut, im Baugewerbe derzeit fast zu 100 % von der Gewerkschaft SDGD vertreten.

BETRIEBSRAT

Der Betriebsrat ist ein kollektives Mitbestimmungsorgan. Er wird in Betrieben gewählt, wo mindestens 20 Beschäftigte aktives Wahlrecht besitzen. In Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten wird ein betrieblicher Vertrauensmann gewählt, dessen Rechte und Aufgaben dem Betriebsrat gleich kommen.

Die Betriebsratsstärke hängt von der Anzahl der Beschäftigten mit aktivem Wahlrecht ab:

Beschäftigtenzahl	Betriebsratszahl
21 – 50	3
51 – 100	5
101 – 200	7
201 – 400	9
401 – 600	11
601 – 1000	13

Bei mehr als 1.000 Beschäftigten erhöht sich die Betriebsratsstärke für weitere Tausend jeweils um 2 Mitglieder.

Der Betriebsrat wird für die Dauer von 4 Jahren gewählt, eine Wiederwahl ist zulässig. Die erste Betriebsratswahl wird von der Betriebsversammlung veranlasst, alle nachfolgenden vom Betriebsrat selbst durchgeführt..

Zuständigkeiten des Betriebsrats:

- Überwachung der Einhaltung der Gesetze, sonstiger Vorschriften, des Kollektivvertrags und der Betriebsvereinbarung;
- Initiativ- und Vorschlagsrecht im Interesse der Beschäftigten
- Entgegennahme der Vorschläge der Beschäftigten und, falls berechtigt, deren Vertretung in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber,
- Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben der Behinderten, älterer Arbeitnehmer und sonstiger Arbeitnehmer, die besonderen Schutz genießen;

Das Arbeitsverfassungsgesetz regelt die Rollentrennung des Betriebsrats und der Gewerkschaft. Das Gesetz bestimmt, dass

- die Rechte und Pflichten der Gewerkschaft zur Vertretung der Mitgliederinteressen durch das Mitbestimmungsrecht unberührt bleiben;
- der Betriebsrat keine Arbeitskämpfmassnahmen in irgendeiner Form ergreifen darf;
- die Betriebsvereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber nicht in die in den Kollektivverträgen geregelten Sachverhalte eingreifen darf.

In der Betriebsvereinbarung wird die Umsetzung der Rechte, die das Arbeitsverfassungsgesetz einräumt, detailliert geregelt. Der Betriebsrat trifft in der Regel während der Regelarbeitszeit zusammen, wobei die Erfordernisse des jeweiligen Arbeitsprozesses zu beachten sind. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsratsmitglied bis fünf bezahlte Arbeitsstunden monatlich für die Teilnahme an den Betriebsratsitzungen zu gewähren.

Die Mitglieder des Betriebsrats haben das Recht auf 3 bezahlte Arbeitsstunden monatlich für die Beratung mit den Arbeitnehmern und 40 bezahlte Arbeitsstunden für die Fort- und Weiterbildung, die für eine effiziente Vertretung der Arbeitnehmerinteressen erforderlich ist. In der Betriebsvereinbarung kann eine höhere Stundenzahl vereinbart werden.

Betriebsversammlung

Zur Teilnahme an der Betriebsversammlung sind alle Arbeitnehmer mit aktivem Wahlrecht berechtigt. Die Betriebsversammlung kann nur vom Betriebsrat, sei es auf seine Initiative oder auf Antrag des Arbeitgebers, einberufen werden. Die

Betriebsversammlung hat das Recht, die dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben zu beraten, nicht jedoch darüber zu entscheiden.

Die Betriebsversammlung findet einmal jährlich während der Regelarbeitszeit statt. Sie kann für das gesamte Unternehmen oder einzelne Betriebe abgehalten werden.

Arbeitnehmermitwirkung in den Organen der Gesellschaft

Die Mitwirkung der Arbeitnehmer in den Organen der Gesellschaft wird gewährleistet durch:

- die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat
- den Arbeitsdirektor (gesetzliche Bezeichnung des Arbeitnehmervertreters im Vorstand/in der Unternehmensleitung)

Die Zahl der Arbeitnehmervertreter bestimmt die Satzung (Aktien- oder Kommanditgesellschaft) bzw. der Gesellschaftsvertrag (Gesellschaft mit beschränkter Haftung).

Kraft Gesetz muss die Arbeitnehmerseite in Unternehmen bis 1.000 Beschäftigten mindestens ein Drittel, in Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten mindestens die Hälfte der Aufsichtsräte bestellen.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat können nur vom Betriebsrat ernannt werden. In den Unternehmen, in denen keine Betriebsräte gewählt worden sind, gibt es daher keine Vertretung der Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsräten. Der Betriebsrat benennt in der Regel die Aufsichtsratsmitglieder aus folgendem Personenkreis:

- Betriebsratsmitglieder
- externe Gewerkschaftsvertreter
- unabhängige Fachleute

Bei der Benennung der Arbeitnehmervertreter muss der Betriebsrat die Kontrollfunktion des Aufsichtsrats in Bereichen Finanzen und Geschäftsführung beachten, die eine entsprechende fachliche Kompetenz der Mitglieder voraussetzt.

Arbeitsdirektor

Gemäß Gesetz vertritt der Arbeitsdirektor als Vorstandsmitglied die Interessen der Beschäftigten, insbesondere in Personal- und Sozialfragen. Der Arbeitsdirektor wird in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des Betriebsrats bestellt. Die Aufgaben und Befugnisse des Arbeitsdirektors sind im Gesetz allerdings nicht ausreichend bestimmt. In der Praxis ist es daher so, dass der Arbeitsdirektor in einigen Unternehmen für den Personalbereich verantwortlich ist, in anderen hingegen mit keinen Befugnissen für diesen Bereich ausgestattet ist.

Mitbestimmungsrecht des Arbeitnehmers

Das Gesetz bestimmt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Mitbestimmungsrechte gewähren muss. Der Arbeitnehmer hat das Recht,

- Vorschläge zu machen, die seinen Arbeitsplatz, seinen Betrieb oder seine Organisationseinheit betreffen, und das Recht auf deren Beantwortung;
- auf rechtzeitige Information über Änderungen in seinem Arbeitsbereich;
- sich zu allen Fragen, die die Gestaltung seines Arbeitsplatzes oder – prozesses betreffen; zu äußern,
- vom Arbeitgeber oder seinem Bevollmächtigten die Erläuterungen zu Fragen, die mit dem Arbeitsentgelt oder anderen Sachverhalten des Arbeitsverhältnisses oder dem Gesetz über die Arbeitsverhältnisse zusammenhängen, zu verlangen.

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat insbesondere über folgende Sachverhalte zu informieren:

- wirtschaftliche Lage des Unternehmens
- Entwicklungsziele des Unternehmens
- Produktions- und Absatzlage
- allgemeine wirtschaftliche Lage der betreffenden Branche
- Betriebsänderung
- Organisationsänderung
- neue Technologien
- Jahresabschluss und Jahresbericht
- weitere vereinbarte Themenbereiche

Wichtig für die Arbeitnehmer ist die gesetzliche Bestimmung, die die gemeinsame Beratung mit dem Betriebsrat als Arbeitgeberpflicht definiert. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat über Status- und Personalfragen sowie die Unfallverhütung zu informieren. Der Betriebsrat hat das Vetorecht. Er kann bestimmte Entscheidungen des Arbeitgebers durch Beschluss hemmen und gleichzeitig ein Verfahren zur Konfliktlösung einleiten.

KOLLEKTIVVERTRAG

In Slowenien werden Kollektivverträge auf drei Ebenen abgeschlossen:

- Rahmenkollektivvertrag für die gewerbliche Wirtschaft
- Rahmenkollektivvertrag für die nicht gewerbliche Wirtschaft
- Branchenkollektivverträge
- Betriebskollektivverträge.

Die SDGD schließt Branchenkollektivverträge für das Baugewerbe ab. Diese Abschlüsse sind allgemeinverbindlich für alle Arbeitgeber in dieser Branche landesweit. Die SDGD wirkt bei Abschlüssen von Firmenverträgen in den Unternehmen, in denen seine Mitglieder beschäftigt sind, mit.

Der Kollektivvertrag für die Baubranche regelt folgende Bereiche:

- Gültigkeit
- Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Einstufung der Arbeitsplätze
- Abschluss und Auflösung eines Arbeitsvertrags
- Urlaub und Arbeitszeitlage
- Fort- und Weiterbildung der Arbeitnehmer
- Arbeitsschutz
- Bedingungen für gewerkschaftliche Arbeit
- Beschäftigung im Ausland

- Arbeitsentgelt und sonstige Einkünfte aus unselbständiger Beschäftigung
- Arbeitsentgeltzulagen
- Kostenrückerstattung

Gültigkeit

- örtlich: Hoheitsgebiet der Republik Slowenien
- sachlich: Baugewerbe, vorarbeitende Baustellenarbeiten, Hoch- und Tiefbau, Bauinstallationen, Abschlussarbeiten, Vermietung von Baumaschinen und –geräten mit Bedienungspersonal, Gewinnung von Steinen und Erden, Sand und Ton, sonstiger Bergbau, Ziegelei, Herstellung von sonstiger Baukeramik, Herstellung von Zement, Kalk und Gips, Herstellung von Erzeugnissen aus Beton, Zement und Gips, Be- und Verarbeitung von Natursteinen;
- persönlich: Alle Arbeitnehmer, die bei Arbeitgebern beschäftigt sind, deren Unternehmensgegenstand in diesen Sachbereich fällt;
- zeitlich: normalerweise 2 Jahre ab Abschlussdatum

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und –nehmers

Die vertraglichen Bestimmungen stellen das vereinbarte Mindestmaß an Rechten und das vereinbarte Höchstmaß an Pflichten dar und gelten als verbindlicher und einheitlicher Standard für tarifgebundene Arbeitgeber- und Arbeitnehmer.

Eingruppierung der Arbeitsstellen

Die Arbeitsstellen sind in 14 Tarifklassen eingestuft, abhängig vom jeweiligen Anforderungsprofil. Die Eingruppierung ergeht aus dem Stellenplan.

Abschluss und Auflösung des Arbeitsvertrags

Neben den gesetzlich vorgegebenen Bestimmungen kann ein Arbeitsvertrag noch folgende Regelungen enthalten:

- Probezeit
- Praktikanten
- Schlichtung von individuellen Arbeitskonflikten durch die im Kollektivvertrag vereinbarte Schlichtungsstelle
- sonstige Arbeitgeber und -nehmerpflichten.

Urlaub und Arbeitszeitgestaltung

Die Zuständigkeiten für die Arbeitszeitgestaltung oder Einführung einer ungleichmäßigen Arbeitszeitverteilung sowie die Entscheidungsbefugnisse werden durch den Kollektivvertrag oder eine betriebsinterne Regelung festgelegt.

Neben dem gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen gemäß § 159 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse besteht das Recht auf zusätzliche Urlaubstage, abhängig von den Dienstjahren, Arbeitsbedingungen und –erschwernissen.

1 Arbeitsjahre

Zusätzliche Urlaubstage in Abhängigkeit von den geleisteten Arbeitsjahren (auch bei verschiedenen Arbeitgebern möglich):

- 5 - 15 Jahre 1 Tag
- 15 bis 30 Jahren 2 Tage
- über 30 Jahren 3 Tage

2 Arbeitsbedingungen:

Der Arbeitnehmer hat das Recht auf Zusatzurlaub von 1 bis 3 Tagen bei folgenden Arbeitsbedingungen:

- Untertagearbeit
- Unterwasserarbeit
- psychische Belastung
- Schwerarbeit
- Arbeit in einer gezwungenen Körperhaltung
- größere psychomotorische und sensorische Belastungen
- nicht angemessene mikroklimatische Bedingungen
- Lärm
- Strahlung
- Nässe, Feuchtigkeit, Schmutz
- Staub
- Ätzstoffe
- erhöhte Unfallgefahr
- Nachtarbeit

Beim Zusammentreffen von mehreren solchen Arbeitsbedingungen stehen insgesamt **maximal 4 zusätzliche Urlaubstage** zu. Die Urlaubsdauer bei bestimmten Arbeitsbedingungen wird in Einzelnen im Betriebskollektivvertrag oder in der betriebsinternen Regelung festgelegt.

3 Anforderungsprofil:

Erforderlicher Ausbildungsgrad

- IV. bis VI. 1 Tag
- VII. bis IX. 2 Tage

Der Urlaub darf nach den **gesetzlichen** und **vorgenannten Kriterien** die Dauer von maximal **32 Arbeitstagen** im Jahr nicht übersteigen. Auf betrieblicher Ebene können auch bessere Urlaubsvereinbarungen (Betriebskollektivvertrag, innerbetriebliche Regelung) getroffen werden.

Die Erfüllung der Voraussetzungen wird zum 31.12. des laufenden Jahres festgestellt.

Der Zeitraum für die Urlaubshaltung wird von der Unternehmensleitung gemäß der jährlichen Arbeitsplanung und der Arbeitsorganisation für alle Beschäftigten festgelegt. Der Urlaub wird von der Unternehmensleitung oder deren bevollmächtigten Person auf Vorschlag des Arbeitnehmers genehmigt.

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, dreimal einen Tag Urlaub an den von ihm gewählten Tagen zu nehmen. Er muss seinen Vorgesetzten spätestens 3 Tage vor dem Urlaubsantritt darüber benachrichtigen.

Fort- und Weiterbildung der Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmer haben das Recht auf Fort- und Weiterbildung, die im Interesse des Arbeitgebers oder im eigenen Interesse liegen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Fort- und Weiterbildung zu gewähren, wenn auf diese Weise die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vermieden werden kann.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, an der vom Arbeitgeber veranlassten Fort- und Weiterbildung teilzunehmen.

Arbeitsschutz

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind verpflichtet, neben den Rechten und Pflichten, die in den Gesetzesvorschriften geregelt sind, die Bestimmungen des Kollektivvertrags über die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einzuhalten, um einen Mindestarbeitsschutz sicherzustellen.

Der Arbeitgeber ist insbesondere verpflichtet,

- die Arbeit an den einzelnen Arbeitnehmer anzupassen, vornehmlich durch die Arbeitsplatzgestaltung, die Auswahl der Arbeitsmittel und Prozessabläufe, eintönige Arbeitsschritte und aufgezwungenen Arbeitsrhythmus abzuschaffen, gesundheitsschädliche Einflüsse gering zu halten;.
- den neuesten Stand der Technik bei der Arbeitsgestaltung sowie die landes- und weltweiten Erkenntnisse der Fachkunde über die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu beachten;
- gefährliche Arbeitsprozesse, Werkstoffe und Energieträger durch solche zu ersetzen, die nicht gefährlich oder weniger gesundheitsschädigend sind;
- eine abgestimmte Arbeitsschutzpolitik zu entwickeln, wobei die Technologie, die Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen und das Arbeitsumfeld zu beachten sind;
- die Zusammenarbeit der Betriebsgewerkschaft und des Betriebsrats, wenn dieser im Betrieb besteht, in allen Fragen des Arbeitsschutzes gemäß §§ 28, 40 des Gesetzes über die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu ermöglichen;
- die Mitwirkung der Arbeitsmedizin bei der Ermittlung der Arbeitnehmerbelastungen zu ermöglichen, um die Ursachen für Berufskrankheiten zu ergründen und Lösungsvorschläge für die Behebung zu können;
- bei niedrigen Temperaturen bis $- 8 \text{ }^{\circ}\text{C}$ wird die Arbeit normal geleistet, andernfalls nur unter der Bedingung, dass die Arbeitnehmer mit entsprechenden persönlichen Schutzvorrichtungen ausgestattet sind, warme Getränke und ein Raum, wo sich die Arbeitnehmer zeitweise wärmen können, bereitgestellt werden. Bei höheren Temperaturen bis $+ 45 \text{ }^{\circ}\text{C}$ wird die Arbeit normal geleistet;
- Arbeitnehmer, die gesundheitsschädliche Arbeiten verrichten, haben das Recht auf persönliche Schutzausstattung, auf Verpflegung während der Arbeit und regelmäßige Gesundenuntersuchungen; in der Jahresplanung des

- Unternehmens sind die Arbeitnehmer, die Recht auf medizinischen Erholungsurlaub haben, namentlich festzuhalten;.
- ein Arbeitnehmer kann nach allgemeinen Grundsätzen des Zivilrechts Schadenersatz für Gesundheitsverluste oder –schäden wegen Arbeitsunfälle einfordern;
 - Für die Arbeitnehmer, die eine gesundheitsschädliche, die Grenzwerte oder sonstige Standards überschreitende Arbeit verrichten, besteht das Überstundenverbot. Für jugendliche Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, besteht bei solchen Arbeiten das Beschäftigungsverbot.

Alle Maßnahmen des Arbeitsschutzes gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, für eigene Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gemäß seiner Qualifikation zu sorgen, die schriftlichen und mündlichen Anweisungen des Arbeitgebers zu befolgen, theoretische und praktische Einweisung in die Arbeit zu machen, sich ständig in Sachen Arbeitsschutz weiterzubilden und die erworbenen Kenntnisse zu überprüfen.

Ist der Arbeitnehmer betrunken oder unter Drogeneinfluss, darf der Arbeitnehmer oder dessen Bevollmächtigter die Durchführung eines Tests verlangen.

Gewerkschaftliche Arbeit

Materielle Bedingungen für die gewerkschaftliche Arbeit werden im Kollektivvertrag oder in einem Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft festgelegt. Wenn der Vertrag nichts anderes bestimmt, sind für die gewerkschaftliche Arbeit folgende Bedingungen zu gewährleisten:

- 1) 1 bezahlte Arbeitsstunde je organisierten Beschäftigten pro Jahr, jedoch mindestens 30 Stunden jährlich bei 20 Beschäftigten bzw. mindestens 60 Stunden jährlich, wenn die Beschäftigtenzahl höher ist. Die Unternehmensleitung und die Gewerkschaft vereinbaren die Art und Weise, wie der Stundenfonds genutzt wird, wobei die Bedürfnisse und Interessen der Gewerkschaftsmitglieder und die Erfordernisse des Arbeitsprozesses berücksichtigt werden.
- 2) Räume für die Arbeit der Gewerkschaft, deren Organe und Vertrauensleute;
- 3) technische Durchführung der Einhebung der Mitgliedsbeiträge;
- 4) zwei bezahlte Arbeitstage jährlich für die Schulung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute, wobei die Gesamtdauer maximal 1 Drittel der Stundenzahl in Absatz 1 betragen darf;

Im Vertrag kann die Einberufung der Mitgliederbesprechungen während der Arbeitszeit, jedoch maximal 2 Stunden pro Jahr, vereinbart werden.

Unbeschadet der obigen Bestimmungen können der Arbeitgeber und die Betriebsgewerkschaft vereinbaren, dass der hauptamtliche gewerkschaftliche Vertrauensmann während der Ausübung seiner gewerkschaftlichen Funktion mindestens das Arbeitsentgelt bezieht, das er vor Beginn der Funktion bezogen hat.

Beschäftigung im Ausland

Ein Arbeitnehmer kann die Entsendung ins Ausland unter anderem aus folgenden Gründen verweigern:

- schwere Krankheit eines pflegebedürftigen Familienangehörigen bei chronischen Erkrankungen,
- Alleinerzieher/Alleinverdiener,
- Ausübung einer Funktion oder Tätigkeit, die einem Sondergesetz unterliegt.

Im Betriebskollektivvertrag können weitere Pflichten des entsendenden Arbeitgebers, die Bedingungen für normale Arbeitsleistung und die Pflichten des entsandten Arbeitnehmers festgelegt werden.

Das Arbeitsentgelt eines entsandten Arbeitnehmers wird nach gleichen Grundsätzen und Kriterien wie das Arbeitsentgelt der im Heimatland beschäftigten Arbeitnehmer errechnet. Für die Arbeit an gleichartigen Arbeitsplätzen im In- oder Ausland erhalten die Arbeitnehmer den gleichen Tariflohn. Für besondere Bedingungen eines Auslandsdienstes, wie

- längere Abwesenheit oder große Entfernung von Zuhause und Familie;
- klimatische Verhältnisse, die die Arbeits- und Lebensbedingungen beeinträchtigen;
- besonderes soziokulturelles Umfeld
- sonstige Umstände des Auslandseinsatzes

gebührt eine Lohnzulage. Der Grundlohn wird mit einem angemessenen Faktor, der die landes- oder regionenspezifischen Verhältnisse bzw. unterschiedliche Arbeitsbedingungen an einzelnen Baustellen innerhalb eines Landes oder einer Region bewertet, multipliziert.

Arbeitsentgelt und sonstige Einkünfte aus der abhängigen Beschäftigung

Der Grundlohn einer Tarifklasse ist der Mindesttarif für die Arbeit an einem Arbeitsplatz in der jeweiligen Tarifklasse. Genaue Festlegungen sind im Anhang zum Kollektivvertrag enthalten.

Das Arbeitsentgelt wird um die ergebnisabhängige Leistungen aufgestockt. Diese fließen allerdings nicht in die Bemessungsgrundlage zur Ermittlung der Lohnfortzahlung.

Die Grundlöhne, die Bestimmungen über die Höhe der Zulagen und die Kriterien zur Ermittlung der ergebnisabhängigen Leistungen nach dem Kollektivvertrag sind öffentlich, einzelne Lohnabrechnungen hingegen geheim. Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, seine Lohnabrechnung nach dem Kollektivvertrag einzusehen. Der gewerkschaftliche Vertrauensmann ist ebenfalls zur Einsichtnahme wegen Überprüfung der Lohnabrechnung auf Richtigkeit berechtigt, jedoch zur Geheimhaltung der erworbenen Informationen verpflichtet.

Der Grundlohn für Vollzeitarbeit bzw. der Stundenlohn ergibt den Betrag, der bei normalen Arbeitsbedingungen, das heißt bei Bedingungen, unter denen die Arbeit vorwiegend verrichtet wird, ausbezahlt ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Grundlohn abzurechnen und auszuzahlen. Die im Kollektivvertrag festgelegten Zulagen für Arbeitserschwernisse oder ungünstige Arbeitszeitlage werden dem Grundlohn zugerechnet.

Lohnzulagen

Den Arbeitnehmern stehen Zulagen für außerordentliche Arbeits-, oder Wetterbedingungen, ungünstige Arbeitszeitlage oder Unfallgefahr zu. Zulagen für vorübergehende Belastungen oder Arbeiterschwernisse, die sich bei der Festlegung des Anforderungsprofils nur schwer ermitteln lassen, sind auf den Zeitraum beschränkt, in dem solche Belastungen oder Arbeiterschwernisse vorhanden sind. Sie werden im Kollektivvertrag oder in einer betriebsinternen Regelung näher festgelegt.

Die Zulagen berechnen sich aus dem Grundlohn für Vollzeitarbeit bzw. dem jeweiligen Stundenlohn.

Die Zulagen aus dem vorstehenden Absatz werden nicht als besondere Zulagen ausgewiesen, wenn die Arbeitsbedingungen in der Bewertung des Arbeitsplatzes bereits beachtet und mit dem festgestellten Grundlohn abgegolten sind.

Bei einer ungünstigen Lage der Arbeitszeit steht den Arbeitnehmern eine Zulage mindestens im folgenden Prozentsatz vom Grundlohn zu:

- | | |
|---|------|
| 1) Nachmittags- oder Nachtschicht,
wenn die Arbeit mindestens
in 2 Schichten erfolgt: | 10 % |
| 2) Bereitschaftsdienst: | 20 % |
| 3) Nachtarbeit | 40 % |
| 4) Überstunden | 30 % |
| 5) Sonntagsarbeit | 50 % |
| 6) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen
und arbeitsfreien Tagen | 50 % |

Die Zulagen in Punkt 6 und 7 schließen einander aus.

Für die Rufdienstbereitschaft steht dem Arbeitnehmer eine Vergütung von mindestens 10 % des Grundlohns je Stunde zu.

Kostenrückerstattung

Dem Vollzeit Arbeitnehmer steht eine warme Mahlzeit, die einen entsprechenden Energiewert hat, zu. Wenn der Arbeitgeber die Verpflegung nicht bereitstellt, hat der Arbeitnehmer das Recht auf Vergütung der Essenskosten während der Wochentage, in denen er zur Arbeit kommt.

Dem Arbeitnehmer steht auch die Vergütung der Fahrtkosten während der Arbeitstage für die Hin-/Rückfahrten vom Sitz des Arbeitsgebers zum gewöhnlichen Aufenthaltsort des Arbeitnehmers, der im Arbeitsvertrag angegeben ist, zu.

Die Grundtariflohn für das Baugewerbe:

Tarif- klasse	Mindesttariflohn Januar				Mindesttariflohn August				Ausbezahlte Mindestlöhne			
	Stunden- lohn 1.1.05	in EUR	Betrag 1.1.05	in EUR	Stunden- lohn 1.8.05	in EUR	Betrag 1.8.05	in EUR	1.1.05	in EUR	1.8.05	in EUR
1	469	1,95	81.606	340,03	490	2,04	85.260	355,25	118.000	491,67	122.600	510,83
2	514	2,14	89.436	372,65	534	2,23	92.916	387,15	124.000	516,67	128.500	535,42
3	572	2,38	99.528	414,70	592	2,47	103.008	429,20	130.500	543,75	135.000	562,50
4-1	634	2,64	110.316	459,65	654	2,73	113.796	474,15	143.500	597,92	148.000	616,67
4-2	674	2,81	117.276	488,65	694	2,89	120.756	503,15	150.500	627,08	155.500	647,92
5-1	754	3,14	131.196	546,65	774	3,23	134.676	561,15	158.000	658,33	163.500	681,25
5-2	803	3,35	139.722	582,18	823	3,43	143.202	596,68	166.000	691,67	171.500	714,58
6-1	847	3,53	147.378	614,08	868	3,62	151.032	629,30	174.000	725,00	180.000	750,00
6-2	985	4,10	171.390	714,13	1.006	4,19	175.044	729,35	183.000	762,50	189.000	787,50
7-1	1.007	4,20	175.218	730,08	1.028	4,28	178.872	745,30	201.000	837,50	208.000	866,67
7-2	1.136	4,73	197.664	823,60	1.157	4,82	201.318	838,83	221.000	920,83	228.500	952,08
7-3	1.225	5,10	213.150	888,13	1.246	5,19	216.804	903,35	243.500	1.014,58	251.500	1.047,92
8	1.359	5,66	236.466	985,28	1.379	5,75	239.946	999,78	292.000	1.216,67	302.000	1.258,33
9	1.581	6,59	275.094	1.146,23	1.601	6,67	278.574	1.160,73	350.500	1.460,42	362.000	1.508,33

Die Arbeitsplätze werden grundsätzlich in folgende Tarifklassen eingestuft.

Tarifklasse 1, 2	ungelernte Arbeitnehmer und Hilfsarbeiter
Tarifklasse 3	angelernte Arbeitnehmer
Tarifklasse 4	Facharbeiter, Vorarbeiter (höher qualifizierte Mitarbeiter)
Tarifklasse 5	Bauleiter, Poliere, Techniker
Tarifklasse 6	Ingenieure und vergleichbare Berufe
Tarifklasse 7,8,9	Führungskräfte, leitende Facharbeiter

Es gilt in Slowenien für alle Beschäftigten das gleiche Gesetz über die Arbeitsverhältnisse und der gleiche Kollektivvertrag. Bezüglich der Tarifzugehörigkeit wird kein Unterschied zwischen „blue and white collars“ gemacht!

Gesetzlicher Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt seit 1. August 2004 SIT 117.500 (€ 490). Der Mindestlohn eines Facharbeiters nach dem Kollektivvertrag beträgt SIT 148.000 (€ 616,67).

Abfertigung

Gemäß § 51 Abs. 3 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse stehen dem Arbeitnehmer bei Rentenantritt zwei Bezüge vom letzten Arbeitgeber als Abfertigung

zu. Es sind 2 durchschnittliche Monatsbezüge zu leisten. Als Durchrechnungszeitraum werden die letzten 3 Monate berücksichtigt. Es wird entweder der Landesdurchschnitt oder der Durchschnitt des AN-Lohns in diesem Zeitraum, welcher von den beiden günstiger ist, herangezogen.

Arbeitszeit

Die gesetzliche Arbeitszeit beträgt 40 Wochenstunden, wobei die 30 Minuten Pause als Arbeitszeit bezahlt wird. Die Mehrarbeit muss innerhalb eines Kalenderjahres ausgeglichen werden.

ARBEITNEHMERFREIZÜGIGKEIT

Slowenien begrenzte 2004 zum ersten Mal mit einer Rechtsverordnung die Quote der Arbeitsgenehmigungen, die an Drittstaatsangehörige erteilt werden. Die Quotenregelung geht hauptsächlich auf die Tatsache zurück, dass Slowenien mit dem 1. Mai 2004 EU-Vollmitglied wurde. Ab diesem Stichtag gilt die Freizügigkeit von Dienstleistungen und Arbeitnehmern für alle EU-Mitgliedsstaaten, ausgenommen die Republik Österreich und die Bundesrepublik Deutschland. Diese haben die Erbringung von Dienstleistungen in folgenden Bereichen eingeschränkt: Baugewerbe und verwandte Wirtschaftszweige, Herstellung von Metallkonstruktionen und- einzelteilen, Bearbeitung von Natursteinen, Gebäudereinigung, gärtnerische Dienstleistungen, Schutzdienste, Hauskrankenpflege, soziale Betreuung ohne Aufenthalt. Für die Bundesrepublik gelten Einschränkungen in folgenden Bereichen: Baugewerbe und verwandte Wirtschaftszweige, Gebäudereinigung, Dekorationsgewerbe.

Die Quote bzw. die maximale Zahl der Arbeiterlaubnisse wird mit 5 % der Erwerbsbevölkerung der Republik Slowenien nach Angaben des Amtes für Statistik der Republik Slowenien festgelegt. Die Erhebungen für den Monat November 2004 beziffern die Erwerbsbevölkerung mit 880.596 Personen. Daraus ergibt sich die absolute Zahl von 44.030 Arbeitsgenehmigungen, die in die Quotenregelung einbezogen werden. Gemäß § 5 Abs. 4 ZZDT wird die Quote wie folgt eingeteilt:

- Beschäftigungsgenehmigungen
- Entsandte Arbeitnehmer
- Fort- und Weiterbildung
- Saisonarbeit
- Arbeiterlaubnisse für individuelle Dienstleistungen

SOZIALE SICHERHEIT

Verfassungsrechtlicher und gesetzlicher Aspekt

Gemäß § 8 der Verfassung der Republik Slowenien müssen alle Gesetze und sonstige Vorschriften mit den allgemein geltenden Grundsätzen des internationalen Rechts und den internationalen Verträgen, die für Slowenien bindend sind, übereinstimmen. Die ratifizierten und verkündeten internationalen Verträge werden unmittelbar angewandt.

Slowenien unterzeichnete am 20. Januar 2003 die Europäische Sozialcharta..

Verfassung der Republik Slowenien

Im Abschnitt über Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährt die Verfassung das Recht auf soziale Sicherheit. Die Staatsbürger haben das Recht auf soziale Sicherheit unter den gesetzlich festgelegten Voraussetzungen. Der Staat regelt die Kranken-, Pensions-, Invaliditäts- und andere soziale Pflichtversicherung und sorgt für deren Funktionieren (§50 der Verfassung).

Jedermann hat das Recht auf Gesundheitsfürsorge unter den gesetzlich festgelegten Voraussetzungen. Das Gesetz bestimmt die von der öffentlichen Hand finanzierten Rechte aus der Gesundheitsfürsorge. Niemand darf zu einer ärztlichen Behandlung gezwungen werden, außer in den gesetzlich bestimmten Fällen.

Gesetzeslage und Institutionen

Nachstehend die wichtigsten Gesetze, die in der Republik Slowenien das Recht auf soziale Sicherheit regeln, die damit verbundenen Versicherungen und die Leistungsträger:

- **Gesetz über die Arbeitsförderung und Arbeitslosenversicherung**

Arbeitsverwaltung der Republik Slowenien

Das ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt, die für das Hoheitsgebiet Sloweniens einheitlich organisiert ist. Die Funktion der Anstalt ist auf drei Ebenen aufgebaut. Es gibt eine Zentrale, 10 Regionalstellen und 59 Arbeitsämter.

- **Gesetz über die Pensions- und Invaliditätsversicherung**

Anstalt für Pensions- und Invaliditätsversicherung

Das ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt, die neben der Zentralstelle noch 9 Regionalstellen umfasst.

- **Gesetz über den Gesundheitsschutz und die Krankenversicherung**

Anstalt für Krankenversicherung der Republik Slowenien:

Die öffentlich-rechtliche Anstalt ist Träger der Pflichtversicherung. Freiwillige Krankenversicherungen werden von einzelnen Krankenkassen betrieben. Es gibt 10 Gebietskrankenkassen und 46 Niederlassungen.

- **Gesetz über die Elternversicherung und Familieneinkünfte**

Örtlich zuständiges Zentrum für Sozialarbeit

- **Gesetz über die Sozialfürsorge**

Das **Gesetz über den Sozialschutz** regelt die Pflichten und Rechte der Sozialhilfeempfänger. Mit den Gesetzesänderungen, die ab 1.9.2001 bis Januar 2003 schrittweise in Kraft traten, wurden die Geldleistungen (social assistance) neu geregelt. Die Geldleistungen nach diesem Gesetz sollen das Existenzminimum sichern. Das Recht auf Sozialhilfe ist ein universelles Recht. Anspruchsberechtigt sind Personen, die aus Gründen, auf die sie keinen Einfluss nehmen können, kein Einkommen erzielen, das ihnen eine menschenwürdige Lebensführung oder die Erfüllung der Unterhaltspflicht für die Familienangehörigen ermöglicht. Die Sozialhilfe ist daher die **letzte staatliche Geldleistung** in der Folge, nachdem der Leistungsempfänger alle seinen Einkommensquellen erschöpft hat. Mit den Gesetzesänderungen wurde der Personenkreis der Leistungsberechtigten erweitert und der Betrag der Geldleistung erhöht. Seit 1. Februar 2003 wird die Sozialhilfe im Betrag von SIT 43.522 (pro Alleinstehenden und ersten Erwachsenen) geleistet.

- **Gesetz über die Beiträge für soziale Sicherheit**

Übersicht des sozialen Systems

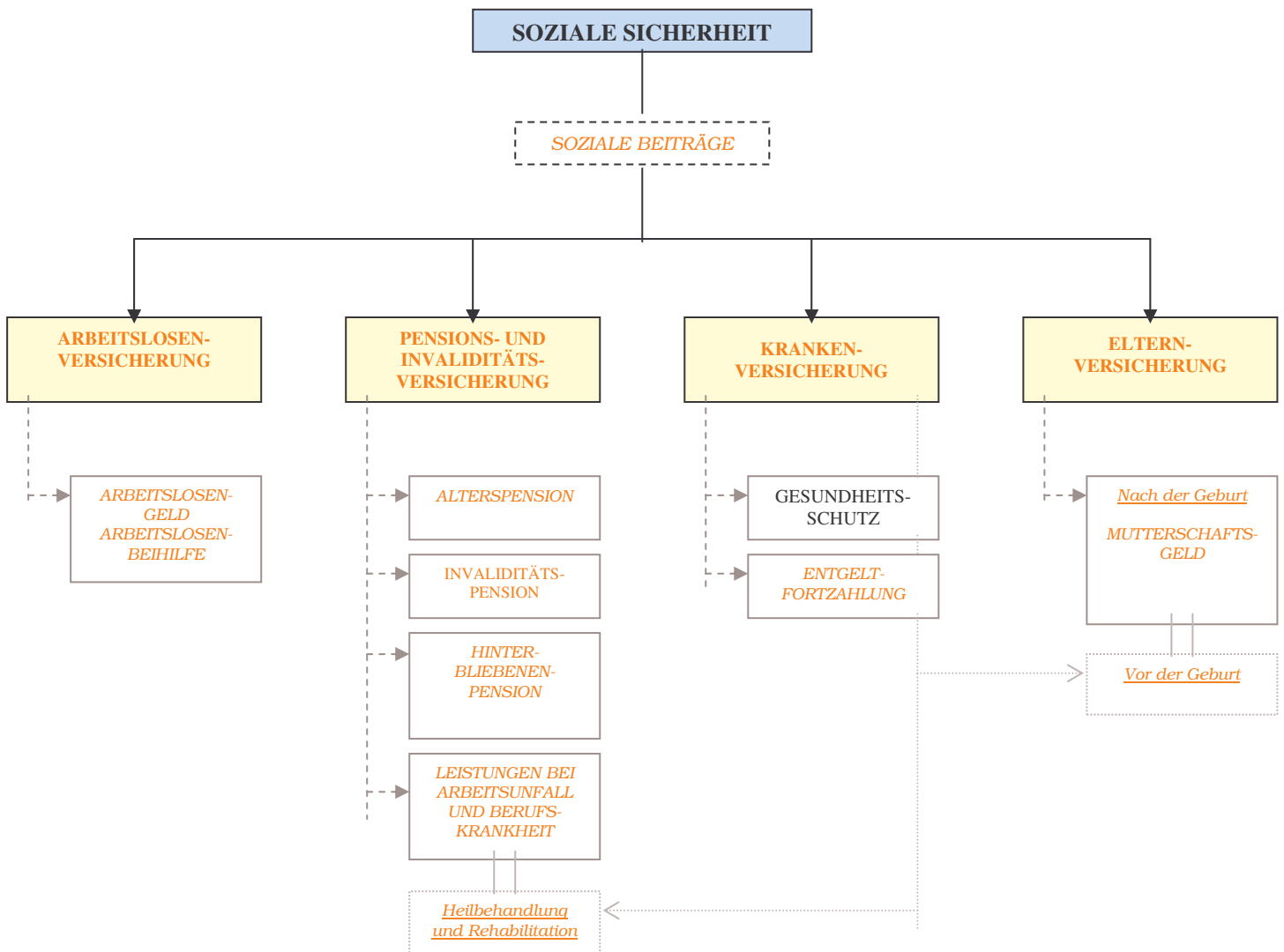


Abb.: Schematische Darstellung der sozialen Sicherheit in Slowenien gemäß der IAO-Konvention Nr. 102

1 Arbeitslosenversicherung

Die maßgeblichen Rechte aus der **Arbeitslosenversicherung** sind das Recht auf Bezug von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenbeihilfe..

(a) Arbeitslosengeld

Versicherter Personenkreis:

In der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung sind alle nicht selbständig Beschäftigten pflichtversichert.

Gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit können sich freiwillig versichern:

- *Einzelunternehmer, andere Selbstständige und Unternehmenseigentümer, wenn sie nicht auf einer anderen Rechtsgrundlage versichert sind,*
- *slowenische Staatsbürger, die im Ausland beschäftigt sind und bei Arbeitslosigkeit nach der Rückkehr in das Heimatland den Anspruch nicht nach einer anderen Rechtsgrundlage geltend machen können;*
- *Ehemann/-frau eines slowenischen Staatsangehörigen, der im Ausland beschäftigt ist, wenn der Ehemann/die Ehefrau vor dem Auslandsaufenthalt im Heimatland beschäftigt war.*

Anspruchsvoraussetzungen:

Der Versicherte kann das Recht auf Arbeitslosengeld geltend machen, wenn:

- er vor Eintritt der Arbeitslosigkeit gegen dieses Risiko versichert war
- keine entsprechende Beschäftigung zur Verfügung steht.

Das Recht auf Arbeitslosengeld bleibt gewahrt, wenn der/die Versicherte:

- *für die Vermittlung am Arbeitsmarkt zur Verfügung steht,*
- *keine entsprechende Beschäftigung zur Verfügung steht,*
- *nach Ablauf der Hälfte der Bezugszeit keine entsprechende Beschäftigung verfügbar ist,*
- *Arbeitssuche aktiv betreibt,*
- *keine entsprechende Arbeitsmarktmaßnahme zur Verfügung steht,*
- *seinen Aufenthalt in Slowenien hat, es sei denn, dass eine internationale Regelung anders bestimmt (während eines Auslandsaufenthalts ruht das Recht auf Arbeitslosengeld)*

Bei Erfüllung der vorstehenden Voraussetzungen kann das Arbeitslosengeld von versicherten Personen beantragt werden, die in den letzten 18 Monaten mindestens 12 Monate bei einem oder mehreren Arbeitgebern beschäftigt waren.

Ein Versicherter, der gemäß dem Arbeitsvertrag eine befristete Saisonarbeit geleistet hat, erwirbt das Recht auf Arbeitslosengeld, wenn die Zahl der geleisteten Stunden in den letzten 18 Monaten vor Eintritt der Arbeitslosigkeit mindestens 12 Beitragsmonate einer Vollzeitbeschäftigung ergibt.

Das Arbeitslosengeld ist eine Geldleistung (cash benefit).

Bemessungsgrundlage und Berechnung:

Die Berechnungsgrundlage ist der durchschnittliche Monatslohn des Versicherten in den letzten 12 Monaten vor Eintritt der Arbeitslosigkeit. Wenn der Versicherte ein Entgelt nach dem Arbeitsgesetz, aus der Kranken-, Pensions- oder Invaliditätsversicherung oder kein Entgelt bezogen hat, errechnet sich das Arbeitslosengeld aus dem Grundlohn zuzüglich der Dienstalterszulage, den der Versicherte beziehen würde, wenn er beschäftigt wäre.

Das Arbeitslosengeld beträgt in den ersten drei Monaten 70 %, in den Folgemonaten 60 % der im vorstehenden Absatz genannten Bemessungsgrundlage. Vom Arbeitslosengeld sind Beiträge für Pensions-, Invaliditäts-, Kranken- und

Arbeitslosenversicherung zu leisten. Das Arbeitslosengeld darf den gesetzlichen Mindestlohn abzüglich der Steuern und Beiträge, die vom gesetzlichen Mindestlohn abzuführen sind, nicht unterschreiten und/oder ein Dreifaches des gesetzlichen Mindestlohns nicht übersteigen.

Bezugsbeginn

Das Gesetz bestimmt, dass das Arbeitslosengeld ab dem ersten Tag, an dem das Arbeitsverhältnis beendet worden ist, zusteht, wenn der Versicherte sich arbeitslos meldet und den Antrag auf Arbeitslosengeld innerhalb von 30 Tagen ab Auflösung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsamt stellt. Wird diese Frist versäumt, verkürzt sich die Bezugsdauer um die Zeit, die ab dem 31. Tag der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Antragsstellung verstrichen ist. Der Fristenlauf wird gehemmt in folgenden Fällen:

- Krankheit
- Karenzurlaub
- Präsenzdienst, Zivildienst- oder Rettungsdienst auf behördliche Anordnung
- Verwahrungshaft, Strafhaft, Maßregeln der Besserung und Sicherung bis zu sechs Monaten

In diesen Fällen muss sich der Versicherte innerhalb von 8 Tagen nach Wegfall der Gründe aus dem vorstehenden Absatz beim Arbeitsamt melden. Das Arbeitslosengeld kann nicht beantragt werden, wenn ab dem Tag der Auflösung des Arbeitsverhältnisses 60 Tage bzw. ab dem Wegfall der vorgenannten Gründe 30 Tage vergangen sind.

Bezugsdauer

Gemäß dem Gesetz beträgt die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes:

- 3 Monate bei 1 bis 5 Versicherungsjahren
- 6 Monate bei 5 bis 15 Versicherungsjahren
- 9 Monate bei 15 bis 25 Versicherungsjahren
- 12 Monate bei einer Versicherungszeit von über 25 Jahren
- 18 Monate für Versicherte, die über 50 Jahre alt sind und über 25 Versicherungsjahre zurückgelegt haben;
- 24 Monate für Versicherte, die über 55 Jahre alt sind und über 25 Versicherungsjahre zurückgelegt haben;

(b) Arbeitslosenbeihilfe

Der Versicherte kann die Arbeitslosenbeihilfe innerhalb von 30 Tagen ab Erlöschen des Rechts auf Arbeitslosengeld beantragen.

Der Versicherte erwirbt das Recht auf Arbeitslosenbeihilfe, wenn seine Einkünfte einschließlich der Einkünfte der Familienangehörigen in den letzten drei Monaten vor dem Tag der Antragstellung auf Arbeitslosenbeihilfe 80 % des gesetzlichen Mindestlohns nicht übersteigen. Das Recht auf Arbeitslosenbeihilfe erwirbt auch der Versicherte, dessen befristete Beschäftigung als Praktikant nach weniger als 12 Monaten aufgelöst wird, wenn er das Praktikum erfolgreich abgeschlossen hat und

sich innerhalb von 30 Tagen nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses arbeitslos meldet und die vorgenannten vermögensrechtlichen Voraussetzungen erfüllt. Der Versicherte muss seinen ständigen Aufenthaltsort in Slowenien haben.

Die Arbeitslosenbeihilfe beträgt 80 % des gesetzlichen Mindestlohns abzüglich der Steuern und Beiträge, die vom gesetzlichen Mindestlohn eingehoben werden. Die Arbeitslosenbeihilfe kann maximal 15 Monate bezogen werden. Wenn die Arbeitslosen spätestens in drei Jahren das Pensionsalter erreichen, wird die Arbeitslosenbeihilfe bis zum Pensionsantritt gewährt. Für den Erwerb, die Aufrechterhaltung, das Ruhen, die Kürzung und die Einstellung der Arbeitslosenbeihilfe werden die gleichen Kriterien wie für das Arbeitslosengeld angewandt.

2 Pensions- und Invaliditätsversicherung

Rechte aus der Pensionsversicherung:

- Alterspension,
- Invaliditätspension,
- Witwenpension/Witwerpension,
- Hinterbliebenenpension,
- Teilpension.

Rechte aus der Invaliditätsversicherung:

- berufliche Rehabilitation,
- Teilrente (Behinderung II. und III. Grades),
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz und Arbeitszeitverkürzung,
- sonstige Bezüge aus der Invaliditätsversicherung,
- Erstattung der Reisekosten

Zusätzliche Rechte:

- Pflegegeld, (-zulage,-beihilfe)
- Lohnausgleich bei Berufsunfähigkeit wegen Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
- Ausgleichszulage
- Pflegegeld,

Sonstige Rechte

- Abfertigung (2 Bezüge, s. oben)
- Versorgungsgeld

(a) Alterspension

Versicherter Personenkreis:

- Beschäftigte in Slowenien,
- bei Ausländern beschäftigte slowenische Staatsbürger,
- Selbstständige,

- Landwirte,
- Lehrlinge,
- Spitzensportler und Schachspieler,
- versicherte Arbeitslose,
- Elternteile, die Anspruch auf Elternzulage haben
- Haftinsassen

Anspruchsvoraussetzungen:

Das Regelpensionsalter ist das vollendete 63. Lebensjahr (Männer) bzw. 61. Lebensjahr (Frauen). Gemäß § 36 des Pensionsgesetzes erwirbt der Versicherte den Anspruch auf Alterspension

- bei Vollendung des 58. Lebensjahres und 40 Versicherungsjahren (Männer) bzw. 38 Versicherungsjahren (Frauen) oder
- bei Vollendung des 63. Lebensjahres (Männer) bzw. 61. Lebensjahres (Frauen) und 20 Versicherungsjahren oder
- bei Vollendung des 65. Lebensjahres (Männer) bzw. 63. Lebensjahres (Frauen) und mindestens 15 Beitragsjahren.

Die Voraussetzung für die Alterspension sind 15 Beitragsjahre.

Das Regelpensionsalter wird herabgesetzt, wenn mindestens 5 Kindererziehungsjahre vorliegen, jedoch maximal auf das 58. Lebensjahr (Männer) bzw. auf das 56. Lebensjahr (Frauen). Die Regelaltersgrenze der Frauen kann zusätzlich um die Beschäftigungsjahre vor der Vollendung des 18. Lebensjahres, jedoch höchstens auf das 55. Lebensjahr, gesenkt werden.

Bemessungsgrundlage und Berechnung:

Die Alterspension wird vom Durchschnittsverdienst eines Jahres bzw. von den Beitragsbemessungsgrundlagen im günstigsten Durchrechnungszeitraum von 18 Jahren ab dem 1. Januar 1970 berechnet (Pensionsberechnungsgrundlage).

Die Alterspension wird bei 15 Beitragsjahren in Höhe von 35 % (Männer) bzw. 38 % (Frauen) der Pensionsberechnungsgrundlage bemessen. Für jedes weitere Versicherungsjahr beträgt der Steigerungsfaktor 1,5 %. Wenn kein volles Versicherungsjahr vorliegt, jedoch mindestens 6 Monate erfüllt sind, erhöht sich der Prozentsatz im vorstehenden Satz um 0,75 %.

Pensionsbeginn:

Die Pension steht vom ersten Tag zu, der auf den Tag folgt, an dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt worden sind. Die Voraussetzung ist die Auflösung der Pensionsversicherung. Die Pension wird auf Antrag gewährt.

Bezugsdauer: Die Pension wird bis zum Tod des Anspruchsberechtigten geleistet.

(b) Invaliditätspension

Versicherter Personenkreis:

- Beschäftigte in Slowenien,
- bei Ausländern beschäftigte slowenische Staatsbürger,
- Selbstständige,
- Landwirte,
- Lehrlinge,
- Spitzensportler und Schachspieler,
- versicherte Arbeitslose,
- Elternteile, die Anspruch auf Elternzulage haben
- Haftinsassen

Anspruchsvoraussetzungen:

(1) Behinderungsgrad: I. Kategorie

(2) Behinderungsgrad: II. Kategorie

Eine Weiterbeschäftigung setzt berufliche Rehabilitation voraus, die nicht gewährt wird, weil der Versicherte das 50. Lebensjahr vollendet hat;

(3) Behinderungsgrad: II. oder III. Kategorie

Wenn keine entsprechende Beschäftigung oder Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz möglich ist und der Versicherte das 63. Lebensjahr bzw. die Versicherte das 61. Lebensjahr vollendet hat;

Versicherte erwerben den Anspruch, wenn die Behinderung auf einen Privatunfall oder auf eine Krankheit zurückgeht, vorausgesetzt, dass sie mindestens 1 Drittel der Wartezeit ab dem vollendeten 20. Lebensjahr bis zum Zeitpunkt des Versicherungsfalles erfüllt haben (Arbeitsjahre), die als volle Beitragsmonate berücksichtigt werden.

Wenn die Behinderung auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückgeht, erwerben die Versicherten den Anspruch ungeachtet der zurückgelegten Versicherungsjahre.

Berechnungsgrundlage

Die Invaliditätspension wird von der Pensionsberechnungsgrundlage auf die gleiche Weise wie die Alterspension berechnet (§ 72. des Pensionsgesetzes).

Die Invaliditätspension wegen Behinderung, die auf eine Krankheit oder einen Privatunfall zurückgeht, wird gemäß §50 des Pensionsgesetzes von der Bemessungsgrundlage mit dem jeweiligen Prozentsatz der erworbenen Versicherungsjahre ohne Abschläge für das Antrittsalter ermittelt. Wenn die Versicherten bei Eintritt der Behinderung das 63. Lebensjahr (Männer) bzw. das 61. Lebensjahr (Frauen) nicht vollendet haben, wird die Invaliditätspension mindestens in Höhe von 45 % (Männer) bzw. 48 % (Frauen) der Bemessungsgrundlage berechnet. Wenn die Versicherten bei Eintritt der Behinderung das 63. Lebensjahr (Männer) bzw. das 61. Lebensjahr (Frauen) vollendet haben, wird die Pension mindestens in Höhe einer Alterspension für 15 Beitragsjahre bemessen.

Die Invaliditätspension wegen Arbeitsunfall oder Berufskrankheit wird in der gleichen Höhe wie die Alterspension für mindestens 40 Versicherungsjahre (Männer) bzw. 38 Versicherungsjahre (Frauen) ohne Abschläge wegen Antrittsalters bemessen.

Pensionsbeginn

Die Pension wird ab dem Tag, der auf den Tag der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen folgt, geleistet. Die Voraussetzung ist die Auflösung der Pflichtversicherung. Die Pension wird auf Antrag gewährt.

Pensionsbezug:

Die Invaliditätspension wird ab dem ersten Tag, der auf den Tag der Auflösung der Pensions- und Invaliditätsversicherung folgt, bis zum Tod des Leistungsberechtigten geleistet.

Für nähere Auskünfte wenden Sie sich an die zuständige Gewerkschaft.

3 Krankenversicherung

Die Pflichtversicherung deckt ab:

- Krankheit und Privatunfall
- Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Die Versicherung deckt

- medizinische Leistungen
- Krankengeld
- Begräbnis- und Sterbegeld
- Kostenrückerstattung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der medizinischen Leistungen

im gesetzlich festgelegten Umfang ab. Das Gesetz regelt auch die freiwillige Krankenversicherung für den Unterschiedsbetrag zum Gesamtwert der gesetzlich festgelegten Leistungen (Selbstbehalt - § 23 Zf. 2 bis 6 ZZVZZ) oder einen erweiterter Umfang der Rechte, Wahlleistungen oder zusätzliche Rechte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht enthalten sind.

(a) Medizinische Leistungen

Versicherter Personenkreis:

Gemäß § 14. ZZVZZ :

- Krankenversicherte und
- mitversicherte Familienangehörige.

Anspruchsvoraussetzungen:

Der Anspruch wird durch Abschluss einer Krankenversicherung erworben.

In Slowenien gibt es eine einheitliche gesetzliche Krankenversicherung, die alle Staatsbürger erfasst und ihnen Gesundheitsschutz gewährt. Das Gesetz legt die Art und Weise und den Umfang des Gesundheitsschutzes fest. Alle Personen, die in der Republik Slowenien leben und erwerbstätig sind, sind pflichtversichert. Für Personen, die kein eigenes Vermögen haben, um eine Krankenversicherung zu schließen, übernimmt die Beitragszahlung die zuständige Gemeinde..

Leistungsumfang:

§ 23 ZZZZZ bestimmt die Ansprüche auf medizinische Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung. So deckt die gesetzliche Krankenversicherung zu

(1) 100 %

- Gesundenuntersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen der Kinder und Jugendlichen, die eine Regelschule besuchen, Schwangerenuntersuchungen, sonstige planmäßige Erwachsenenuntersuchungen, ausgenommen die Untersuchungen, die gemäß Gesetz vom Arbeitgeber zu gewährleisten sind;
- Früherkennung und Vorbeugung von Krankheiten;
- Heilbehandlung und Rehabilitation von Kindern, Schülern und Studenten, die eine Regelschule besuchen, von körperlich und seelisch behinderten Kindern;
- Gesundheitsschutz von Frauen im Zusammenhang mit der Familienplanung, Schwangerschaft und der Geburt;
- Vorbeugung, Erkennung und Heilung von HIV-Infektionen und gesetzlich definierten Infektionskrankheiten;
- Pflichtimpfungen, planmäßige Immun- und Chemovorsorge;
- Heilung und Rehabilitation bei malignen Erkrankungen, Muskelerkrankungen, Nerven- und Muskelerkrankungen, Paraplegie, Tetraplegie, zerebrale Paralyse, Epilepsie, Hämophilie, Geisteskrankheiten, fortgeschrittene Zuckerkrankheit, multiple Sklerose und Psoriasis;
- Heilbehandlung und Rehabilitation bei Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen;
- Medizinische Betreuung bei Spenden von Geweben und Organen zur Verpflanzung auf andere Personen, Notarzthilfe und dringende Rettungsfahrten
- Ambulante Krankenpflege, Hauskrankenpflege oder Betreuung in Pflegeheimen
- Rezeptpflichtige Arzneimittel, orthopädische und sonstige Behelfe in Zusammenhang mit der Heilbehandlung in den vorstehenden Punkten

(2) mindestens zu 95%

- Verpflanzung von Organen und sonstige anspruchsvolle operative Eingriffe;
- Heilbehandlung im Ausland;
- Intensivtherapie, Strahlungstherapie, Dialyse und sonstige anspruchsvollere Eingriffe;

(3) mindestens zu 85%

- Behandlung bei verminderter Fruchtbarkeit, künstliche Befruchtung, Schwangerschaftsabbruch, Sterilisierung;
- Krankenhaus- und Kurbehandlung als Anschlussheilbehandlung, mit Ausnahme von Schäden bei Privatunfällen
- Nichtmedizinische Krankenhaus- oder Kurbehandlung als Anschlussbehandlung unter den gesetzlich festgelegten Voraussetzungen;
- Behandlung von Zahn- und Mundkrankheiten
- Orthopädische, orthotische, Hör- und sonstige Behelfe, ausgenommen bestimmte Fälle:

(4) mindestens zu 75%

- Wie oben bei Behandlung von Schäden bei Privatunfällen;
- Arzneimittel auf der positiven Liste;

(5) maximal bis zu 60%:

- Rettungsfahrten, die nicht dringend sind;

- Kurbehandlung, die keine Anschlussheilbehandlung ist;

(6) maximal bis zu 50%

- Arzneimittel auf der Zwischenliste;
- Zahnprothetische Behandlung der Erwachsenen;
- Sehbehelfe für Erwachsene.

Medizinische Leistungen für Militärintaliden und zivile Kriegsinvaliden werden zu 100 % abgedeckt, wobei der Unterschiedsbetrag aus dem Staatsbudget finanziert wird.

Anspruchsbeginn

Der Anspruch besteht ab dem Abschlusstag der Krankenversicherung.

(b) Krankengeld

Die Bemessungsgrundlage ist der durchschnittliche Monatsverdienst oder das durchschnittliche Lohnentgelt des vorangehenden Kalenderjahres. Das Krankengeld wird bemessen in Höhe von:

- 100% bei Berufskrankheit, Arbeitsunfall, Spenden von lebenden Geweben oder Organen, Blutspenden oder einer ärztlich angeordneten Karanrhäne
- 90 % bei Krankheitsfall
- 80 % bei Schäden außerhalb der Arbeit, Pflege oder ärztlich angeordneter Begleitung eines Familienangehörigen

Anspruchsvoraussetzung:

Es muss das Gutachten des behandelnden Arztes oder der zuständigen ärztlichen Kommission vorliegen. Der Anspruch besteht

- ab dem ersten Tag beim Spenden von lebenden Geweben oder Organen zur Verpflanzung auf eine andere Person, Blutspenden, bei Pflege eines engen Familienangehörigen, Karanrhäne, bei einer ärztlich angeordneten Personenbegleitung in den gemäß § 18 ZZZZZ festgelegten Umständen;
- ab 31. Tag des Fernbleibens von der Arbeit in allen anderen Fällen;

Für die ersten 30 Tage wird das Lohnentgelt gemäß dem Arbeitsrecht (§ 137 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse), jedoch maximal für 120 Arbeitstage im Kalenderjahr, vom Arbeitgeber geleistet. Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Berufskrankheit oder Betriebsunfall wird das Lohnentgelt bis 30 Tage je Krankenstand geleistet. Bei einer längeren Abwesenheit von der Arbeit wird die Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber zu Lasten der Krankenversicherung geleistet.

Bei zwei oder mehreren Krankenständen wegen der gleichen Krankheit oder eines Schadens, der nicht mit der Arbeit zusammenhängt, die mit einer Unterbrechung von weniger als 10 Arbeitstagen aufeinander folgen, leistet der Arbeitgeber das Lohnentgelt ab dem zweiten Krankenstand zu Lasten der Krankenversicherung.

Die vom Arbeitgeber zu leistende Lohnfortzahlung beträgt 80 % des Vollzeit-Arbeitsentgelts im vorangehenden Monat. Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Berufskrankheit oder Betriebsunfall steht die Lohnfortzahlung in Höhe von 100 % des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate oder des Durchschnittsverdienstes in diesem Zeitraum zu.

b) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten werden durch die gesetzliche Kranken-, Pensions- und Invaliditätsversicherung wie folgt abgedeckt:

- (1) Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit (temporary incapacity) infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit besteht der Anspruch auf Vergütung der medizinischen Leistungen (benefits in kind) und auf Lohnfortzahlung (benefits in cash) nach Vorschriften des **Gesetzes über den Gesundheitsschutz und die Krankenversicherung**.
- (2) Bei langfristigen Folgen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit bzw. bei einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit (long-term incapacity) besteht das Recht auf Invaliditätsrente (cash benefits) und das Recht auf berufliche Rehabilitation nach Vorschriften des **Gesetzes über die Pensions- und Invaliditätsversicherung**.

4 Elternversicherung

Die gesetzliche Grundlage ist das Gesetz über die Elternversicherung und Familieneinkünfte (Amtsblatt RS Nr. 97/2001). Die Elternversicherung gewährt das Recht auf

- *Elternurlaub,*
- *Elterngeld,*
- *Teilzeitbeschäftigung.*

Das Elterngeld umfasst folgende Leistungen:

- *Mutterschaftsgeld,*
- *Vaterschaftsgeld,*
- *Kinderbetreuungsgeld,*
- *Lohnentgelt für Adoptiveltern.*

Der Mutterschaftsschutz wird wie folgt geregelt:

1. Vor der Geburt:

Das Gesetz über den Gesundheitsschutz und die Krankenversicherung regelt die Entgeltfortzahlung bei Krankenstand und die Vergütung der erbrachten medizinischen Leistungen.

Das Gesetz über die Elternversicherung und Familieneinkünfte regelt das Recht auf Mutterschaftsurlaub (Beginn 28 Tage vor Kindesgeburt) und das Mutterschaftsgeld.

2. Nach der Geburt:

Das Gesetz über die Elternversicherung und Familieneinkünfte regelt den Anspruch auf Elternurlaub und Elterngeld (d.h. Mutterschaftsgeld, Vaterschaftsgeld, Kinderbetreuungsgeld, Lohnentgelt der Adoptiveltern).

Anspruchsvoraussetzungen

Bei Erfüllung der Voraussetzungen erwirbt der/die Versicherte den Anspruch auf:

- *Mutterschaftsgeld während des Mutterschaftsurlaubs*
- *Vaterschaftsgeld während des Vaterschaftsurlaubs in der Dauer von 15 Tagen; bei einer Verlängerung werden die Beiträge für soziale Sicherheit, die sich vom Mindestlohn berechnen, für die Dauer von 75 Tagen vom Staat geleistet;*
- *Kinderbetreuungsgeld während des Kinderbetreuungsurlaubs*
- *Lohnentgelt der Adoptiveltern während des Elternurlaubs*

Das Recht auf Elterngeld erlischt nach Ablauf des Elternurlaubs.

-

Für nähere Auskünfte über die Entgelthöhe und die Bemessungsgrundlagen befragen Sie die zuständige Gewerkschaft.

5 Beiträge für soziale Sicherheit

Das **Gesetz über die Beiträge für soziale Sicherheit** regelt die Beitragsbemessungsgrundlagen, die Beitragssätze und die Abführung der Beiträge für soziale Sicherheit.

Überblick der Beiträge für soziale Sicherheit:

Arbeitnehmer:

- Krankenversicherung: 6.36%
- Pensions- und Invaliditätsversicherung: 15.50%
- Arbeitslosenversicherung: 0.14%
- Elternversicherung: 0.10%

Gesamt: 22.10% vom Bruttolohn

Arbeitgeber:

- Krankenversicherung: 6.36% + 0.53%
- Pensions- und Invaliditätsversicherung: 8.85%
- Arbeitslosenversicherung: 0.06%
- Elternversicherung: 0.10%

Gesamt: 15.90% vom Bruttolohn

Als Beitragsbemessungsgrundlage wird für die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber der Bruttolohn bzw. das Brutto-Lohnentgelt, für Selbständige und Landwirte hingegen die jeweilige Beitragsbemessungsgrundlage für die Pensions- und Invaliditätsversicherung herangezogen.

STEUERRECHT

Das Einkommensteuergesetz (zuletzt geändert mit dem 1. Januar 2005 und harmonisiert mit dem EU-Recht) bestimmt die Veranlagung der Einkommen natürlicher Personen. Jeder Steuerinländer bzw. jeder Steuerausländer, der sein Einkommen in der Republik Slowenien erzielt, unterliegt der Einkommenssteuerpflicht:

Die nach dem Einkommenssteuergesetz zu versteuernden Einkünfte:

1. Einkommen aus abhängiger Beschäftigung einschließlich der Erbringung von Dienstleistungen ausschließlich des Einkommens aus Punkt 2.
2. Einkommen aus der gewerblichen Tätigkeit
3. Einkommen aus der Land- und Forstwirtschaft
4. Einkommen vom Vermögen
5. Kapitalertrag
6. Sonstige Einkünfte

Bemessungsgrundlage:

Von bis Steuerbetrag

-	1.300.000	16%
1.300.000	2.540.000	208.000 + 33% über 1.300.000
2.540.000	5.140.000	617.200 + 37% über 2.540.000
5.140.000	10.330.000	1.579.200 + 41% über 5.140.000
10.330.000		3.707.100 + 50% über 10.330.000

Freibeträge, Abzugsposten

Für nähere Auskünfte über das Steuerrecht wenden Sie sich an Ihre Gewerkschaft.

Ansprechpartner:

Oskar Komac

Landessekretär

Sindikatsdelavcev gradbenih dejavnosti

Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana

tel.: +386-1-4341-221

fax: +386-1-231 24 60

e-mail: oskar.komac@sindikats-zsss.si

Romana Oman

Bezirkssekretärin

ZSSS Območna organizacija Gorenjske

Poštna ulica 4, 4000 Kranj

tel: +386-4-20 17 850

fax: +386-4-201 78 55

e-mail: romana.oman@siol.net

Lojze Raško

Bezirkssekretär

ZSSS Območna organizacija Koroške

Meškova 2, 2380 Slovenj Gradec

tel.: +386-2-883 82 46

fax: +386-2-82 19 31

e-mail: lojze.zsss@volja.net

Inhalt

Österreich 31

Struktur der Gewerkschaften 32

Der Kollektivvertrag 9

Sozialversicherung	16
Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK).....	36
Steuerliche Regelungen.....	49

Österreich

Struktur der Gewerkschaften

Der Österreichische Gewerkschaftsbund ÖGB

Der Österreichische Gewerkschaftsbund – ÖGB besteht in seiner heutigen Form seit 1945. 13 Gewerkschaften des privaten und öffentlichen Sektors organisieren 1,35 Millionen Mitglieder. Die Gewerkschaftsmitgliederzahl ist leicht rückläufig und entspricht momentan einem Netto-Organisationsgrad von etwa 43 Prozent. Mehr als ein Drittel der Mitglieder sind im öffentlichen Dienst beschäftigt, etwa 20 Prozent Angestellte, und etwa 40 Prozent sind Arbeiter im Privatsektor.

Der ÖGB hat seinen Sitz in Wien, sein räumlicher Geltungsbereich erstreckt sich aber auf das ganze Gebiet der Republik Österreich. Der ÖGB ist ein Verein im Sinne des Vereinsgesetzes und unterliegt als solcher dem privaten Recht; wie alle Vereine ist der ÖGB mit dem Recht zur autonomen Selbstverwaltung ausgestattet.

Die Grundlagen der österreichischen Gewerkschaftsbewegung seit 1945 sind:

- überparteilich, aber nicht unpolitisch,*
- demokratische Willensbildung und Kontrolle,*
- Freiwilligkeit der Mitgliedschaft*
- branchenübergreifender Zusammenschluss nach Wirtschaftsbereichen.*

Die Arbeiterkammer AK

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte ist die gesetzliche Interessenvertretung von rund 2,5 Mio Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Beschäftigung, Weiterbildung, Qualifizierung und Wiedereingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt gehören neben arbeits- und sozialrechtlichen Themen und dem Verbraucherschutz zu den wichtigsten Arbeitsschwerpunkten der Bundeskammer.

Die grundsätzlichen Aufgaben und Tätigkeiten, die Zugehörigkeit und die Finanzierung sowie die Organisation der AK sind im Bundesgesetz über die Kammern für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammergesetz - AKG) geregelt.

Die neun Länderkammern für Arbeiter und Angestellte und die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte als bundesweite Dachorganisation haben den gesetzlichen Auftrag, die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten.

Betriebsrat

Der Interessensgegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern besteht seit es Lohnarbeit gibt. Die Stärke der Arbeitnehmer liegt in der Solidarität. Einer allein ist immer leichter zu besiegen als die gesamte Belegschaft. Durch diesen Zusammenhalt der Arbeitnehmer werden Organisationen geschaffen, die die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Bei Verhandlungen auf allen

Ebenen (im Betrieb, im Wirtschaftszweig, in der Gesamtwirtschaft) können so die entsprechenden Organisationen als anerkannte Vertretungsorgane auftreten.

Aufgabe des Betriebsrats ist die Interessenswahrnehmung auf wirtschaftlichem, sozialem, personellem, gesundheitlichem und kulturellem Gebiet. Zur Erfüllung dieser Aufgaben stellt das Arbeitsverfassungsgesetz dem Betriebsrat eine Reihe von Überwachungs-, Informations-, Interventions- und Beratungsrechten zur Verfügung. Einzelne betriebliche Regelungen können in Form von Betriebsvereinbarungen vom Betriebsrat mit der Unternehmensleitung abgeschlossen werden.

Die Mitglieder des Betriebsrats unterstehen einem besonderen Kündigungsschutz. Ihnen ist die zur Erfüllung ihrer Tätigkeit erforderliche Freizeit von der Arbeitsleistung unter Entgeltfortzahlung zu gewähren. Ab 150 Beschäftigten können abhängig von der Zahl der Beschäftigten ein oder mehrere Betriebsratsmitglieder voll von der Arbeit freigestellt werden.

Weitere Organe der Arbeitnehmer im Betrieb:

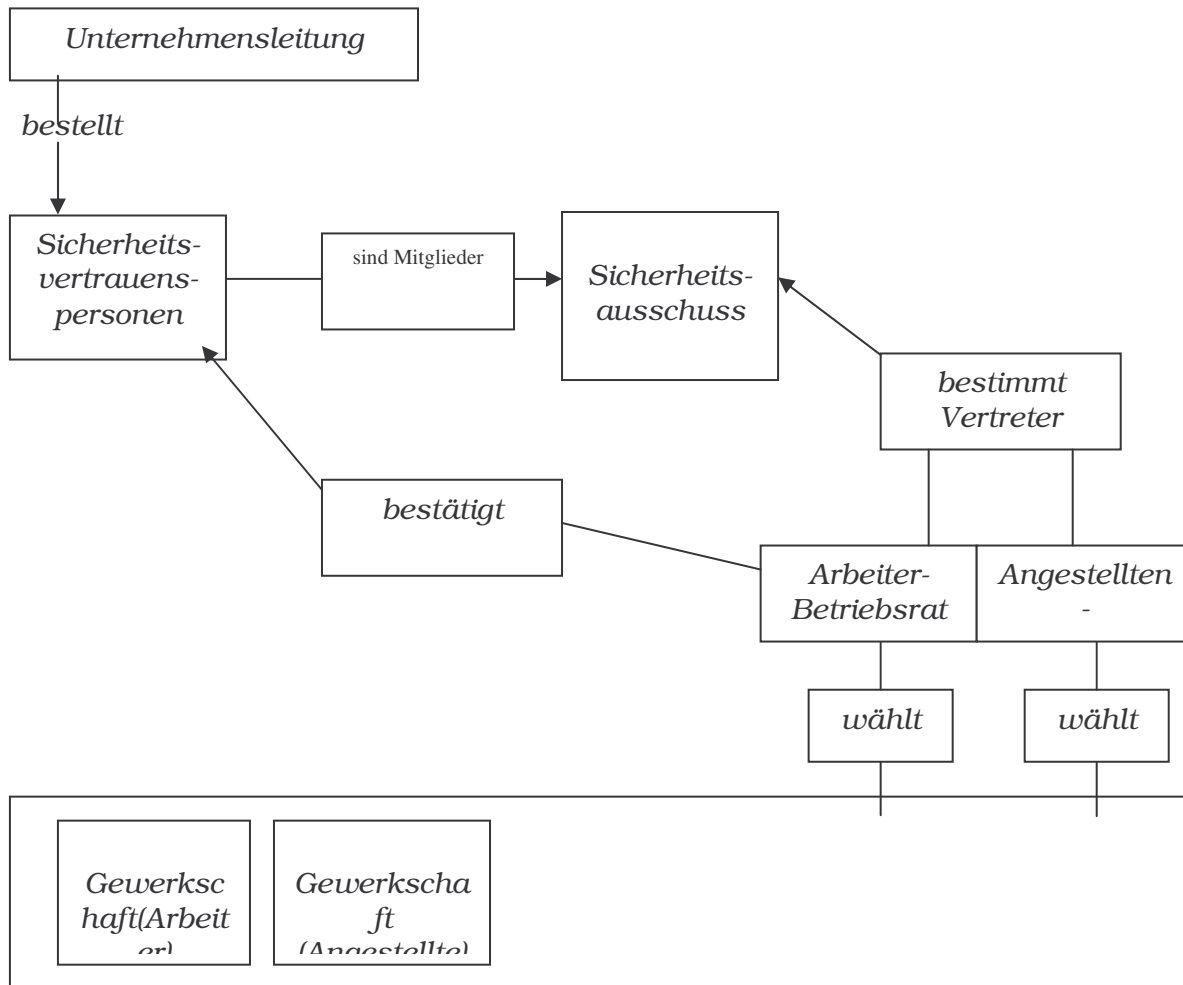
- Jugendvertrauensrat: Ein Jugendvertrauensrat ist dann zu wählen, wenn in einem Betrieb mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- Zentralbetriebsrat: Umfasst ein Unternehmen mehrere Betriebe, so wird auf Unternehmensebene von der Versammlung der Betriebsräte im Unternehmen ein Zentralbetriebsrat gewählt.
- Konzernvertretung: Eine Konzernvertretung kann gewählt werden, wenn in mehr als einem Unternehmen des Konzerns Betriebsräte bestehen.
- Sicherheitsvertrauenspersonen: Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind je nach Art und Größe des Betriebes Sicherheitsvertrauenspersonen, sicherheitstechnischer Dienst, betriebsärztliche Betreuung und Sicherheitsausschuss zu bestellen.

Der Betriebsrat hat bei der Bestellung all dieser Organe Beratungs- bzw. Konsultationsrechte.

Ab zehn Beschäftigten sind Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen, ab 250 Beschäftigten sind Sicherheitsfachkräfte und eine betriebsärztliche Betreuung einzurichten. Für Arbeitsstätten mit über 100 Arbeitnehmern ist der Betriebsleiter verpflichtet, einen Arbeitsschutzausschuss einzurichten, der mindestens zweimal im Jahr einzuberufen ist. Diesem Ausschuss müssen Vertreter der Betriebsleitung, der Belegschaftsvertretung sowie alle in Sicherheitsfragen involvierte Personen des Betriebes angehören.

Ein Betriebsrat kann in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten eingerichtet werden. In Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten sowohl bei den Arbeitern als auch den Angestellten wird für jede Arbeitnehmergruppe ein Betriebsrat eingerichtet (außer die beiden Arbeitnehmergruppen beschließen mit Zweidrittelmehrheit einen gemeinsamen Betriebsrat).

Betriebliche Arbeitnehmervertretung



Der Betriebsrat setzt sich ausschließlich aus ArbeitnehmerInnen zusammen. Die Anzahl der Mitglieder hängt von der Anzahl der Beschäftigten ab.

Ein Beispiel:

- 5 bis 9 Beschäftigte: 1 Vertreter
- 20 bis 50 Beschäftigte: 3 Vertreter
- 151 bis 200 Beschäftigte: 6 Vertreter
- 201 bis 700 Beschäftigte: 6 plus 1 pro weitere 100 Beschäftigte

Betriebsratswahl und Betriebsversammlungen:

Nur durch die im Arbeitsverfassungsgesetz verankerte gleiche und geheime Wahl der Betriebsräte ist die betriebliche und durch die Wahlen der ÖGB-Gremien die überbetriebliche Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer gewährleistet.

Die Formulare für die vorschriftsmäßige Ankündigung, Mitteilung und Protokollierung im Rahmen des Betriebsratswahlverfahrens sind über Ihre Gewerkschaft erhältlich.

Männer und Frauen sind im Betriebsrat entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an den Beschäftigten im Betrieb vertreten.

Gewählt werden können Beschäftigte ab 19 Jahren und mit einer mehr als sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit.

Bei der Wahl eines Betriebsrats mit mindestens vier Mitgliedern können Gewerkschaftsvertreter kandidieren.

Alle Beschäftigten, welche die Bedingungen für die Wahl erfüllen, können kandidieren. Damit die Kandidaturen akzeptiert werden, müssen sie durch Unterschriften unterstützt werden. Die Anzahl der Unterschriften hängt von der Anzahl der zu besetzenden Sitze ab. Die Mitglieder werden in geheimer Wahl gewählt. Die Mandatsdauer bei einer Betriebsratswahl beträgt vier Jahre. Der Betriebsrat wählt einen Vorsitzenden und die weiteren Funktionen entsprechend der Anzahl der Mitglieder. Betriebsratssitzungen finden mindestens einmal pro Monat statt, die Unternehmensleitung nimmt nur teil, wenn sie dazu eingeladen wird.

Einmal pro Jahr, oder bei Bedarf häufiger, werden die Beschäftigten eines Betriebes über sämtliche Belange informiert. Zu diesen Betriebsversammlungen kann die Gewerkschaft sowie die Unternehmensleitung eingeladen werden.

Die Betriebsratsmitglieder werden für die Ausübung ihres Mandats von der beruflichen Tätigkeit freigestellt. Ab 151 Beschäftigten in einem Betrieb ist eine völlige Freistellung möglich. Während der Dauer des Mandats kann jedes Betriebsratsmitglied für insgesamt mindestens drei Wochen für Schulungen freigestellt werden. Bei Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten wird keine Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber geleistet. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit bei spezifischen Themen einen Gewerkschaftsvertreter hinzuzuziehen. Auch bei erheblichen Veränderungen innerhalb des Betriebes kann die Gewerkschaft intervenieren.

Mitbestimmung ist ein wichtiger Auftrag des Betriebsrats auf sozialer ebenso wie auf wirtschaftlicher Ebene. Bei Sozialpolitik, individuellen Maßnahmen, Gesundheit, Sicherheit, neue Arbeitsorganisation und Einführung neuer Technologien gilt das Recht der Mitbestimmung. Bei wirtschaftlichen Angelegenheiten hat der Betriebsrat Anhörungsrecht bei der Wirtschafts- und Finanzlage, Entwicklungsperspektiven, Art und Umfang der Produktion, Investitionen etc. Bei Transfer, Änderung der Rechtsform, Zusammenschluss oder Kauf ist immer eine Anhörung abzuhalten.

Bei Kündigungen Einzelner hat der Betriebsrat die Möglichkeit, eine Stellungnahme zur geplanten Kündigung gegenüber dem Betriebsinhaber abzugeben. Die Stellungnahmefrist von fünf Arbeitstagen ist eine nicht verlängerbare Fallfrist. Der Arbeitgeber darf nicht vor Ablauf dieser Frist die Kündigung zur Post geben, damit der Betriebsrat die Möglichkeit hat, über die Kündigung zu beraten, ohne bereits vor vollendeten Tatsachen zu stehen. Berechtigt zur Abgabe der Erklärung innerhalb des Betriebsrats ist der Betriebsratsvorsitzende. Ein Widerspruch des Betriebsrats gegen die Kündigungsabsicht hindert den Ausspruch einer rechtswirksamen Kündigung nicht.

Zwischen Unternehmensleitung und dem Betriebsrat können zu folgenden Themen Betriebsvereinbarungen geschlossen werden:

- *Ausbildung*
- *Arbeitszeit, Verkürzung und/oder Neugestaltung der Arbeitszeit*
- *Bezahlter Sonderurlaub*
- *Beteiligungssysteme*
- *Auswahl einer Mitarbeiter-Vorsorgekasse (Abfertigung Neu)*

Einigungen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmervertretung ist bei folgenden Punkten notwendig:

- *bei der Erstellung einer Geschäftsordnung*
- *bei Maßnahmen wie: Kontrolle der Tätigkeit des Personals, individuelle Fragebogen*
- *bei leistungsbezogenen Lohnsystemen*

Aufgaben der Betriebsversammlung:

- *Behandlung von Berichten des Betriebsrats und des Rechnungsprüfers*
- *Wahl des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl*
- *Beschlussfassung über die Einhebung und die Höhe einer Betriebsratsumlage sowie über die Art und Weise der Auflösung des Betriebsratsfonds*
- *Beschlussfassung über die Enthebung des Betriebsrats*
- *Beschlussfassung über die Enthebung des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl*
- *Wahl der Rechnungsprüfer*
- *Beschlussfassung über die Enthebung der Rechnungsprüfer*
- *Beschlussfassung über eine Fortsetzung der Funktion des Betriebsrats nach Wiederaufnahme des Betriebes*

ANSPRECHPARTNER

Gewerkschaft Bau-Holz

Landesorganisation Kärnten

Georg Steiner

Landesvorsitzender STV

ÖGB Bezirkssekretär Villach

Kaiser Josef Platz 1

9500 Villach

Tel.Nr.: ++43 (0)4242 / 26294 / 12

Fax: ++43 (0)4242 / 26294 / 14

E-mail: georg.steiner@oegb.at

Gewerkschaft Bau-Holz

Landesorganisation Kärnten

Alois Peer

Sekretär

Bahnhofstraße 44

9020 Klagenfurt

Tel.Nr.: ++43 (0)463 / 5870 / 364

Fax: ++43 (0)463 / 5870 / 360

E-mail: alois.peer@gbh.oegb.at

Der Kollektivvertrag

Der Kollektivvertrag sichert die Rechte der ArbeitnehmerInnen. Der scharfe Konkurrenzkampf der Unternehmen wird verstärkt auf dem Rücken der ArbeitnehmerInnen ausgetragen. Bei den jährlichen Lohnverhandlungen vertreten die Gewerkschaften die Interessen der Beschäftigten gegenüber den Arbeitgebern und handeln bestmögliche Arbeitsbedingungen aus.

Die Gewerkschaft Bau-Holz schließt rund 130 Kollektivverträge ab.

Im Kollektivvertrag ist unter anderem geregelt:

- §1 Geltungsbereich
- §2 Arbeitszeit
- §4 Zuschläge Überstunden
- §6 Erschwerniszulagen
- §7 Entgelt bei Arbeitsverhinderungen
- §9 Dienstreisevergütungen
- §10 Lehrlinge
- §12 Weihnachtsgeld
- §14 Verjährungsbestimmungen
- §15 Kündigungsfrist

Geltungsbereich des Kollektivvertrags

räumlich: Gebiet der Republik Österreich

- *persönlich: alle ArbeitnehmerInnen (einschließlich Lehrlinge), die nicht Angestellte*
- *im Sinne des Angestelltengesetzes sind*
- *fachlich: alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung Bau oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind.*

Arbeitszeit

- *Die Wochenarbeitszeit beträgt für alle Arbeitnehmer 39 Stunden.*
- *Die Mittagspause soll in der Regel eine Stunde betragen. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.*
- *Die Wochenarbeitszeit wird auf fünf aufeinander folgende Werktage verteilt.*
- *Wenn an Tagen infolge ungünstiger Witterung oder sonstiger Umstände die jeweils geltende Arbeitszeit nicht eingehalten werden kann, bestimmt der Dienstgeber oder dessen Beauftragter im Einvernehmen mit dem Betriebsrat deren Beginn und Ende bzw. deren allfällige Einarbeitung.*
- *Fällt der 24. und 31. Dezember auf einen Arbeitstag, so sind diese Tage für die Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei.*
- *Der 24. und 31. Dezember gelten hinsichtlich der urlaubsrechtlichen Auswirkungen als Feiertage.*

Abweichungen von der Normalarbeitszeit

- Einbringungsstunden
- geringfügige Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten (Hilfsarbeiten)
- Arbeitszeit der ständigen Platz- und Bauwächter sowie Portiere. Die Wochenarbeitszeit in diesen Fällen beträgt höchstens 48 Stunden. Die Tagesarbeitszeit darf in solchen Fällen 12 Stunden nicht überschreiten. Die von dieser Regelung betroffenen Personen haben nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen einen Ruhetag, das ist eine 36-stündige Arbeitsruhe. Jeder dritte Ruhetag muss ein Sonntag sein.

Überblick über die möglichen Arbeitszeitregelungen

- Beibehaltung einer Normalarbeitszeit von 39 Stunden (§2 Bau-KV)
- Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf bis zu 40 Stunden und Zeitausgleich in ganzen Tagen zur Erreichung der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von maximal 52 Wochen (§2A Bau-KV)
- Verteilung der Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von zwei Wochen derart, dass im wöchentlichen Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 39 Stunden nicht überschritten wird, durch Betriebsvereinbarung bzw. durch Einzelvereinbarungen (§2B Bau-KV) („kurze/lange Woche“ wie bisher)
- Arbeitszeiteinteilung „kurze/lange Woche“ innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen durch Betriebsvereinbarung bzw. durch schriftliche Einzelvereinbarungen in Betrieben ohne Betriebsrat (§2C lit. a Bau-KV)
- Arbeitszeiteinteilung „lange/lange/kurze Woche“ innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen durch Betriebsvereinbarung bzw. durch schriftliche Einzelvereinbarungen in Betrieben ohne Betriebsrat §2C lit. B Bau-KV)
- Dekadenarbeit: unter dem im AZG angegebenen Voraussetzungen kann die wöchentliche Normalarbeitszeit mehr als 40 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Wochen ein Ausgleich gefunden wird (§4c AZG)
- Schichtarbeit

Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Unfall (kollektivvertragliche Regelung)

Genau Informationen durch die Gewerkschaft Bau/Holz.

Bei ambulatorischer Behandlung oder Gesundenuntersuchung

- Für die infolge ambulatorischer Behandlung oder Gesundenuntersuchung notwendigerweise versäumten Arbeitsstunden – bei Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung höchstens ein Arbeitstag pro Jahr – in der Höhe der halben Berechnungsgrundlage.
- Werden auf diese Weise innerhalb von sechs Monaten, gerechnet vom ersten Tag der Behandlung an mehr als 39 Arbeitsstunden versäumt, so erlischt für die diese Zahl übersteigenden Stunden der Entgeltanspruch.

Bei Arbeitsversäumnis durch wichtige, die eigene Person betreffende Gründe wie Vorladungen zu Gerichten, Behörden, Trauung, Todesfall etc., wird man zwischen zwei Stunden und zwei Tagen freigestellt.

Dienstreisevergütungen

Taggeld

1. Arbeitnehmer, die außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes, für den sie aufgenommen wurden, zur Arbeit auf Baustellen eingesetzt werden, haben Anspruch auf Taggeld. Arbeiten auf Baustellen gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes.
2. Der Anspruch auf Taggeld besteht für jene Tage, an denen eine tatsächliche Arbeitsleistung von mehr als drei Stunden erbracht wird oder bei Schlechtwetter eine Arbeitsbereitschaft von mehr als drei Stunden besteht.
3. A) Der ständige ortsfeste Betrieb des Arbeitgebers und der Wohnort des Arbeitnehmers sind im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel festzuhalten.
4. B) Wohnort ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem der Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in Österreich hat. Einem Hauptwohnsitz in Österreich sind ausländische Hauptwohnsitze in Grenzbezirken gleichgestellt (Grenzgänger), sofern der Arbeitnehmer über keinen Hauptwohnsitz in Österreich verfügt.
5. C) Der Nachweis des Hauptwohnsitzes, an dem der Arbeitnehmer seinen tatsächlichen Mittelpunkt der Lebensinteressen hat, erfolgt durch Vorlage einer amtlichen Bestätigung durch den Arbeitnehmer. Eine Änderung dieses Hauptwohnsitzes ist dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben. Erfolgt kein Nachweis durch den Arbeitnehmer oder besteht kein Hauptwohnsitz in Österreich oder in einem Grenzbezirk, so gilt der Erstaufnahmeort beim jeweiligen Arbeitgeber in Österreich als Anknüpfungspunkt.
6. Erfolgt der Arbeitsantritt vom Wohnort gemäß Z 3 des Arbeitnehmers aus, so hat er Anspruch auf Taggeld, sofern der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers auf Baustellen außerhalb des ständig ortsfesten Betriebes eingesetzt wird und täglich an seinen Wohnort zurückkehrt. Das Taggeld beträgt
7. A) bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden Euro 8,50
8. B) bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden Euro 13,50
9. C) für Lehrlinge pro Arbeitstag Euro 1,-
10. Bei einer Erbringung von Arbeitsleistungen auf Baustellen im Auftrag des Arbeitgebers außerhalb des Wohnortes gemäß Z 3, bei denen eine auswärtige Übernachtung erforderlich ist und der Arbeitgeber den Auftrag dazu erteilt, erhalten Arbeitnehmer ein Taggeld in der Höhe von Euro 26,40 je gearbeitetem Tag. Die Übernachtung ist jedenfalls erforderlich und der Auftrag zur Übernachtung gilt als erteilt, wenn die Wegstrecke zwischen Baustelle und Wohnort gemäß Z 3 mindestens 100 km beträgt oder die Heimfahrt zum Wohnort nachweislich nicht zugemutet werden kann.
11. Arbeitnehmer, die am ständig ortsfesten Betrieb, für den sie aufgenommen wurden, Arbeitsleistungen erbringen, erhalten ein Taggeld in der Höhe von Euro 26,40, sofern ihr Wohnort gemäß Z 3 mindestens 100 km vom ständig ortsfesten Betrieb entfernt ist

oder eine auswärtige Übernachtung erforderlich ist und die Heimfahrt zum Wohnort nachweislich nicht zugemutet werden kann oder der Arbeitgeber den Auftrag zur Übernachtung erteilt hat.

Für die Bestimmungen des Übernachtungsgeldes, Reiseaufwandsvergütung und Fahrtkostenvergütung gibt die Gewerkschaft Bau Holz Auskunft.

Lehrlinge

Lehrlinge im Sinne dieses Kollektivvertrages sind Personen, die aufgrund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines der Lehrberufe bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden.

Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Arbeitsverhältnis jederzeit einseitig auflösen. Ansonsten ist außer einer einvernehmlichen vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses dessen vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigten oder durch den Lehrling nur aus den im Berufsausbildungsgesetz festgelegten Gründen geschehen.

Die Lehrlingsentschädigung ist für die Dauer des Berufsschulbesuchs so zu bezahlen, als ob der Lehrling im Betrieb gearbeitet hätte. Der Lehrling ist verpflichtet, über Aufforderungen durch den Lehrberechtigten diesem den ordnungsgemäßen Schulbesuch nachzuweisen.

In den Wintermonaten darf die Arbeitszeit der Lehrlinge nicht kürzer sein als die der übrigen Arbeitnehmer im Betrieb.

Bei Arbeitsmangel auf der Arbeitsstelle ist der Lehrberechtigte verpflichtet, den Lehrling im Betrieb entsprechend zu beschäftigen.

Der Lehrberechtigte, bei dem der Lehrling die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit beendet, ist verpflichtet, diesen drei Monate in seinem Betrieb in seinem erlernten Beruf weiter zu verwenden.

Hat der Lehrling bei dem Lehrberechtigten nur einen Teil der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit zurückgelegt, so trifft diesen Lehrberechtigten die beschriebene Verpflichtung zur Weiterverwendung nur im Verhältnis der bei ihm zurückgelegten Lehrzeit zu der für den Beruf festgesetzten Dauer der Lehrzeit.

Wird der Lehrling auf eine auswärtige Arbeitsstelle versetzt, hat er gleich den anderen Arbeitnehmern Anspruch auf kollektivvertragliche Dienstreisevergütungen sofern im Kollektivvertrag nichts Gegenteiliges vorgesehen ist.

Die Entgeltfortzahlung bei einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit eines Lehrlings bestimmt sich nach dem Berufsausbildungsgesetz.

Von den Internatskosten (das sind die Kosten für Quartier und Internatsverpflegung), die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling ein Drittel zu ersetzen.

Arbeitnehmer, die eine Vorlehre im Sinne des Berufsausbildungsgesetz absolvieren, erhalten im ersten, zweiten und dritten Vorlehrjahr die entsprechende Entlohnung wie

Lehrlinge im ersten, zweiten bzw. im dritten Lehrjahr. Zeiten vorangegangener Vorlehren sind für die Höhe der Entlohnung anzurechnen.

Weihnachtsgeld

Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld von 3,41 Stundenlöhnen für während des laufenden Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr jeweils geleistete 39 Stunden. Als Stundenlohn für die Errechnung des Stundenlohnes gilt der kollektivvertragliche Stundenlohn der jeweiligen Lohnkategorie zuzüglich eines Zuschlags von 25 Prozent. Der Urlaub sowie entgeltliche Betriebsabwesenheit sind einzurechnen. Das gilt ebenso für die Zeit der Teilnahme an Truppenübungen bzw. Inspektionen, Instruktionen. Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit innerhalb eines Kalenderjahres werden, nur soweit es die einmonatige Betriebszugehörigkeit zur Erwerbung des Anspruches betrifft, zusammengezählt. Wurde die Betriebszugehörigkeit in der Zeit zwischen 1. November und 1. März des folgenden Jahres nicht länger als 90 Tage unterbrochen, so ist die unterbrochene Zeit als Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

Verjährungsbestimmungen

Reklamationen wegen Nichtübereinstimmung des ausgezahlten Lohnes mit der Abrechnung müssen sofort bei Empfangnahme des Geldes erhoben werden. Spätere Reklamationen können nicht anerkannt werden.

Ansprüche jeglicher Art aus dem Dienstverhältnis und Reklamationen in Bezug auf die Abrechnung müssen innerhalb von sechs Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung beim Dienstgeber bzw. dessen Beauftragten erhoben werden.

Nach Lösung des Dienstverhältnisses sind Forderungen jeglicher Art spätestens binnen drei Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt der Lösung, beim Arbeitgeber geltend zu machen. Sonst erlischt der Anspruch. Lehnt der Dienstgeber den Anspruch ab, verfällt er, wenn er nicht innerhalb von acht Wochen nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

Lösung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis bis zu 5 Jahren kann jederzeit sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber – von letzterem unter Einhaltung der im Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehenen 5-tägigen Verständigungsfrist – nur zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche gelöst werden. Hat das Arbeitsverhältnis fünf Jahre gedauert, kann dieses sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber – von letzterem unter Einhaltung der Verständigungsfrist – unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Kalenderwoche, hat das Arbeitsverhältnis zehn Jahre gedauert von zwei Kalenderwochen, und nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit von drei Kalenderwochen nur zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche gelöst werden. Die Dauer aller Arbeitsverhältnisse beim selben Arbeitgeber werden für die Höhe der Kündigungsfrist zusammengerechnet, sofern jede einzelne Unterbrechung nicht länger als 120 Tage gedauert hat.

Eine Lösung des Arbeitsverhältnisses vor dem letzten Tag einer Kalenderwoche ist nur bei Arbeitsverhältnissen bis zu fünf Jahren möglich. Und zwar bei Beendigung einer Baustelle oder wenn die Arbeit auf einer Baustelle oder auf Teilabschnitten, die arbeitsmäßig voneinander unabhängig sind, aus Gründen die nicht im Ermessen des Arbeitgebers liegen, für länger als eine Woche stillgelegt wird. Werden die Arbeiten

auf der stillgelegten Baustelle binnen Wochenfrist wieder aufgenommen, so sind die vor der Stilllegung beschäftigt gewesenen Arbeiter wieder einzustellen. Das Arbeitsverhältnis gilt in diesem Fall als nicht unterbrochen.

Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gelöst, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf sofortige Auszahlung des verdienten Arbeitslohnes. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer gleichzeitig mit dem Lohn auch seine Arbeitspapiere einschließlich der Arbeitgeberbestätigung und eine Steuerbestätigung auszufolgen, soweit sich diese im Betrieb befinden. Der Arbeitgeber haftet für allen Schaden der dem Arbeitnehmer durch schuld bare Verzögerung der Ausfolgung der Dokumente oder durch unrichtige Angaben in der Arbeitgeberbestätigung nachweislich entstanden ist.

Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer gelöst, hat er Anspruch auf sofortige Auszahlung des Arbeitslohnes bei Austritt nur dann, wenn er die beabsichtigte Lösung dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter mindestens 24 Stunden vorher angezeigt hat. Sonst erfolgt die Auszahlung des Arbeitslohnes erst an dem der Anzeige folgenden Werktag auf der Arbeitsstelle oder am Sitz des Betriebes. Auch hier ist der Arbeitgeber zur Ausfolgung der Arbeitspapiere einschließlich der Arbeitnehmerbestätigung und eine Steuerbestätigung auszufolgen. (siehe oben)

Lohntafel

Lohntafel	Ab 1.5.2004
1. Vizepolier Stundenlohn	11,14
2. Facharbeiter	
a) Vorarbeiter	10,85
b) Facharbeiter	9,87
3. Angeleitete Bauarbeiter	
a) Asphaltierer Vorarbeiter	9,86
b) Mineur	9,64
c) Schaler	9,43
d) Betonierer	9,18
e) Gleisbauer	8,85
4. Bauhilfsarbeiter/In	
a)	7,56
b)	8,40
5. Sonstiges Hilfspersonal	7,72
6. Lehrlinge	
Im 1. Lehrjahr	3,95
Im 2. Lehrjahr	5,93
Im 3. Lehrjahr	7,90
Im 4. Lehrjahr bei Doppelberufen	8,89
Eintritt über 18 Jahre	7,90

Bei speziellen Fragen hilft die Gewerkschaft Bau Holz gerne weiter!

Sozialversicherung

Sozialer Schutz durch das System der Pflichtversicherung

In Österreich besteht aufgrund des Systems der Pflichtversicherung für alle im Inland selbstständig und unselbstständig erwerbstätigen Personen sowie für bestimmte Angehörige ein umfangreicher sozialer Schutz. Für Bauarbeiter beträgt der Sozialversicherungsbeitrag 18,90% von der Höchstbeitragsgrundlage (EUR 3.630,-/Monat). (2005)

Pflichtversicherung bedeutet nicht nur Solidarität zwischen Jung und Alt, Reich und Arm, kinderlosen und kinderreichen Familien, Gesunden und Kranken sondern auch

- *Entstehung kraft Gesetzes*
- *sofortiger Versicherungsschutz*
- *keine Risikenauslese*
- *beitragsfreie Mitversicherung fast aller Angehöriger in der Krankenversicherung*
- *gleiche Leistungen für alle*
- *geringe Verwaltungskosten*

Beschäftigung im Ausland

Entsendung von Staatsbürgern eines EU-Mitgliedstaates, EWR-Staates bzw. der Schweiz in EU-Mitgliedstaaten bzw. EWR-Staaten

EU-Mitgliedstaaten bzw. EWR-Staaten sind:

Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien und Nordirland, Irland, Island, Italien, Liechtenstein, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Portugal, Schweden und Spanien. Darüber hinaus sind auch gegenüber der Schweiz grundsätzlich die EG-Verordnungen anzuwenden.

Übergangsfristen für die neuen EU-Länder – Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern.

Bei einer Entsendung in die EU/den EWR bzw. in die Schweiz muss neben dem Formblatt E 101 auch das Formblatt E 128 (Bescheinigung über den Sachleistungsanspruch während eines Aufenthaltes in einem Mitgliedstaat) dem Dienstnehmer ausgestellt werden.

Bei Entsendung bis zur Dauer von drei Monaten kann der Versicherungsträger die Ausstellung des EU-Formblattes E 101 (Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften) an den Dienstgeber übertragen, ansonsten darf das Formblatt nur vom zuständigen Versicherungsträger ausgestellt werden.

Detaillierte Auskünfte durch die Gewerkschaft Bau/Holz

Arbeitslosenversicherung

Mit 1. Juli 1994 wurde die Arbeitsmarktverwaltung aus der staatlichen Verwaltung herausgelöst und in eine Selbstverwaltungseinrichtung, das neue Arbeitsmarktservice (AMS), umgewandelt.

Arbeitslosigkeit ist ein soziales Risiko, das in dreifacher Weise bewältigt werden soll

- Unterstützung des Arbeitslosen bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz (Arbeitsvermittlung),
- Gewährung einer Geldleistung zur Überbrückung des Lohn-/Gehaltsausfalles (Arbeitslosenunterstützung),
- Durchführung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur Verhinderung des Eintritts von Arbeitslosigkeit (Arbeitsmarktförderung).

Leistungen der Arbeitslosenversicherung

- Arbeitslosengeld
- Notstandshilfe
- Pensionsvorschuss
- Sondernotstandshilfe
- Weiterbildungsgeld
- Altersteilzeitgeld
- Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfe
- Übergangsgeld nach Altersteilzeit

Arbeitslosengeld

Sofern sämtliche Voraussetzungen (Arbeitsfähigkeit, Arbeitswilligkeit, Arbeitslosigkeit, Vermittelbarkeit und Erfüllung der Anwartschaft) für den Leistungsanspruch erfüllt werden und der Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht ruht, gebührt das Arbeitslosengeld ab dem Tag der Geltendmachung.

Die Bezugsdauer richtet sich nach der Dauer der versicherungspflichtigen Beschäftigung vor der Antragstellung und beträgt zumindest 20 Wochen. Es wird für 30 Wochen gewährt, wenn in den letzten fünf Jahren vor Geltendmachung des Anspruchs arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungen in der Dauer von 156 Wochen nachgewiesen werden.

Die Bezugsdauer kann unter bestimmten Umständen noch weiter erhöht werden. Bei detaillierten Fragen wenden sie sich an ihre jeweilige Gewerkschaft!

Wird die Bezugsdauer nicht zur Gänze ausgeschöpft, verbleibt also ein nichtkonsumierter Restanspruch, so besteht die Möglichkeit des Fortbezuges.

Der erworbene Anspruch auf Fortbezug des Arbeitslosengeldes bleibt für die Dauer von drei Jahren gewahrt, gerechnet vom Zeitpunkt des Endes des letzten Arbeitslosengeldbezuges. Diese Drei-Jahres-Frist verlängert sich um Zeiten

- eines Kranken- oder Wochengeldbezuges
- einer Unterbringung in einer Heil- oder Pflegeanstalt
- des Bezugs einer Invaliditätspension, wenn die Invalidität einer Arbeitsunfähigkeit gleichkommt

- *der Pflege eines nahen Angehörigen (mit Pflegegeldanspruch Stufe 5, 6, 7)*

Die Weigerung oder Vereitelung der Annahme einer zugewiesenen zumutbaren Beschäftigung führt zur Einstellung des Arbeitslosengeldes für die Dauer der Weigerung, jedenfalls aber für die Dauer der auf die Weigerung folgenden sechs Wochen. Gleiches gilt bei Vereitelung von Schulungsmaßnahmen, mangelnde Eigeninitiative etc.

Im Wiederholungsfall innerhalb eines Jahres erhöht sich der Leistungsverlust auf acht Wochen.

Arbeitslose, deren Beschäftigungsverhältnis infolge eigenen Verschuldens beendet worden ist oder die ihr Beschäftigungsverhältnis freiwillig gelöst haben, erhalten für die Dauer von vier Wochen, gerechnet ab dem Tag der Beendigung des Dienstverhältnisses, kein Arbeitslosengeld.

Das Arbeitslosengeld besteht aus dem Grundbetrag, den Familienzuschlägen und einem allfälligen Ergänzungsbetrag.

Grundlage für die Bemessung des Grundbetrages ist die beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger gespeicherte Jahresbeitragsgrundlage des vorletzten Kalenderjahres (bei Geltendmachungen bis 30. Juni) und des letzten Kalenderjahres (bei Geltendmachungen nach dem 30. Juni).

Kurz zusammengefasst

	<i>Bruttoeinkommen (lt. Hauptverband)</i>
<i>minus</i>	<i>soziale Abgaben (eines allein stehenden Angestellten)</i>
<i>minus</i>	<i>Einkommenssteuer (eines allein stehenden Angestellten unter Berücksichtigung der ohne Antrag gebührenden Freibeträge)</i>
<i>ergibt</i>	<i>Nettoeinkommen, davon 55% ergibt den Grundbetrag des Arbeitslosengeldes</i>

Notstandshilfe

Arbeitslosen, die den Anspruch auf Arbeitslosengeld erschöpft haben, kann auf Antrag Notstandshilfe gewährt werden. Grundvoraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitslose arbeitsfähig, arbeitswillig und vermittelbar ist und sich in einer Notlage befindet.

Die Notstandshilfe beträgt 92% des in Betracht kommenden Grundbetrages des Arbeitslosengeldes, zuzüglich eines allfälligen Familienzuschusses. Die Leistung wird jeweils für die Dauer von 52 Wochen zuerkannt; die Bezugsdauer an sich ist nicht begrenzt.

Pensionsvorschuss

Vorraussetzung ist auch hier die Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit.

Die Bevorschussung wird grundsätzlich in der Höhe der gebührenden Leistungen (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe) gewährt. Der Höchstbetrag ist derzeit (2005) bei Anträgen auf Alterspension EUR 31,53 täglich und bei Anträgen auf Arbeitsunfähigkeitspensionen EUR 25,37 täglich.

Wird dem Arbeitslosen später für den Zeitraum des Vorschusses eine Pension zuerkannt, so hat der Pensionsversicherungsträger der Arbeitslosenversicherung aus der Pensionsnachzahlung die Bevorschussung rückzuerstatten.

Kommt es zu keiner Pensionsleistung erfolgt keine eventuelle Differenznachzahlung.

Weiterbildungsgeld

Wer mit seinem Dienstgeber eine Bildungskarenz oder Freistellung gegen Entfall der Bezüge für die Dauer von drei bis maximal zwölf Monaten vereinbart hat, kann die Zuerkennung des Weiterbildungsgeldes bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS beantragen. Das Weiterbildungsgeld beträgt momentan täglich EUR 14,53, bei Personen über dem 45. Lebensjahr gebührt Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes.

Vorraussetzungen dafür sind die Anwartschaft, ein Beschäftigungsverhältnis, das mindestens drei Jahre gedauert hat. Für die Dauer der Bildungskarenz muss der Besuch einer Bildungsmaßnahme nachgewiesen werden und bei Freistellung gegen Entfall der Bezüge muss vom Dienstgeber eine arbeitslose Ersatzkraft eingestellt werden.

Altersteilzeitgeld: neu ab 1.1.2005

Auskunft gibt die Gewerkschaft und das AMS.

Krankenversicherung

Egal ob Krankheit oder Unfall, in allen Fällen ist es Aufgabe der Sozialversicherungsträger, eine umfassende Vorsorge zu treffen bzw. eine ausreichende medizinische Versorgung sicherzustellen.

Vorsorgeuntersuchung

Wenn das 19. Lebensjahr vollendet wurde, kann man einmal pro Jahr eine kostenlose Vorsorgeuntersuchung bei Einrichtungen der Sozialversicherung bzw. einem Arzt des Vertrauens in Anspruch nehmen. Ein umfangreiches Untersuchungsprogramm ermöglicht eine gute Beurteilung des Gesundheitszustandes.

Die Vorsorgeuntersuchung umfasst

- Blutuntersuchung (Blutfette, -zucker, -senkung, Harnsäure, Leberwert)
- Harnuntersuchung
- Stuhlprobenuntersuchung auf Blutspuren (ab 40. Lebensjahr)
- Gespräch über bisherige Erkrankungen und aktuelle Beschwerden
- Klinische Untersuchung des Körpers (einschließlich Brust/Prostata)
- Blutdruckmessung
- Abschlussgespräch

Jugendlichenuntersuchung

Die Sozialversicherung lädt einmal pro Jahr berufstätige Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren zur Jugendlichenuntersuchung ein.

Diese Untersuchung hilft

- mögliche Krankheiten frühzeitig zu erkennen
- Gesundheitsrisiken und berufliche Belastungen bewusst zu machen
- bei verschiedenen Problemen wie z.B. Familie, Arbeitsplatz, Alkohol/Drogen einen ersten Schritt zu setzen.

Die Untersuchung und Beratung unterliegen natürlich der ärztlichen Schweigepflicht.

Schutzimpfungen

Die Kosten von Impfungen werden von der Krankenversicherung nicht übernommen. Viele Infektionskrankheiten werden heute unterschätzt, obwohl es bei einigen keine wirksame Behandlung gibt, und nur Impfen schützt!

Infektionskrankheiten können eventuell bleibende Schäden verursachen, mit schweren Komplikationen oder und oft sogar tödlich verlaufen.

Durch Schutzimpfungen können diese Risiken weitestgehend vermieden werden.

Die häufigsten Infektionskrankheiten in unseren Breiten sind Masern, Mumps und Röteln sowie Tetanus. In den letzten Jahren taucht auch Keuchhusten wieder verstärkt auf, speziell bei Erwachsenen.

Krankheit

Der Krankenschein garantiert dem Patienten die Kostenübernahme der ärztlichen Behandlung durch den Krankenversicherungsträger. Beim Arztbesuch ist es daher wichtig, diesem einen vollständig ausgefüllten Krankenschein vorzulegen.

Jedem Versicherten bzw. anspruchsberechtigten Angehörigen werden je nach Bestimmung seines Krankenversicherungsträgers die notwendigen Krankenscheine für den praktischen Vertragsarzt, Vertragsfachärzte verschiedener Fachgruppen sowie den Vertragszahnarzt zur Verfügung gestellt.

Entgeltfortzahlung

Die Dauer der Entgeltfortzahlung hängt davon ab, wie lange man schon bei demselben Arbeitgeber beschäftigt ist (Grundanspruch). Die Weiterzahlung ist innerhalb eines Arbeitsjahres begrenzt.

Für die Bemessung der Weiterzahlung werden die Arbeitszeiten bei demselben Arbeitgeber mit jeweils weniger als 60 Tagen Unterbrechung zusammen gerechnet. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer selbst gekündigt hat, aus eigenem Verschulden entlassen wurde oder ohne wichtigen Grund vorher ausgetreten ist.

Erkrankung (Unfall)

Dienstverhältnis	volles Entgelt	halbes Entgelt
0 – 5 Jahre	6 Wochen	4 Wochen
6 – 15 Jahre	8 Wochen	4 Wochen

16 – 25 Jahre	10 Wochen	4 Wochen
ab 26 Jahren	12 Wochen	4 Wochen

Bei Sonderversicherungsträgern kann es abweichende Regelungen geben.

Bei Beschäftigung in Slowenien

Wird man bei einem slowenischen Unternehmen beschäftigt, so sind die Angehörigen weiterhin im Heimatland versichert.

Das Formular E 106, Betreuungsformular für Angehörige, muss bei der Krankenkasse in Slowenien beantragt werden. Dieses Formular muss bei der Krankenkasse in Slowenien eingereicht werden und dann wird es an die jeweilige Gebietskrankenkasse in Österreich geschickt und die Arztkosten der Angehörigen werden voll übernommen.

Arbeitet man bei einer slowenischen Firma und hält sich oft in Österreich auf, muss man für sich und seine Familie das Formular E 106 beantragen (z.B. Grenzgänger, alle 14 Tage zu Hause). Hält der Arbeitnehmer sich fast ausschließlich in Slowenien auf, beantragt er für sich das Formular E 111 und für seine Angehörigen in Österreich das Formular E 109.

Spitalsaufenthalte

Bei medizinischer Notwendigkeit einer Anstaltspflege ist der Erkrankte grundsätzlich in die nächstgelegene öffentliche Krankenanstalt einzuweisen. Dabei werden Wünsche des Erkrankten insofern berücksichtigt, als es die Art der Erkrankung zulässt und dadurch kein Mehraufwand für den Krankenversicherungsträger entsteht.

Die Aufenthaltskosten werden durch den Krankenversicherungsträger übernommen.

In öffentlichen Krankenanstalten die über den Landesfonds finanziert werden (z.B. die Landeskrankenhäuser) trägt die Krankenversicherung die Kosten für die Behandlung und die Unterbringung in der allgemeinen Gebührenklasse.

Hauskrankenpflege

Durch die Hauskrankenpflege wurde die Möglichkeit geschaffen, dass der Patient anstatt im Spital, in seiner gewohnten häuslichen Umgebung ausreichend gepflegt und versorgt wird. Ob dies im Einzelfall möglich ist entscheidet der behandelnde Arzt.

Die Hauskrankenpflege wird über ärztliche Verordnung grundsätzlich für vier Wochen gewährt.

Die Hauskrankenpflege wird ausschließlich von diplomierten Krankenschwestern bzw. Pflegern auf ärztliche Anordnung erbracht und umfasst nur medizinische Leistungen (z.B. Verabreichung von Injektionen, Sondenernährung, Wundversorgung).

Medizinische Maßnahmen der Rehabilitation

Die medizinische Rehabilitation ist ein wichtiger Bestandteil des Leistungsbereiches Rehabilitation in der österreichischen Sozialversicherung und ebenso ein wesentlicher Pfeiler des österreichischen Gesundheitswesens.

Medizinische Maßnahmen der Rehabilitation sind z.B.

- die Unterbringung in Krankenanstalten die vorwiegend der Rehabilitation dienen,*
- die Anschaffung von Prothesen, orthopädischen Behelfen usw.*

Für stationäre Aufenthalte ist eine Zuzahlung des Patienten in der Höhe von EUR 6,06 pro Tag vorgesehen, die bei sozialer Schutzbedürftigkeit (Rezeptgebührenbefreiung) entfällt.

Die medizinischen Maßnahmen der Rehabilitation sind vom behandelnden Arzt zu beantragen.

Medikamente

In der gesetzlichen Krankenversicherung umfasst der Begriff Medikamente

- notwendige Arzneien und*
- sonstige Mittel (z.B. Schlammpräparate, Verbandstoffe) zur Beseitigung bzw. Linderung der Krankheit oder zur Sicherung des Heilerfolges.*

Kur und Genesung

Soweit zur Leistungserbringung nicht schon der Pensions- oder Unfallversicherungsträger zuständig ist, können Kur- und Genesungsaufenthalte von den Krankenversicherungsträgern als freiwillige Leistungen übernommen werden.

Kur- und Genesungsaufenthalte werden ausschließlich nach vorheriger ärztlich begründeter Antragstellung und medizinischer Befürwortung durch den Krankenversicherungsträger bewilligt.

Bei diesen Maßnahmen ist unter Berücksichtigung der Einkommensverhältnisse des Versicherten eine tägliche Zuzahlung zu leisten, sofern nach den geltenden Richtlinien aufgrund sozialer Schutzbedürftigkeit nicht davon abgesehen werden kann.

Krank im Urlaub

Inland

Für Reisen im Inland sollte man den Urlaubskrankenschein nicht vergessen. Der Krankenschein wird vom Dienstgeber (Arbeitsmarktservice, Sozialversicherungsträger) für die Dauer des Aufenthaltes ausgestellt und ist generell gebührenfrei.

Ausland

Vor Antritt Ihrer Urlaubsreise sollten Sie rechtzeitig einen Betreuungsschein beantragen.

Die finanzielle Lage

Als Ausgleich für den Lohnentfall bei längerer Krankheit oder Mutterschaft, ist bei Dienstnehmern die Auszahlung von Kranken-, Wochen- und Kinderbetreuungsgeld vorgesehen.

Bei sozialer Schutzbedürftigkeit sind gewisse Gebührenbefreiungen (z.B. Rezeptgebühr) möglich.

Über das gesetzlich vorgesehene Maß hinaus wurden für "Notfälle" von den Krankenversicherungsträgern Unterstützungsfonds eingerichtet.

Unterstützungsfonds

Die Krankenversicherungsträger haben zur finanziellen Unterstützung ihrer Versicherten in besonders berücksichtigungswürdiger Situation einen Unterstützungsfonds eingerichtet. Zuschüsse aus dem Unterstützungsfonds sind vor allem für Notfälle vorgesehen, etwa im Zusammenhang mit besonders hohen Kostenaufwendungen für Arztleistungen und einer damit verbundenen wirtschaftlichen Notlage des Antragstellers.

Krankengeld

Arbeiter und Angestellte, geringfügig Beschäftigte die eine Selbstversicherung nach §19a ASVG abgeschlossen haben sowie neue Vertragsbedienstete, erhalten für die Dauer einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein Krankengeld, wenn der Anspruch auf Entgelt(Lohn- oder Gehalts-)fortzahlung durch den Dienstgeber erschöpft ist.

Vom vierten bis zum 42. Tag erhält man 50%, ab dem 43. Tag 60% des Bruttogehalts und 17% Zuschlag Sonderzahlungen, 182 Tage bzw. 364 Tage bei langer Versicherungsdauer. .

Zahnbehandlung

Die zahnmedizinischen Leistungen umfassen neben der konservierenden Zahnbehandlung und dem Zahnersatz auch kieferorthopädische Leistungen (Kieferregulierungen).

Die Zahnbehandlung umfasst:

- *Konservierende Zahnbehandlung: z.B. Füllungen (Plomben), Wurzelbehandlungen, Entfernung von Zahnstein*
- *Chirurgische Zahnbehandlung: z.B. Extraktionen, operative Entfernungen von Zähnen, Wurzelspitzenresektionen*

Für die Zahnbehandlung bei einem Vertragspartner ist der Zahnbehandlungsschein vorzulegen.

Wenn ein Wahlzahnarzt (der keinen Vertrag abgeschlossen hat und daher auch keinen Zahnbehandlungsschein entgegen nimmt) in Anspruch genommen wird, sind die Behandlungskosten zunächst von den Patienten zur Gänze selbst zu bezahlen.

Nach Einsendung der Originalhonorarnote samt Zahlungsbestätigung und unter Angabe der Bankverbindung wird der gebührende Kostenersatz unter Berücksichtigung der entsprechenden Vertragstarife rückerstattet.

Nachwuchs kündigt sich an

Die Schwangerschaft ist zwar ein natürliches und erfreuliches Ereignis, bedarf aber schon aus Vorsorgegründen einer regelmäßigen ärztlichen Betreuung.

Dementsprechend werden im Rahmen der Mutterschaft folgende Leistungen erbracht: Leistungen für Versicherte und Angehörige:

- *Betreuung durch Ihren Arzt*
- *Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen*
- *Betreuung im Krankenhaus*
- *Hebammenbeistand*

Leistungen für weibliche Versicherte:

- *Wochengeld/Betriebshilfe*
- *Stirbt die Wöchnerin, erhält Wochengeld/Betriebshilfe jene Person, welche für den Unterhalt des Kindes sorgt*

Leistungen für Mütter und Väter

- *Kinderbetreuungsgeld von täglich € 14,53*
- *Ein Elternteil hat Anspruch bis zum 30 Lebensmonat des Kindes*
- *Beide Elternteile bis zum 36 Lebensmonat des Kindes*

Unfallversicherung

Die Leistungen

- Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- Arbeitsmedizinische Betreuung
- Erste-Hilfe-Leistung bei Arbeitsunfällen
- Unfallheilbehandlung
- Rehabilitation
- Entschädigung nach Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten erbringt die soziale Unfallversicherung für ihre rund sechs Millionen Versicherten diese Leistungen mit allen geeigneten Mitteln. Aber auch wenn es sich um keinen Arbeitsunfall handelt, gibt es den Schutz der Sozialversicherung. Denn bei Privatunfällen erhalten nahezu alle ÖsterreicherInnen Leistungen aus der sozialen Krankenversicherung und allenfalls auch aus der sozialen Pensionsversicherung.

Geldleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung

Für die Berechnung der Höhe der in der Unfallversicherung vorgesehenen Geldleistungen ist die Bemessungsgrundlage die ausschlaggebende Berechnungsbasis. Die Bemessungsgrundlage bildet sich aus der Summe aller Bruttobezüge des letzten Jahres vor Eintritt des Arbeitsunfalls oder der Berufskrankheit (inkl. Sonderzahlungen).

Entgeltfortzahlung

Die Dauer der Entgeltfortzahlung hängt davon ab, wie lange man schon bei demselben Arbeitgeber beschäftigt ist (Grundanspruch). Die Weiterzahlung ist innerhalb eines Arbeitsjahres begrenzt.

Für die Bemessung der Weiterzahlung werden die Arbeitszeiten bei demselben Arbeitgeber mit jeweils weniger als 60 Tagen Unterbrechung zusammen gerechnet. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer selbst gekündigt hat, aus eigenem Verschulden entlassen wurde oder ohne wichtigen Grund vorher ausgetreten ist.

Arbeitsunfall (Berufskrankheit)

Dienstverhältnis	Entgeltanspruch
0-15 Jahre	8 Wochen
ab 16 Jahren	10 Wochen

Versicherungsfälle

In der Unfallversicherung gibt es zwei Versicherungsfälle: den Arbeitsunfall und die Berufskrankheit.

Leistungen aus der Unfallversicherung können grundsätzlich nur dann beansprucht werden, wenn der Versicherungsfall mit der versicherten Tätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

Meldepflicht

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind dem zuständigen Unfallversicherungsträger binnen fünf Tagen zu melden, wenn sie mehr als drei Tage Krankenstand bzw. Arbeitsunfähigkeit oder den Tod zur Folge haben.

Achtung: Bei verspäteter Meldung kann es zu Leistungseinschränkungen kommen.

Entschädigungen

Neben den medizinischen Leistungen sind finanzielle Entschädigungen ein wesentlicher Bestandteil des Leistungsspektrums der Unfallversicherung. Geld kann zwar Geschehenes nicht ungeschehen machen, soll aber Versehrte finanziell unabhängig machen, um ihnen so ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Pensionsversicherung

Aufgabe der Pensionsversicherung ist die finanzielle Absicherung des Versicherten und dessen Angehörigen durch Pensionsleistungen im Alter oder nach krankheitsbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben.

Die Pensionsleistung soll annähernd das durch die Pensionierung wegfallende Erwerbseinkommen ersetzen und somit den Lebensunterhalt des Pensionisten sicherstellen. Die Finanzierung der Pensionsleistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung erfolgt in Form des Umlageverfahrens, auch Generationenvertrag genannt. Dies bedeutet, dass die ausgezahlten Pensionen größtenteils durch die Beitragszahlungen der Erwerbstätigen finanziert werden. Die Finanzierung über Beiträge deckt derzeit rund 84 Prozent der Pensionsleistungen ab, der Rest wird über den Bundesbeitrag aus allgemeinen Steuergeldern aufgebracht.

Weitere Aufgaben der Pensionsversicherung sind Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation.

Der Weg zur Pension

Antragstellung

Eine Pension muss beantragt werden, für die einzelnen Pensionsarten sind unterschiedliche Antragsformulare vorgesehen, auch ein formloses Schreiben wird als Antrag gewertet. Pensionsanträge können bei allen Sozialversicherungsträgern, beim Magistrat, den Bezirkshauptmannschaften sowie den Gemeindeämtern gestellt werden. Sämtliche Anträge sind gebührenfrei. Gleiches gilt für alle Dokumente, die zur Vorlage bei Sozialversicherungsträgern ausgestellt werden.

Stichtag

Zu diesem Tag wird festgestellt, ob der Versicherungsfall eingetreten ist und die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, welcher Versicherungsträger die Leistung zu erbringen hat und wie hoch sie ist. Es handelt sich dabei immer um einen Monatsersten.

Bei den Eigenpensionen ist der Stichtag der Tag der Antragstellung, wenn er auf einen Monatsersten fällt, ansonsten der nächstfolgende Monatserste.

Bei den Hinterbliebenenpensionen ist der Stichtag der Todestag des/der Versicherten, wenn er auf einen Monatsersten fällt, ansonsten der nächstfolgende Monatserste.

Zuständigkeit

Für die Leistungserbringung ist jener Pensionsversicherungsträger zuständig, bei dem in den letzten 15 Jahren vor dem Stichtag die meisten Versicherungsmonate erworben wurden.

Sollten in den letzten 15 Jahren keine Versicherungsmonate vorliegen, ist jener Träger zuständig, bei dem der letzte Versicherungsmonat erworben wurde.

Folgende Träger sind für die Leistungserbringung im Rahmen der Pensionsversicherung zuständig:

ASVG

- Pensionsversicherungsanstalt
- Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau

GSVG

- Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft

BSVG

- Sozialversicherungsanstalt der Bauern

Über den Pensionsantrag entscheidet der Versicherungsträger mit Bescheid.

Die Leistungen der Rehabilitation und Gesundheitsvorsorge erbringt jener Pensionsversicherungsträger, bei dem der Versicherte zuletzt versichert war.

Pensionsauszahlung

Die Pensionen werden monatlich im Nachhinein angewiesen. Zu den Pensionen für April und September gebührt jeweils eine Sonderzahlung.

Was bringt die Harmonisierung der Pensionen an Neuerungen

Es wird ein neues „Allgemeines Pensionsgesetz“ (APG) geschaffen. Die anderen Gesetze, in denen die Pensionen bisher geregelt waren (ASVG, GSVG, BSVG), bleiben weiterhin gültig, sofern das APG nichts Abweichendes vorsieht (sogenannte „Subsidiarität“).

- Das neue Recht gilt ab 2005 für alle am 31.12.2004 unter 50-jährigen. Diejenigen, die dann älter als 50 Jahre sind, werden von der Harmonisierung nicht betroffen. Es gilt für sie die modifizierte Pensionsreform 2003.
Ausnahmen von diesem Grundsatz sind allerdings die Regelungen über Schwerarbeit und Pensionskorridor. Diese sind auch auf die über 50-jährigen anzuwenden! Die weitreichenden Auswirkungen dieser Ausnahme werden in Folge gezeigt!

- Von der Harmonisierung grundsätzlich NICHT erfasst sind somit:
 - Männer und Frauen, die vor dem 01.01.1955 geboren sind.
- Alle BerufseinsteigerInnen ab 2005 fallen voll unter das harmonisierte Pensionsrecht.
- Für alle per 31.12.2004 unter 50-jährigen, die bereits Versicherungszeiten erworben haben, wird eine so genannte Parallelrechnung durchgeführt. Diese bedeutet, dass die Pension anteilig nach dem Pensionsrecht laut ASVG und nach dem neuen harmonisierten Pensionssystem berechnet wird (siehe weiter unten):
 - Das sind Männer und Frauen, die ab dem 01.01.1955 geboren sind.

Entfall der Parallelrechnung

Wenn der Anteil der Versicherungsmonate im Altrecht (ASVG, GSVG, BSVG) oder im neuen harmonisierten Recht allerdings geringer als 5% der gesamten Versicherungszeit beträgt, hat die Parallelrechnung zu entfallen.

Neue Verlustdeckelung

- Die Verlustdeckelung aus der Pensionsreform 2003, die die Verluste durch die Pensionsreform auf unbestimmte Zeit auf 10% begrenzt hat, wird geändert: Für Pensionen, die die Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension im Jahr 2004 erfüllen, darf der Verlust aus der Reform 2003 neuerdings maximal 5% betragen. Damit ist 2005 eine Neuberechnung bei allen Pensionsneuzugängen des Jahres 2004 erforderlich (von Amts wegen). Einige Pensionen werden somit erhöht werden.
- Ab 2006 steigt der Deckel jährlich um 0,25%, bis im Jahr 2024 ein Maximalverlust von 10% erreicht wird.

Unterscheidung „Deckelung“ und Abschläge

Deckelung bedeutet:

Zuerst wird die Pensionshöhe nach dem Rechtsstand 2003 berechnet (Durchrechnungszeitraum, Steigerungspunkte, Abschläge, etc. alles laut Rechtsstand 2003). – Nochmaliger Hinweis: auch nach dem Rechtsstand 2003 gab es Abschläge!

Danach wird die Pensionshöhe nach dem Rechtsstand 2004 berechnet (Durchrechnungszeitraum, Steigerungspunkte, Abschläge, etc. alles laut Rechtsstand 2004).

Dann hat man zwei Ergebnisse. Je nach Jahr des Pensionsantritts (bzw. genau genommen dem Jahr der Erfüllung der Voraussetzungen) wird dann ein „Deckel“ in bestimmter Höhe angewandt. Für das Jahr 2010 darf etwa das Endergebnis 2004 um nicht mehr als 6,5% unter dem Endergebnis für 2003 liegen. Der 6,5% Deckel bedeutet jedoch nicht, dass die Abschläge für einen vorzeitigen Pensionsantritt maximal 6,5% betragen dürfen.

Pensionskorridor

Im harmonisierten Pensionsrecht gilt ein Regelpensionsalter von 65 Jahren. Die Möglichkeit eines vorzeitigen Pensionsantritts, die mit der Pensionsreform 2003 schrittweise abgeschafft wurde, wird wieder eingeführt, und zwar unter dem Titel

„Pensionskorridor“. Dieser ermöglicht einen Pensionsantritt ab dem Alter von 62 Jahren.

Notwendig für einen Pensionsantritt im Korridor sind 37,5 Versicherungsjahre. Es gibt keine Differenzierung zwischen Mann und Frau. Das heißt, für Frauen ist kein Pensionsantritt drei Jahre vor ihrem Regelpensionsalter möglich, so lange dieses noch nicht 65 Jahre erreicht hat (Das wird 2033 der Fall sein).

- Abschlüsse gibt es für einen Pensionsantritt von 62 bis 65 Jahre
 - Höhe der Abschlüsse: 4,2% pro Jahr bzw. 0,35% pro Monat
 - Maximale Höhe der Abschlüsse: 15% (kommt bei Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension zur Anwendung)
- Für einen Pensionsantritt von 65 bis 68 Jahre gibt es einen Bonus
 - Bonus: 4,2% pro Jahr nach 65, bzw. 0,35% pro Monat

Pensionskorridor und Arbeitslosenversicherung

Grundsätzlich gibt es keinen Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung, wenn man die Anspruchsvoraussetzungen für eine Pension erfüllt. Eine Ausnahme wird nun aber beim Pensionskorridor bei Dienstgeberkündigung gemacht (nicht bei Selbstkündigung). In diesem Fall kann man ein Jahr lang Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen.

Ausnahmen beim Pensionskorridor

Wer Anspruch auf eine Korridorpension hat, aber das Dienstverhältnis nicht selbst gekündigt oder einvernehmlich gelöst hat, kann ein Jahr lang Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen.

Wenn man in diesem Jahr kein neues Dienstverhältnis eingehen kann, endet der Leistungsanspruch, und man muss de facto nach diesem Jahr mit den ungedeckelten Abschlägen in die Korridorpension gehen.

Für diese Jahr erwirbt man auch zusätzliche Versicherungsmonate.

Aber: Sobald aber ein Anspruch auf „normale“ vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer besteht (bei der durch die Pensionsreform 2003 das Antrittsalter schrittweise von 61,5 auf 65 bzw. von 56,5 auf 60 Jahre angehoben wird – siehe Tabelle im Anhang) endet die Leistungserbringung durch die Arbeitslosenversicherung.

Das war aber bisher auch schon so. Bei der normalen vorzeitigen Alterspension wegen langer Versicherungsdauer fallen die Verluste durch die Abschläge aber im Gegensatz zur Korridorpension unter die Verlustdeckelung.

Erweiterung der Regelung für Langzeitversicherte („Hacklerregelung“)

- „Hacklerregelung“: insgesamt gibt es eine Verlängerung und Ausweitung des Kreises der Begünstigten – mit ansteigendem frühestmöglichem Antrittsalter. Ein Antritt mit 60 bzw. 55 Jahren ist bis 2010 möglich.
- Der Antritt mit 55/60 bleibt – wie vorgesehen – auf folgende Gruppen beschränkt:
 - Männer, die vor dem 1.7.1950 geboren sind
 - Frauen, die vor dem 1.7.1955 geboren sind

Danach gibt es eine Einschleifregelung. Dieser ermöglicht folgende Personengruppen einen früheren Pensionsantritt, wenn 45/40 Beitragsjahre vorliegen:
Einschleifregelung für Männer (bis 1954 geboren) und Frauen (bis 1959 geboren)

Das Mindestalter für die Hacklerregelung wird folgendermaßen angehoben:

Männer:

Geburtstage zwischen:	Mindestalter
1.7.1950 – 31.12.1950	60,5 Jahre
1.1.1951 – 31.12.1951	61 Jahre
1.1.1952 – 31.12.1952	62 Jahre
1.1.1953 – 31.12.1953	63 Jahre
1.1.1954 – 31.12.1954	64 Jahre

Frauen:

Geburtstage zwischen:	Mindestalter
1.7.1955 – 31.12.1955	55,5 Jahre
1.1.1956 – 31.12.1956	56 Jahre
1.1.1957 – 31.1.2.1957	57 Jahre
1.1.1958 – 31.12.1958	58 Jahre
1.1.1959 – 31.12.1959	59 Jahre

Abschläge in der Hacklerregelung

Für die Pensionsantritte bis zum Stichtag 01.12.2007 entfallen bei der Hacklerregelung die Abschläge zur Gänze! Ab 2008 sind die Abschläge mit Bezug auf das jeweils geltende Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension zu berechnen.

Es gibt die Verlustdeckung! Demgegenüber werden bei der Korridor pension die Verluste aus den Abschlägen für den Antritt im Korridor nicht gedeckelt!

Neu: Zur Erfüllung der Voraussetzungen (40 bzw. 45 Beitragsjahre) ist es möglich, Zeiten der freiwilligen Versicherung auch während des Bezugs von Kranken- oder Arbeitslosengeld zu erwerben (rückwirkend ab 01.01.2004). War man somit im Jahr 2004 arbeitslos, und hat man nur Ersatzzeiten erworben, dann wird es mit der Gesetzesreform möglich, rückwirkend eine freiwillige Versicherung (kostenpflichtig) abzuschließen, damit diese Monate auch für die „Hacklerregelung“ angerechnet werden. Der Erwerb von Zeiten der freiwilligen Versicherung kann rückwirkend maximal für 1 Jahr erfolgen. Somit ist es beispielsweise nicht möglich, Zeiten der Arbeitslosigkeit im Jahr 1998 (die nicht als Beitragszeiten für die „Hacklerregelung“ zählen) im Jahr 2005 durch eine rückwirkende freiwillige Versicherung zu ersetzen.

Schwerarbeiterregelung

Die Schwerarbeiterregelung gilt auch für Personen, die am 31.12.2005 das 50. Lebensjahr schon vollendet haben!

Die neue Schwerarbeiterregelung bringt Männern in zwei Punkten eine Verbesserung gegenüber der „Hacklerregelung III“: Bei den notwendigen Versicherungszeiten und den Abschlägen.

Für einen früheren Pensionsantritt werden nicht 40 bzw. 45 Beitragsjahre benötigt, sondern 45 Versicherungsjahre. Das bringt Männern eine Erleichterung, den Frauen

aber bis 2024 keinen Vorteil, da der Pensionsantritt nach der Schwerarbeiterregelung frühestens ab 60 Jahren möglich ist und auch Frauen 45 Versicherungsjahre benötigen.

Der Pensionsantritt wird je Schwerarbeitsjahr (bzw. je 12 Monate) um 3 Monate früher möglich sein, darf aber 60 Jahre nicht überschreiten.

Die Festlegung der Schwerarbeit erfolgt durch eine Verordnung des Sozialministers.

Abschläge

Die Abschläge betragen für die SchwerarbeitspensionistInnen statt 4,2% pro Jahr 2,1%. (Halber „normaler“ Abschlag). Wenn mehr als 15 Schwerarbeitsjahre (genau genommen 180 Monate) vorliegen, wird der Abschlag um 0,05% pro Jahr geringer, so dass er sich bis auf 0,85% reduzieren kann. Diese maximale Reduktion wird nach 40 Jahren Schwerarbeit erreicht. Bei 20 Schwerarbeitsjahren beträgt der Abschlag z.B. 1,85% pro Jahr des Antritts vor 65.

Pensionskonto

Der Hauptverband muss bis 2007 für jeden ein individuelles Pensionskonto einrichten und dieses jährlich auf den aktuellen Stand bringen.

Das Konto wird bis zu jenem Kalenderjahr geführt, in dem der Stichtag der (vorzeitigen) Alterspension bzw. der Tod des Versicherten liegt, falls dieser vorher erfolgt. Mit dem Stichtag kommt es zur Zuerkennung der Pension, und eine weitere Führung des Pensionskontos ist damit hinfällig. Während einer IV oder BU-Pension wird das Pensionskonto weiter geführt.

Das Konto weist folgendes aus:

- das (versicherte) Erwerbseinkommen bzw. die Beitragsgrundlage bei „Ersatzzeiten“
- die jährliche Gutschrift (Summe der Beitragsgrundlagen mal Steigerungsbetrag 1,78%)
- die aufgewerteten Gutschriften der Vorjahre
- die Gesamtgutschrift
- die bereits erworbene monatliche Pensionshöhe

Zum Zeitpunkt des Pensionsantritts ergibt sich die Pensionshöhe aus dem „Kontostand“ des Pensionskontos.

Ein vereinfachtes Beispiel: wenn jemand monatlich EUR 1.000,00 verdient, dann erhält er am Ende des Jahres EUR 17,80 (1,78 der Bemessungsgrundlage) als künftige Monatspension gutgeschrieben. Dieser Betrag wird jährlich fair mit der Lohnentwicklung aufgewertet, und es kommen die Beträge der Folgejahre hinzu. 45 Jahre mal 17,80 ergibt EUR 800, also die bekannten 80%.

Dieses leistungsdefinierte Pensionskonto stellt nur die Pensionsansprüche im neuen Recht dar. Es ist also für alle über 50-jährigen irrelevant, weil für diese Personen die Pension nur nach der modifizierten Pensionsreform 2003 ausgerechnet wird. Für sie wird kein Pensionskonto geführt.

Für die Versicherten, die in die Parallelrechnung fallen, stellt die auf dem Pensionskonto ausgewiesene Pension nur jene Pension dar, die für das Neurecht in die Parallelrechnung eingeht. Die endgültige Pension ergibt sich aus der Parallelrechnung.

Ersatzzeiten

Im Harmonisierungsmodell gibt es keine Ersatzzeiten mehr. Die bisher übliche pauschale Finanzierung der Ersatzzeiten entfällt somit künftig (sie war ohnehin permanent zu gering).

Im harmonisierten Pensionsrecht gibt es nur noch Versicherungszeiten, und zwar:

- Pflichtversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit,
 - Pflichtversicherungszeiten, für die
 - Bund,
 - Arbeitsmarktservice (AMS),
 - Öffentlicher Fonds (z.B. FLAF)
- Beiträge zu zahlen haben,
- Zeiten einer freiwilligen Versicherung

Es gelten folgende Bemessungsgrundlagen für die Beiträge, die dem Pensionskonto gutgeschrieben werden:

- Arbeitslosigkeit: 70% der Bemessungsgrundlage in der Arbeitslosenversicherung
- Notstandshilfe: 92% davon
 - Neu: Auch wenn man keine Notstandshilfe wegen zu hohen PartnerInneneinkommens bekommt, werden dem Pensionskonto Beiträge gutgeschrieben.
 - Für Notstandshilfezeiten vor 1996 wird die Bemessungsgrundlage nicht reduziert, bei Bezug der Notstandshilfe von 1996 bis 2004 gelten 92% der Bemessungsgrundlage des Arbeitslosengeldes.
- Kindererziehung: EUR 1.350 (Medianeinkommen der Frauen)
Anrechnung für die Dauer von 4 Jahren
Finanzierung: Bis 2009 50% FLAF, 50% bund, danach 75% FLAF, 25% Bund

Im Pensionskonto wird diese erhöhte Bemessungsgrundlage auch für Kinder, die vor 2005 geboren wurden, verwendet. Je nach Geburtsjahr des Kindes ist die Teilgutschrift auf das Pensionskonto geringer, durch die Aufwertung kommt man aber zu heutigem Geldwert auf eine Bewertung mit EUR 1.350.

Allerdings erfolgen nur 12 Teilgutschriften pro Jahr (die EUR 1.350 werden nur 12 mal als Beitragsgrundlage gewertet). Da sowohl Pensionen als auch Gehälter 14 mal ausbezahlt werden, beträgt die Anrechnung tatsächlich nur EUR 1157.

- Bei Mehrlingsgeburten werden am Pensionskonto Kindererziehungszeiten, die pro Monat mit EUR 1.350 bewertet werden, fünf statt vier Jahre lang angerechnet. Bei Überschneidungen mit der Geburt eines weiteren Kindes zählen die Monate jedoch doppelt.
- EUR 1.350 sind auch die Bemessungsgrundlage für
 - Präsenzdienst
 - Zivildienst
 - Hospizkarenz

Das bedeutet eine Verschlechterung für Gutverdiener! Denn bisher waren diese Ersatzzeiten so viel wie ein „durchschnittlicher Beitragsmonat“ wert.

Die Finanzierung der vorgenannten Zeiten erfolgt über die öffentliche Hand
Beiträge für Krankengeldbezug werden vom Bund bedeckt. Die Beitragsgrundlage sind 100% der Bemessungsgrundlage Krankengeld.

Erleichterter Pensionsantritt nur für Versicherungszeiten ab 2005

Das APG sieht im Gegensatz zum ASVG einen eigenständigen Anspruch auf Alterspension zum Regelpensionsalter 65 nach 15 Versicherungsjahren vor, von denen 7 aufgrund Erwerbstätigkeit vorliegen müssen. Im ASVG benötigt man mindestens 15 Beitragsjahre.

Die 15 Jahre müssen aber „nach dem APG“ vorliegen. Diese Jahre müssen daher ab 2005 erworben werden

Detaillierte Auskünfte bei Ausnahmeregelungen: Georg Steiner, ÖGB Villach

Die Parallelrechnung

Die Harmonisierung der Pensionssysteme wird die Art und Weise, wie die Pensionen berechnet werden, noch um einiges komplizierter machen.

Denn gemäß der Parallelrechnung wird künftig für jeden Pensionsneuzugang die Pension sowohl nach dem Recht aufgrund der Pensionsreform 2003 (in folge als Altrecht“ bezeichnet), als auch aufgrund des neuen harmonisierten Pensionssystems berechnet. Beide Ergebnisse werden berücksichtigt.

Ausnahme: Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Pensionssystems über 50-jährigen werden nicht von der Harmonisierung erfasst.

- Da das alte Pensionsrecht für alle weiter gilt, die am 01.01.2005 bereits das 50. Lebensjahr vollendet haben, kommt die Parallelrechnung in den nächsten Jahren noch nicht wirklich zum Tragen.
- Für die unter 50-jährigen, die 2005 bereits Versicherungszeiten erworben haben gilt die Parallelrechnung. Eine Ausnahme bilden jene Fälle, in denen der Anteil der Versicherungszeiten aus dem alten Recht bzw. nach dem APG weniger als 5% der gesamten Versicherungszeiten oder weniger als 12 Monate ausmacht.
- Die Personen, deren Versicherungsverlauf ab 2005 beginnt, unterliegen hingegen völlig dem neuen Recht. Ihre Pension ergibt sich aus dem Pensionskonto. Es wird keine Parallelrechnung durchgeführt.

Zwei Pensionen werden ermittelt

Bei Pensionsantritt werden für die Parallelrechnung für jeden zwei Pensionen ermittelt. Diese fließen im Verhältnis der vor bzw. nach Inkrafttreten der Pensionsharmonisierung erworbenen Versicherungszeiten in die Pensionsberechnung ein.

Wenn man beispielsweise mit 45 Versicherungsjahren am 01.01.2021 in Pension geht, so fallen die letzten 16 Jahre in die Zeit nach der Einführung des harmonisierten Pensionssystems. Die Pension wird dann folgendermaßen berechnet:

- Zunächst wird jene Pension ermittelt, die man mit 45 Versicherungsjahren aufgrund der Rechtslage der Pensionsreform 2003 erworben hätte.

- Dann wird jene Pension ermittelt, die man mit 45 Versicherungsjahren im harmonisierten Pensionssystem erworben hätte.
- Als Endergebnis der Parallelrechnung erhält man folgende Pension:
 - 16/45 der (vollen) Pension nach dem harmonisierten Pensionssystem (16 der 45 Versicherungsjahre wurden nach Einführung der Harmonisierung erworben) und
 - 29/45 der (vollen) Pension nach dem Altrecht (Pensionsreform 2003 29 der 45 Versicherungsjahre wurden vor Einführung der Harmonisierung erworben).

Effekt der Parallelrechnung

Je später man in Pension geht, und je mehr Zeiten somit in den Zeitraum seit der Einführung des harmonisierten Pensionssystems fallen, desto geringer wird der Einfluss des 2004 gültigen Pensionsrechts (ASVG, GSVG, BSVG).

Auswirkungen der Parallelrechnung

Die Parallelrechnung für den Übergang in das neue Pensionsrecht soll für alle unter 50-jährigen gelten. Wenn das neue Pensionssystem 2005 eingeführt wird bedeutet das, dass die verschiedenen bestehenden Pensionssysteme noch lange existieren werden. Ein volles Ausfallen der Altsysteme wird erst für die ab 2005 neu ins Berufsleben Eintretenden wirksam.

Vergleich der Berechnung nach Alt- und Neurecht

- Die Steigerungspunkte sind ab 2009 in beiden Systemen 1,78 Prozentpunkte pro Jahr.
- Der Durchrechnungszeitraum besteht ab 2028 bei der Rechtslage Pensionsreform 2003 aus den „besten“ 40 Jahren, während er im harmonisierten Recht aus allen Versicherungsjahren ohne Begrenzung mit 40 Jahren besteht.
- Aber für die Pension im harmonisierten Neurecht werden bessere Aufwertungsfaktoren angewandt.
- Die Pensionen im Altrecht ergeben sich durch die Verlustdeckelung de facto als die um 5 bis 10% gekürzte Pension aufgrund der Rechtslage vor der Pensionsreform 2003. Maßgeblich ist jenes Jahr, in welchem die Pension angetreten wird und der in diesem Jahr gültigen Deckel.
- Im harmonisierten Neurecht ist die Aufwertung zurückliegender Beitragszeiten besser geregelt als im Altrecht.
- Unterschiede bestehen auch in der Bewertung der Ersatzzeiten (siehe oben).

Personenbezogene Auskünfte: Kollege Georg Steiner ÖGB Villach.

ACHTUNG!

Wird ein Arbeitnehmer nach Slowenien entsendet, so besteht weiterhin die Sozialversicherungspflicht in Österreich. Bei einem Arbeitsunfall in Slowenien tritt die jeweilige Gebietskrankenkasse in Vorleistung.

Beginnt ein österreichischer Arbeitnehmer bei einer slowenischen Baufirma zu arbeiten

- und hält sich oft in Österreich auf, beantragt er das Formular E 106 für sich und seine Familie (z.B. Grenzgänger, alle 14 Tage zu Hause).
- und hält sich fast ausschließlich in Slowenien auf, beantragt er für sich das Formular E 111 und für seine Angehörigen in Österreich das Formular E 109.
- wird die Dauer der Beschäftigung bei der Arbeitslosenversicherung angerechnet. Für slowenische Kollegen gibt es Sonderbestimmungen. Auskunft: Gewerkschaft oder AMS
- wird die Dauer der Beschäftigung bei der Pensionsversicherung angerechnet.

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)

Die BUAK - Organisation

Die Anfänge der BUAK

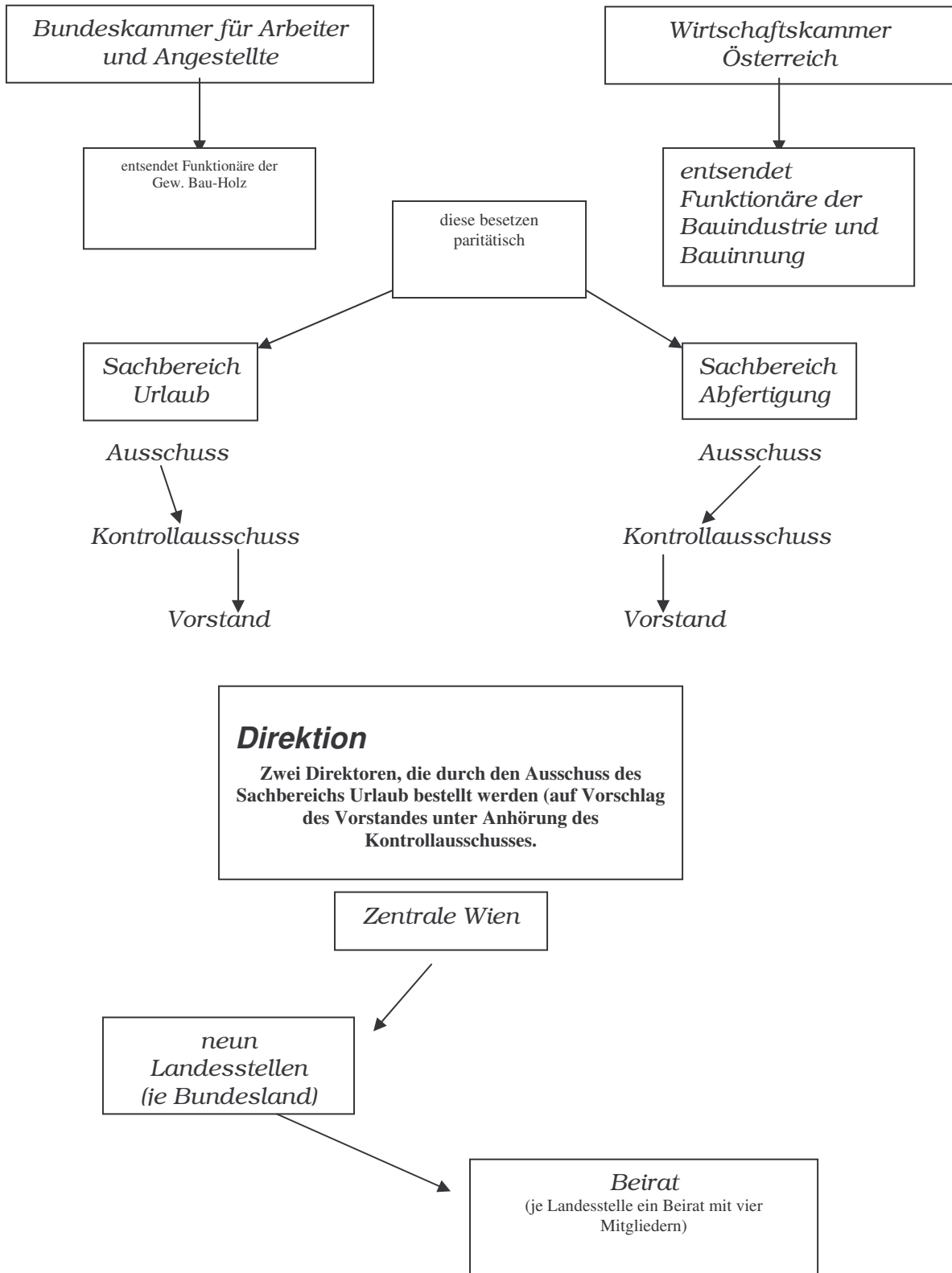
Am 20.3.1946 beschloss der Österreichische Nationalrat das Bauarbeiter-Urlaubsgesetz (BArbUG), welches am 26.5.1946 in Kraft trat.

Mit diesem Gesetz wurde auch die Bauarbeiter-Urlaubskasse (BUK), eine der ersten sozialpartnerschaftlichen Institutionen Österreichs, geschaffen und den Arbeitern in der saisonabhängigen Baubranche ein tatsächlicher Urlaubskonsum ermöglicht.

Im Laufe der Jahre wurde das BArbUG vielfach novelliert und zum heutigen Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungs-Gesetz (BUAG) erweitert. Die BUK erhielt weitere Agenden übertragen und wurde in BUAK umbenannt.

Organisationsform

Die BUAK ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts, deren Leitung paritätisch durch die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer (Arbeiterkammer) und der Arbeitgeber (Wirtschaftskammer) nominiert wird.



Die Sachbereiche Winterfeiertagsregelung und Schlechtwetterentschädigung werden von den Organen des Sachbereichs Urlaub verwaltet.

Der gesetzliche Auftrag der BUAK

Die primäre Aufgabe der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse ist die Vollziehung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) und des Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entsündigungsgesetzes (BSchEG) im Dienste der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber in der Bauwirtschaft.

Leistungen der BUAK

- *Im Sachbereich Urlaub werden rund 8.000 Betriebe betreut und je nach Jahreszeit pro Monat zwischen 90.000 und 140.000 Arbeitnehmer verrechnet.*
- *Im Sachbereich Abfertigung werden pro Jahr zirka 8.000 Abfertigungen ausbezahlt.*
- *Im Sachbereich Schlechtwetter werden pro Jahr zirka 600.000 Anträge auf Refundierung bereits ausbezahlter Schlechtwetterentschädigung gestellt, bearbeitet und an die Arbeitgeber refundiert.*
- *Im Sachbereich Winterfeiertagsregelung werden pro Jahr zirka 121.000 Arbeitnehmer verrechnet; für zirka 77.000 Arbeitnehmer erhalten die Betriebe die Vergütung, zirka 44.000 Arbeitnehmer werden direkt von der BUAK verrechnet.*

Die Sachbereiche Winterfeiertagsregelung und Schlechtwetterentschädigung werden von den Organen des Sachbereichs Urlaub verwaltet. Die Funktionsdauer der Verwaltungsorganmitglieder beträgt fünf Jahre.

Aufgaben der BUAK

Im Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) sind die Sachbereiche Urlaub, Abfertigung und Winterfeiertagsregelung und im Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entsündigungsgesetz (BSchEG) ist der Sachbereich Schlechtwetter geregelt.

Weitere Aufgaben sind:

- *die Verwaltung und Durchführung der kollektivvertraglich normierten „Gemeinsamen Einrichtung für Pauschalabgeltung“*
- *der Regelung für den Zusatzurlaub für Dreischicht- bzw. Zweischichtarbeit*

Außerdem speichert die BUAK die Daten der Arbeitnehmer, organisiert die Beitragszahlungen durch die Arbeitgeber, verwaltet und veranlagt das einbezahlte Kapital und, im Falle der Urlaubskonsumierung eines Arbeitnehmers, wird dessen Urlaubsentgelt zum Zweck der ordnungsgemäßen Abrechnung an den betreffenden Betrieb überwiesen.

Die Urlaubsbestimmungen

Vorrangiges Ziel des BUAG ist es, den Erwerb und den Verbrauch eines Urlaubs zu ermöglichen.

Die Besonderheit dieser Bestimmung liegt in ihrem betriebs-neutralen, branchenspezifischen Charakter, der es dem Bauarbeiter ermöglicht, die für einen Urlaub nötigen 47 Wochen theoretisch bei 47 verschiedenen Betrieben zu erlangen und den solcherart erworbenen Urlaub beim 48. Betrieb zu konsumieren, wenn alle diese Betriebe in den Geltungsbereich des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) fallen.

Der Arbeitnehmer erwirbt nach 47 Anwartschaftswochen einen Urlaubsanspruch im Ausmaß von 30 Werktagen bzw. 25 Arbeitstagen (fünf Wochen).

Wenn er bereits 1150 Anwartschaftswochen erworben hat, hat der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch im Ausmaß von 36 Werktagen bzw. 30 Arbeitstagen (sechs Wochen).

Für jede Anwartschaftswoche muss ein Zuschlag an die BUAK bezahlt werden. Normalerweise ist dieser Zuschlag vom Arbeitgeber zu entrichten, muss aber in bestimmten Fällen von der BUAK selbst getragen werden (z.B. im Falle der Urlaubshaltung des Arbeitnehmers), wobei diese von der BUAK selbst zu leistenden Zuschläge bei der Zuschlagsleistung der Betriebe berücksichtigt sind.

Die Anwartschaft selbst ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf einen bestimmten Prozentsatz der eingezahlten Zuschläge, der das Urlaubsentgelt des Arbeitnehmers darstellt.

Das BUAG regelt auch die Grundsätze, nach denen der Urlaub konsumiert werden kann. Dazu zählt unter anderem, dass der Urlaub nur in einem aufrechten Arbeitsverhältnis konsumiert werden kann, dass der Zeitpunkt des Urlaubsantritts im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmt werden muss und dass der Urlaub auch tageweise konsumiert werden kann, wobei aber ein Teil mindestens eine Woche (fünf Arbeitstage) betragen muss.

Die BUAK hat dafür Sorge zu tragen, dass jenem Arbeitgeber, bei dem der Urlaub konsumiert wird, die im Zeitraum der Konsumierung anfallenden sonstigen Auslagen (Nebenleistungen) pauschal abgegolten werden.

Die bereits erworbenen Beschäftigungswochen gehen dem Arbeitnehmer auch dann nicht verloren, wenn er vorübergehend aus der Baubranche ausscheidet, sondern werden bei einem Wiedereintritt zu den neuen Wochen hinzugerechnet.

Arbeitnehmer, die jedoch endgültig oder längerfristig aus der Baubranche ausscheiden und Ansprüche gespeichert haben, können diese nach Ablauf einer bestimmten Frist (mindestens sechs Monate bei keinem dem BUAG unterliegenden Betrieb beschäftigt) bei der BUAK geltend machen (Abfindung).

Verfall der Ansprüche

Die Verfallsbestimmungen des BUAG sollen eine Hortung der Ansprüche, insbesondere des Urlaubs, verhindern, damit es zu einer regelmäßigen Urlaubshaltung kommt, die zur Erholung des Arbeitnehmers beiträgt.

Im Sachbereich Urlaub sind drei Ansprüche vom Verfall bedroht:

- 1) Anspruch auf Naturalurlaub*
- 2) Anspruch auf Urlaubsentgelt*
- 3) Anspruch auf Abfindung*

Die Grundsätze des Urlaubsverbrauchs sind im §7 BUAG geregelt, der auch bestimmt, dass der Verfall des Naturalurlaubs eintritt, wenn dieser nicht zeitgerecht verbraucht wird.

Der Verfall des Urlaubsentgelts ist eine unmittelbare Folge des Verfalls des Anspruchs auf Naturalurlaub. Tritt der Verfall des Naturalurlaubs ein, verfällt damit auch der Anspruch auf Urlaubsentgelt.

Der Verfall dieser Ansprüche tritt automatisch, bei Vorliegen der Voraussetzungen, ein. Sollten jedoch Gründe, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, den rechtzeitigen Verbrauch des Urlaubs verhindert haben, wird der Verfall wieder aufgehoben.

Die Abfindung

Vorrangiges Ziel des BUAG ist der Erwerb und die Konsumierung eines Urlaubsanspruchs, jedoch muss auch geklärt sein, was mit den erworbenen Anwartschaften passieren soll, wenn der Arbeitnehmer die Branche wechselt oder mit dem Erwerb einer Pension aus dem Arbeitsprozess ausscheidet.

Daher sieht §10 BUAG vor, dass Arbeitnehmer in diesen Fällen einen Anspruch auf Abfindung erlangen, der sich gegen die BUAK richtet.

Im Falle der Pension kann dieser Anspruch sofort, bei Branchenwechsel nach einer Wartezeit von sechs Monaten geltend gemacht werden.

Der Anspruch auf Abfindung verfällt, wenn er nicht innerhalb von drei Jahren nach Beendigung des letzten, in den Geltungsbereich des BUAG fallenden, Arbeitsverhältnisses bei der BUAK geltend gemacht wird.

Die Abfertigung

Unter Abfertigung versteht man einen besonderen Entgeltanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, im Falle des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Betrieb. Die moderne Rechtsprechung betont den Versorgungsgedanken. Die Abfertigung soll im Falle der Lösung des Arbeitsverhältnisses, die ohne Schuld des Arbeitnehmers eintritt, zur Sicherung der Existenz wenigstens für einige Zeit dienen.

Die Abfertigung dient verschiedenen sozialpolitischen Zwecken:

- Vorsorge für die im Gefolge mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses drohende Arbeitslosigkeit*
- Treueprämie für längere Dienstdauer*
- Anteil von dem durch die Leistung des Arbeitnehmers mitbewirkten Aufschwung des Unternehmens*

- Überbrückung für die durch Verlust des Arbeitsplatzes bedingte Schmälerung des Einkommens
- Ausgleich für die Abnutzung der Arbeitskraft durch längere Dauer der Beschäftigung in einem bestimmten Betrieb

Die Abfertigungsbestimmungen

Der ursprüngliche Gedanke war, die bereits in der Urlaubsregelung der Bauarbeiter verankerte "Betriebsneutralität" auch auf die Abfertigung zu erstrecken, sodass auch in diesem Bereich Zeiten von verschiedenen Arbeitgebern zusammengerechnet werden. Zu den Einstiegsbestimmungen zählt eine dreijährige Betriebstreue.

Für eine Abfertigung nach dem BUAG sind in jedem Fall zunächst bestimmte Voraussetzungen zu erbringen.

Nach der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzung (dreijährige Betriebstreue) werden alle folgenden Beschäftigungswochen betriebsneutral angerechnet (Fortlaufspeicherung). Ausnahmen sind hier die Dienstnehmerkündigung, die einvernehmliche Auflösung, unberechtigter vorzeitiger Austritt und Entlassung.

Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich gegen die BUAK, die alle Daten speichert, die Abfertigung berechnet und bei Fälligkeit auf Antrag des Arbeitnehmers ausbezahlt.

Die Höhe der Abfertigung (Staffelgrenze) richtet sich nach der Anzahl der anrechenbaren Beschäftigungswochen (Höchstgrenze der Abfertigung beachten) und wird in Monatsentgelten bemessen.

Natürlich sind auch Regelungen für Lehrzeiten und Restzeiten (Überhang nach einer Abfertigung) vorhanden.

Der Abfertigungsanspruch beträgt:

Nach 156 Monatsentgelte	Beschäftigungswochen	2
Nach 260 Monatsentgelte	Beschäftigungswochen	3
Nach 520 Monatsentgelte	Beschäftigungswochen	4
Nach 780 Monatsentgelte	Beschäftigungswochen	6
Nach 1040 Monatsentgelte	Beschäftigungswochen	9
Nach 1300 Monatsentgelte	Beschäftigungswochen	12

Ab 1.1.2003 sind für erstmals in die Bauarbeit eintretende Arbeitnehmer die Bestimmungen der Mitarbeitervorsorgekasse der BUAK (Abfertigung Neu) anzuwenden.

Betriebliche Mitarbeitervorsorge – Abfertigung Neu.

Zur Abwicklung der Abfertigung Neu wurden sogenannte Mitarbeitervorsorgekassen (MVK) gegründet, die die Abfertigung der Arbeitnehmer verwalten.

Auch die BUAK hat eine MVK gegründet. Die BUAK Mitarbeitervorsorgekasse GesmbH wird die Abfertigung aller Bauarbeiter, die der Abfertigung Neu unterliegen verwalten und darüber hinaus allen Arbeitnehmern und Betrieben anderer Wirtschaftsbereiche offen stehen.

Wer unterliegt der Abfertigung Neu?

- Arbeitnehmer, die ab 1. Jänner 2003 erstmals ein Beschäftigungsverhältnis in der Bauwirtschaft eingehen.
- Arbeitnehmer, die einen Anspruch nach „Abfertigung Alt“ ausbezahlt erhalten, oder denen ein bestehender Anspruch verfällt, unterliegen mit dem nächsten Arbeitsverhältnis dem neuen Abfertigungsrecht.
- Lehrlinge, die ab 1.1.2003 in einem Lehrverhältnis stehen.

Wie berechnet sich die Abfertigung Neu?

Der Arbeitgeber zahlt ab dem zweiten Beschäftigungsmonat einen monatlichen Beitrag an die BUAK Mitarbeitervorsorgekasse.

Die Beitragshöhe beträgt 1,53 Prozent vom monatlichen Bruttolohn einschließlich der Sonderzahlungen. (Basis für den Bruttolohn für den Geltungsbereich des BUAG ist der um 25 Prozent erhöhte KV-Stundenlohn).

Die Beiträge muss die BUAK Mitarbeitervorsorgekasse nach Bestimmungen des BMGV anlegen. Dabei erzielte Erträge werden dem Arbeitnehmer auf seinem Konto gutgeschrieben. Vom Guthaben werden die Verwaltungskosten und Barauslagen der Mitarbeitervorsorgekasse (siehe Kasten) abgezogen.

Laut Gesetz besteht eine Kapitalgarantie. Das bedeutet, dass zumindest die vom Arbeitgeber bezahlten Beiträge dem Arbeitnehmer garantiert sind.

Der Arbeitnehmer erhält jährlich sowie nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eine Information über seinen Kontostand.

Die Verwaltungskosten

Das BMVG berechtigt die Mitarbeitervorsorgekassen bis zu 3,5 Prozent der hereingenommenen Abfertigungsbeiträge einzubehalten.

Die BUAK Mitarbeitervorsorgekasse GesmbH wird nur 2,2 Prozent einbehalten. Ab 1. Jänner 2005 kann sich dieser Prozentsatz nach Maßgabe des Verwaltungsaufwandes verringern oder auf maximal 2,8 Prozent erhöhen.

Daneben werden 0,6 Prozent (ab 2005 0,4 Prozent) des veranlagten Abfertigungsvermögens als Vergütung für die Vermögensverwaltung von den Veranlagungserträgen einbehalten. (Laut BMVG sind hier 1 Prozent bzw. ab 2005 0,8 Prozent möglich).

Barauslagen

Laut BMVG dürfen Depotgebühren und sonstige Kosten im Zusammenhang mit der Vermögensverwaltung als Barauslagen weiterverrechnet werden. Die BUAK Mitarbeitervorsorgekasse verzichtet in den Jahren 2003 und 2004 auf diese Weiterverrechnung. Danach wird dafür ein Pauschalsatz von maximal 0,05 Prozent des veranlagten Abfertigungsvermögens angestrebt.

Anspruch auf Abfertigung

Nach jeder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abfertigung, und kann unter folgenden Verfügungsmöglichkeiten wählen:

- Auszahlung als Kapitalbetrag
- Übertragung an die MV-Kasse des neuen Arbeitgebers

- Belassen des Geldes in der Kasse
- Übertragung an eine Rentenversicherung

Wurde das Arbeitsverhältnis durch Selbstkündigung, verschuldete Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt beendet oder sind noch keine drei Einzahlungsjahre vorhanden, kann der Arbeitnehmer nicht über die Abfertigung verfügen. Die Zeiten gehen jedoch nicht verloren, sondern bleiben bei der Mitarbeitervorsorgekasse liegen (Rucksackprinzip).

Barauszahlungen wie Bankspesen oder Kosten einer Postanweisung, die im Zuge der Überweisung oder Auszahlung der Abfertigung anfallen, dürfen verrechnet und einbehalten werden. Die BUAK Mitarbeitervorsorgekasse wird jedoch die Kosten für die Überweisung auf ein inländisches Bankkonto selbst tragen.

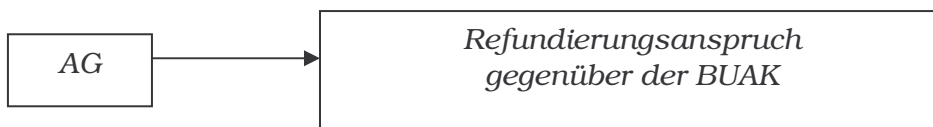
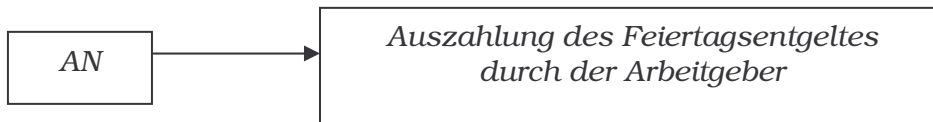
Die Winterfeiertagsregelung

Mit Wirkung 1. Juli 1996 wurde das BUAG um diesen neuen Sachbereich erweitert. Diese Novelle (BGBl. 417/1996) ist ein Ausfluss der Sozialpartnereinigung über Maßnahmen zur Verbesserung der Jahresbeschäftigung am Bau und die Einführung einer Winterfeiertagsregelung.

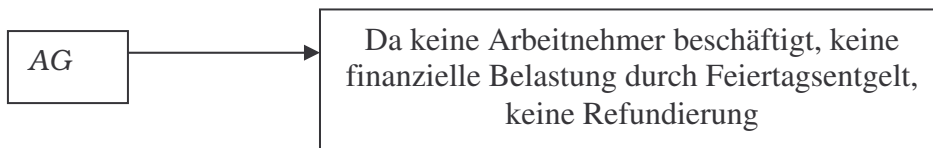
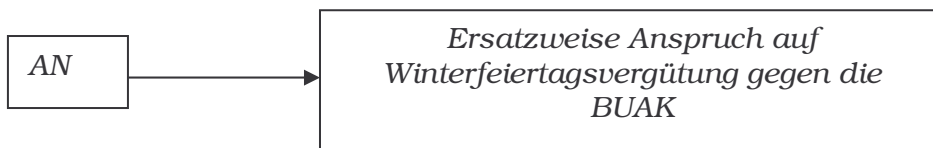
Zur Zeit sind ausschließlich Betriebe des Baugewerbes und der Bauindustrie, öffentliche Betriebe, Wildbach- und Lawinenverbauungsbetriebe und Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe in dieses Gesetz eingebunden.

Überblick – Ablauf

- Zuschlagspflicht für Arbeitgeber
- Arbeitnehmer während der Winterfeiertage beschäftigt



- Arbeitnehmer während der Winterfeiertage nicht beschäftigt



- Wegfall einer Anwartschaftswoche – Neutrale Woche

- Urlaubshaltung von zwei Wochen im Zeitraum Dezember und Jänner

Betroffene Feiertage

Feiertage gem. den Bestimmungen des Kollektivvertrages:

24. Dezember
31. Dezember

Feiertage gem. den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes:

25. Dezember
26. Dezember
1. Jänner
6. Jänner

Neutrale Woche

Vorrangiges Ziel der Winterfeiertagsregelung ist es, die Zeiten der Beschäftigung für die Bauarbeiter zu verlängern.

Längere Beschäftigungszeit bedeutet unter anderem mehr Anwartschaftswochen für den Sachbereich Urlaub und damit auch mehr Zuschlagszahlungen für die Arbeitgeber.

Als Ausgleich dafür wurde die so genannte "neutrale Woche" geschaffen, für die kein Urlaubszuschlag bezahlt wird und die auch nicht als Anwartschaftswoche zählt.

Erwirbt ein Arbeitnehmer mehr als 47 Anwartschaftswochen im Kalenderjahr, gilt eine dieser Wochen als neutrale Woche (im Normalfall Lohnwoche 52).

Erwirbt ein Arbeitnehmer nicht mehr als 47 Wochen im Jahr, so wird ein zweites Jahr angekoppelt, und die neutrale Woche entsteht im zweiten Jahr, wenn der Arbeitnehmer in diesen aufeinander folgenden Kalenderjahren mehr als 47 Anwartschaftswochen erwirbt.

Verpflichtende Urlaubshaltung

Die Winterfeiertagsregelung hat auch Auswirkungen auf die geltende Urlaubsregelung:

In Betrieben, die der Winterfeiertagsregelung unterliegen, ist ein Urlaub im Ausmaß von zwei Wochen im Zeitraum Dezember - Jänner zu vereinbaren und zu halten. Dies ist mittels Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung festzulegen.

Wird das Arbeitsverhältnis im Zeitraum Dezember bis Jänner aufgelöst, so hat der Arbeitnehmer, wenn er den entsprechenden Urlaubsanspruch erworben hat, zwei Wochen Urlaub zu halten.

Ersatzweiser Anspruch des Arbeitnehmers

Voraussetzung für den Erwerb eines ersatzweisen Anspruches auf Winterfeiertagsvergütung ist eine bestimmte Anzahl an Anwartschaftswochen im Kalenderjahr bei einem, dem Sachbereich Winterfeiertagsregelung unterliegenden, Betrieb.

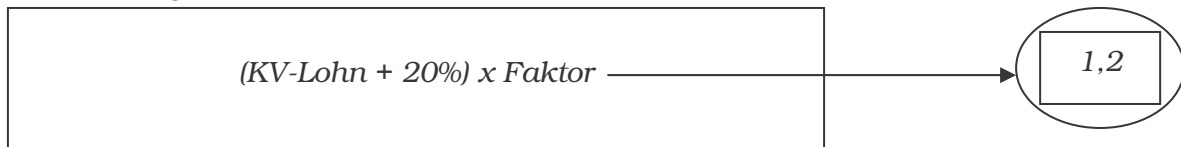
Ist der Arbeitnehmer nicht beschäftigt, stehen ihm, analog der Anzahl an Anwartschaftswochen, zwischen 50 und 100 Prozent der Vergütung zu:
Der Arbeitnehmer erhält die Vergütung entweder auf eigenen Antrag, gemeinsam mit der Abfindung oder mit dem nächstem Urlaubsentgelt.

ACHTUNG!

Bei Auszahlung fällt für die Dauer der Versicherungszeit die Pension weg, aber der Bezug von Arbeitslosengeld ist nicht beeinflusst, Winterfeiertagsvergütung brutto abzüglich 30% an AMS (weiterhin Bezug von Arbeitslosengeld) abzüglich 18,2% SV-Beitrag für laufenden Bezug.

Die Finanzierung

Der Arbeitgeber hat einen Wochenzuschlag von April bis November zu bezahlen. Die Berechnungsformel lautet:



Der, zur Berechnung notwendige Faktor, wird mittels Verordnung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit festgelegt.

Die Schlechtwetterregelung

Für den Arbeitsablauf in den Bauberufen ist das Wettergeschehen ein wesentlicher Faktor. Schlechtwetter bedeutet für die überwiegend im Freien tätigen Bauarbeiter Arbeitsunterbrechungen, die mit Lohneinbußen verbunden sind. Die Lösung dieses Problems ist eine Entschädigungsregelung für Verdienstentgang, die bei Arbeitsausfällen infolge Schlechtwetters eintritt.

Überblick – Ablauf

- Beitragspflicht für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Entscheidung des Arbeitgebers, ob die Arbeit einzustellen, fortzuführen oder wiederaufzunehmen ist
- Auszahlung der Schlechtwetterentschädigung (60% vom Ist-Lohn) durch den Arbeitgeber im Rahmen der Lohnauszahlung
- Antrag auf Rückerstattung bereits ausbezahlter Schlechtwetterentschädigung an die BUAK
- Prüfung des Antrages auf formale und logische Richtigkeit durch die BUAK
- Wetterprüfung durch die BUAK
- Eventuelle Korrekturen bzw. Richtigstellungen der Antragsdaten (BUAK-Arbeitgeber)
- Monatliche Rückerstattung der Beträge durch die BUAK

Arbeitsausfall

Nur der Arbeitgeber, nach Anhörung des Betriebsrats, entscheidet, ob die Arbeit einzustellen, fortzuführen oder wiederaufzunehmen ist.

Ersatzarbeit: Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine andere, zumutbare Arbeit im Betrieb zu verrichten (ohne Schmälerung des Entgeltes).

Wartezeit: Auf Anordnung des Arbeitgebers muss der Arbeitnehmer drei Stunden auf der Baustelle verbleiben, um eine Witterungsbesserung abzuwarten. Allerdings muss eine entsprechende Unterkunft vorhanden sein.

Kontingent:

Sommerperiode 1. Mai – 31. Oktober		Winterperiode 1. November – 30. April	
144 Stunden	für höher als 1500m gelegene	192 Stunden	für alle Arbeitsstellen
96 Stunden	für alle übrigen Betriebe		

Nicht in Anspruch genommene Stunden aus der Sommerperiode werden in der nachfolgenden Winterperiode für die Gewährung einer Schlechtwetterentschädigung herangezogen.

Liegen außerordentliche Witterungsverhältnisse vor, können die Kontingente um maximal 50% erhöht werden.

Wetterprüfung

Zur Überprüfung, ob an den beantragten Tagen tatsächlich eine witterungsbedingte Beeinträchtigung vorlag, bedient sich die BUAK der von der Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik gelieferten Wetterdaten.

Bis zum Ende der Sommerperiode 1997 stammten diese Daten von 120 Tawesstationen (= teilautomatische Stationen), die über das ganze Bundesgebiet verteilt sind und pro Stunde Aufzeichnungen liefern über:

- Temperatur
- Niederschlagsmenge
- Windspitzengeschwindigkeit

Dieses Netz erwies sich als zu grobmaschig und konnte lokale Ereignisse, die nur einen Teil des zur Wetterstation gehörenden Gebietes betrafen, nicht erfassen.

Mit Beginn der Winterperiode 1997 wurden zahlreiche Verbesserungen durchgeführt. Die Tawesstationen wurden mit registrierenden Messfühlern ausgestattet, die eine feinere Analyse der Wetterwerte ermöglichen, indem sie z.B. die Niederschlagsmenge pro Minute erfassen.

Folgende wetterspezifische Daten erhält die BUAK

(pro Postleitzahl/pro Tag/pro Stunde) geliefert:

- *Niederschlag*
- *Temperatur*
- *Wind*
- *Kombination Wind-Temperatur*
- *Schnee*

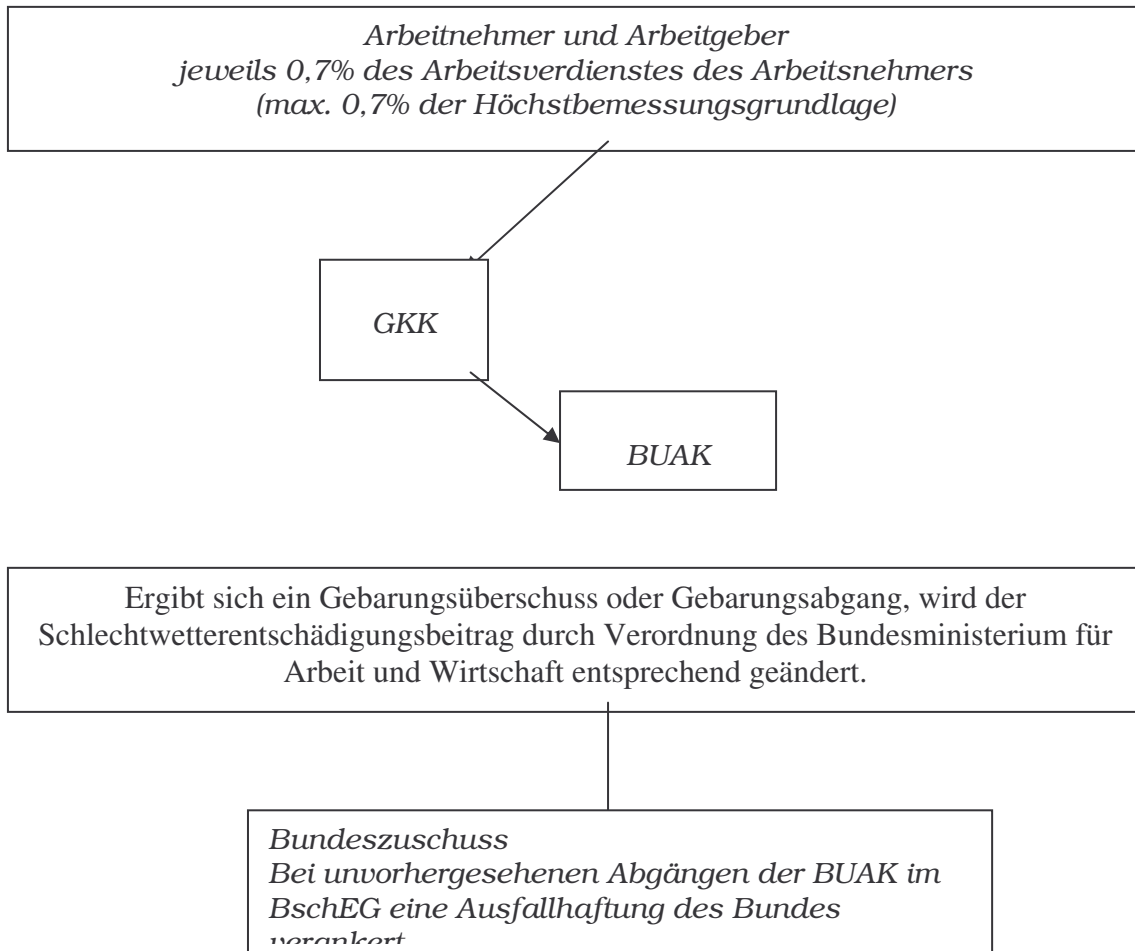
Diese Messdaten werden mit dem GIS-System (geographisches Informationssystem) verknüpft, das unter anderem ein Höhenmodell, Satelliten- und Radarbildauswertung enthält, wodurch eine flächendeckende Aussage über Schönwetter/Schlechtwetter, bezogen auf jede einzelne Postleitzahl, möglich ist. Dadurch werden 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 dieser Antrag verrechnet werden kann.

Sollten bei einem Antrag Unklarheiten auftreten, besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit darauf zu reagieren, indem er auf dem Korrekturantrag ergänzende Mitteilungen vermerkt, wie z.B. die Art der Tätigkeiten, die nicht ausgeführt werden konnten.

Wird der Antrag, trotz Stellungnahme bzw. näheren Erläuterungen, wegen der Witterungssituation nicht verrechnet, erhält der Arbeitgeber ein entsprechendes Ablehnungsschreiben samt einem Rohbericht der Wetterdaten dieses Tages (in der Legende dieser Beilage sind auch die Wetterkriterien zusammengefasst).

Die Finanzierung (Beitrag)



ANSPRECHPARTNER

Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse

Landesstelle Kärnten

Bahnhofstraße 24

A - 9010 Klagenfurt

Tel.Nr.: ++43 05 / 79579 / 2500

Fax: ++43 05 / 79579 / 92599

Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse

Zentrale

Kliebergasse 1a

A - 1050 Wien

Tel.Nr.: ++43 05 / 79579

www.buak.at

Steuerliche Regelungen

Steuerpflicht

Unbeschränkt steuerpflichtig ist jeder, der in Österreich einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat. Auf jeden Fall tritt aber nach sechs Monaten ständigem Aufenthalt in Österreich, und zwar rückwirkend, die unbeschränkte Steuerpflicht ein. Die Staatsbürgerschaft ist dabei nicht entscheidend.

Die unbeschränkte Steuerpflicht bedeutet, dass alle in- und ausländischen Einkünfte in Österreich steuerlich erfasst werden. Doppelbesteuerungsabkommen verhindern, dass man mehrmals Steuer für das selbe Einkommen zahlen muss, wenn man in mehreren Staaten einen Wohnsitz oder Einkünfte erzielt.

Steuertarif ab dem 1.1.2005

<i>Einkommen in Euro</i>	<i>Steuer</i>	<i>In Prozent</i>
<i>Bis 10.000 Euro</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Bei 25.000 Euro</i>	<i>5.750,-</i>	<i>23,0%</i>
<i>Bei 51.000 Euro</i>	<i>17.085,-</i>	<i>33,5%</i>
<i>Über 51.000 Euro</i>	<i>-</i>	<i>50,5%</i>

Lohn- oder Einkommenssteuer

Grundsätzlich gilt: Arbeitnehmer und Pensionisten zahlen Lohnsteuer, Selbstständige zahlen Einkommenssteuer. Die Lohn- und die Einkommenssteuer unterscheiden sich nur in ihrer Erhebungsform. Der Steuersatz ist grundsätzlich gleich. Für Arbeitnehmer gibt es aber zusätzliche Absetzbeträge und Sonderbestimmungen für die Besteuerung „sonstiger Bezüge“.

Die Lohnsteuer hat jeder Arbeitgeber einzubehalten und bis zum 15. des Folgemonats an das Finanzamt abzuführen.

Die Einkommenssteuer wird im Veranlagungsweg erhoben. Dazu muss man eine Einkommenssteuererklärung beim Finanzamt abgeben. Aufgrund dieser Erklärung wird die Einkommenssteuer erhoben.

Bei Arbeitnehmerveranlagung (früher Jahresausgleich) wird die Steuer für das im Kalenderjahr bezogene Einkommen neu berechnet. Falls lohnsteuerpflichtige Einkünfte im Kalenderjahr nicht ganzjährig bezogen wurden, kommt es durch die Jahresberechnung im Regelfall zu einer Gutschrift.

Steuerfreie Leistungen

Die wichtigsten steuerfreien Leistungen sind:

- Familienbeihilfe
- Wochengeld und vergleichbare Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung
- Karenzurlaubsgeld, Karenzurlaubshilfe, sowie Kinderbetreuungsgeld

Berechnung der Lohnsteuer

Bereits bei der Berechnung der Lohnsteuer berücksichtigt der Arbeitgeber zahlreiche Steuerbefreiungen und -begünstigungen. Es müssen somit alle Änderungen die Einfluss auf die Steuerberechnung haben (Familienstand, Wohnsitz, Kinder, Alleinerzieher, Pendlerpauschale, Freibetragsbescheid), dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Der Arbeitgeber haftet (bei Einhaltung der Meldepflicht) für die richtige Berechnung der Lohnsteuer. Der Arbeitgeber muss dem Dienstnehmer auch eine Abrechnung für den im Kalendermonat ausbezahlten Arbeitslohn aushändigen.

Diese Abrechnung muss folgendes enthalten:

- Bruttobezüge,
- Beitragsgrundlage für die Pflichtbeiträge (Sozialversicherungsbeiträge),
- Pflichtbeiträge,
- Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer,
- Einbehaltene Lohnsteuer.

Arbeitnehmerveranlagung

Für den Antrag auf Durchführung einer Arbeitnehmerveranlagung hat man fünf Jahre Zeit. Der Antrag kann per Post geschickt, persönlich im Finanzamt abgegeben oder per Internet eingereicht werden. Das Wohnsitzfinanzamt führt auf den Antrag eine Arbeitnehmerveranlagung (früher: Jahresausgleich) durch und überweist die Lohnsteuergutschrift auf ihr Konto.

In folgenden Fällen ist normalerweise eine Gutschrift zu erwarten:

- wenn man während des Jahres unterschiedlich hohe Bezüge erhalten hat und der Arbeitgeber keine Aufrollung durchgeführt hat,
- wenn man während des Jahres den Arbeitgeber gewechselt hat oder man nicht ganzjährig beschäftigt war,
- wenn man auf Grund der geringen Höhe der Bezüge Anspruch auf „Negativsteuer“ hat,
- wenn man Anspruch auf den Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag oder auf eine Pendlerpauschale hat und dies bei der laufenden Lohnverrechnung nicht berücksichtigt wurde,
- wenn Freibeträge für Werbungskosten, Sonderausgaben oder außergewöhnliche Belastungen geltend gemacht werden, die noch nicht in einer Freibetragsbescheid berücksichtigt wurden.

Bei der Arbeitnehmerveranlagung kann man nach Ablauf des Jahres Folgendes geltend machen:

- Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsatzbetrag (soweit nicht schon gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht),
- Unterhaltsabsatzbetrag,
- Mehrkindzuschlag,
- Pendlerpauschale (soweit nicht schon gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht),
- Pflichtversicherungsbeiträge auf Grund einer geringfügigen Beschäftigung, wenn in das System der gesetzlichen Sozialversicherung optiert wird und die Beiträge vom Arbeitgeber nicht berücksichtigt wurden,
- Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung für mitversicherte Angehörige.

Pflichtveranlagung

Wenn man von sich aus keine Erklärung zur Arbeitnehmerveranlagung abgibt oder abgeben muss, wird das Finanzamt in folgenden Fällen durch Zusendung eines Formulars L 1 zur Einreichung einer Erklärung auffordern und eine Pflichtveranlagung durchführen:

- wenn im Kalenderjahr Krankengeld aus der gesetzlichen Sozialversicherung oder Bezüge nach dem Heeresgebührengesetz (z.B. für Truppen- oder Kaderübungen) ausbezahlt oder Sozialversicherungspflichtbeiträge zurückerstattet wurden,
- wenn für das jeweilige Kalenderjahr ein Freibetragsbescheid ausgestellt worden ist. Eine Pflichtveranlagung ist hier nur durchzuführen, wenn der Freibetragsbescheid zu hoch war.

Freibetragsbescheid

Ein Freibetragsbescheid enthält bestimmte Werbungskosten, Sonderausgaben oder außergewöhnliche Belastungen, die der Arbeitnehmer bereits bei der laufenden Lohnverrechnung berücksichtigen kann. Dadurch zahlt der Arbeitnehmer weniger Lohnsteuer. Normalerweise ergeht der Freibetragsbescheid gemeinsam mit dem Einkommenssteuerbescheid auf Grund der Arbeitnehmerveranlagung. Gleichzeitig erhält man eine Mitteilung zur Vorlage beim Arbeitgeber.

Der Freibetragsbescheid gilt für das dem Veranlagungszeitraum zweitfolgende Jahr. Dem Einkommenssteuerbescheid für das Kalenderjahr 2002 werden etwa der Freibetragsbescheid und die Mitteilung an den Arbeitgeber für das Kalenderjahr 2004 angeschlossen. Dieser Freibetragsbescheid berücksichtigt die Freibeträge – auf Basis des Jahres 2002 – vorläufig bereits für 2004. Sind die tatsächlichen Aufwendungen im Jahr 2003 höher als jene im Freibetragsbescheid, wird dies bei der Arbeitnehmerveranlagung ausgeglichen und es ist eine zusätzlich Gutschrift zu erwarten. Im Falle geringerer Aufwendungen kommt es im Regelfall zu Nachzahlungen.

Kirchenbeiträge

Beiträge an gesetzlich anerkannte Kirchen und Religionsgesellschaften können bis höchstens EUR 75 (2004), ab 2005 EUR 100, jährlich abgesetzt werden. Sie sind neben den Topf-Sonderausgaben absetzbar und werden auch nicht um das Sonderausgabenpauschale gekürzt. Unter bestimmten Voraussetzungen können

diese Beträge auch beim Arbeitgeber oder dem Pensionsversicherungsträger geltend gemacht werden.

Werbungskosten

Werbungskosten sind Aufwendungen oder Ausgaben zur Erhebung, Sicherung und Erhaltung der Einnahmen. Sie müssen beruflich veranlasst sein, also in Zusammenhang mit der Tätigkeit stehen.

Werbungskosten lassen sich in drei Gruppen teilen:

- *Werbungskosten, die automatisch vom Arbeitgeber beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden.*
- *Werbungskosten, die über Antrag des Arbeitnehmers beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden.*
- *Werbungskosten, die beim Finanzamt geltend zu machen sind (z.B. Betriebsratsumlage).*

Werbungskosten, die automatisch vom Arbeitgeber berücksichtigt werden:

- *Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung wie Pensionsversicherungsbeitrag, Arbeitslosenversicherungsbeitrag, Krankenversicherungsbeitrag und Wohnbauförderungsbeitrag*
- *Pflichtbeiträge zu gesetzlichen Interessensvertretungen, z.B. Arbeiterkammerumlage*
- *Gewerkschaftsbeitrag, wenn er über die Gehaltsabrechnung einbehalten wird. Einzahler können den Gewerkschaftsbeitrag im Wege der Arbeitnehmerveranlagung geltend machen. Dazu erhält man von der Gewerkschaft eine Bestätigung über die einbezahlten Beträge zugesandt. Diese Bestätigung ist dann dem Arbeitnehmerveranlagungsformular beizulegen.*
- *Rückzahlung von Arbeitslohn*