

ERKLÄRUNGSHILFE

ARBEITNEHMER: INNENINFORMATION

Sie erhalten vierteljährlich eine Information über Ihre erworbenen Ansprüche der vergangenen 3 Monate von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.

Persönliche Daten

In diesem Bereich führen wir unter anderem Ihre Bankverbindung an, sofern wir Ihre Kontodaten gespeichert haben. Sollten wir keine Daten von Ihnen haben, ersuchen wir Sie, uns eine vollständig ausgefüllte und vom jeweiligen Kreditinstitut abgezeichnete und gestempelte Bankbestätigung im Original (inklusive der Kopie eines amtlichen Lichtbildausweises) zu übermitteln.

In diesem Block wird ebenfalls angeführt, ob durch Ihre gespeicherten Kontodaten, die Identität zur BUAK Service-Karte festgestellt ist oder nicht.

Eine für die Identität zur BUAK-Service Karte festgestellte gespeicherte Kontoverbindung (der BUAK liegt eine durch ein inländisches Kreditinstitut gezeichnete und gestempelte Bankbestätigung vor) erleichtert Ihnen das Identitätsprüfungsverfahren, wenn Sie eine BUAK Service-Karte bestellen möchten.

Sollte durch Ihre gespeicherten oder nicht vorhandenen Kontodaten die Identität zur BUAK Service-Karte nicht festgestellt sein, dann übermitteln Sie uns eine von Ihrem inländischen Kreditinstitut unterzeichnete Bankbestätigung (im Original samt Kopie eines amtlichen Lichtbildausweises).

Mit der kostenfreien BUAK Service-Karte im Scheckkartenformat inkl. Lichtbild, können Sie sich gegenüber Mitarbeiter:innen der BUAK bei Baustellenkontrolle sowie im Kundendienst ausweisen. Die BUAK Service-Karte bietet ebenso Zugang zu den neuen Online-Services für Arbeitnehmer:innen am BUAKinfo-Portal.

Beschäftigungszeiten seit Jahresbeginn

Unter diesem Punkt sind alle Beschäftigungsverhältnisse, die im jeweiligen Jahr gemeldet wurden, aufgelistet.

Die Zuschlagsverrechnung erfolgt tageweise. Das bedeutet, dass Ihr Betrieb für jeden einzelnen Tag (von Montag bis Freitag), an dem Sie beschäftigt sind, einen Zuschlag an die BUAK abzuführen hat. Wird an einem Tag keine Beschäftigung gemeldet, wird daher auch kein Zuschlag für Sie an die BUAK entrichtet und somit bei der Zuschlagsverrechnung für Ihren Urlaub nicht berücksichtigt.

Waren Sie in einem Mischbetrieb beschäftigt, werden auf der Arbeitnehmer:inneninformation die Tage aufgelistet, für welche die Firma eine Beschäftigung im nicht buag-pflichtigen Teil gemeldet hat. Für diese Beschäftigungszeiten werden keine anrechenbaren Wochen für die Urlaubs- und die Winterfeiertagsregelung erworben. Für die Berechnung der Abfertigung werden diese Beschäftigungszeiten jedoch berücksichtigt.

Wurde eine Akkordbeschäftigung gemeldet bedeutet dies, dass Ihr Arbeitgeber einen erhöhten Zuschlag laut Akkordvereinbarung an die BUAK gemeldet und bezahlt hat.

Hat sich während eines Beschäftigungsverhältnisses der KV-Lohn geändert, wird auf Ihrer Arbeitnehmer:inneninformation der zuletzt gemeldete KV-Lohn angegeben.

Beschäftigungszeiten, die aus der Entsendung in die österreichische Bauwirtschaft entstanden sind, unterliegen dem Urlaubskassenverfahren der BUAK und sind mit dem Zusatz "Beschäftigungszeit bei einem Entsendebetrieb" gekennzeichnet.

Wurde im Anschluss an ein buag-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis eine Urlaubersatzleistung bezogen, wird der Bezugszeitraum angegeben. Die Auswahl der Gebietskrankenkasse für die Abfuhr der SV-Beiträge orientiert sich am vorhergehenden Beschäftigungsverhältnis. Der Beendigungsgrund ist ident mit dem vorhergehenden Beendigungsgrund.

Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch kann in drei unterschiedliche Zeitabschnitte gegliedert sein und ist chronologisch geordnet. Die letzte Zeile beinhaltet die/das derzeit laufende Urlaubsjahr. In Klammer ist die Anzahl der erworbenen Beschäftigungswochen des betreffenden Jahres angegeben.

Zustand	Erklärung
Gehalten, verrechnet	Der BUAK liegt eine Urlaubsmeldung (=Haltung) vor und die Firma hat bereits um Urlaubsentgelt eingereicht (=die BUAK hat das Urlaubsentgelt schon verrechnet).
Gehalten, nicht verrechnet	Der BUAK liegt eine Urlaubsmeldung (=Haltung) vor, die Firma hat jedoch noch nicht um Urlaubsentgelt eingereicht (=die BUAK hat das Urlaubsentgelt nicht verrechnet).
Nicht gehalten, verrechnet	Der BUAK liegt keine Urlaubsmeldung (=Haltung) vor, die Firma hat jedoch bereits um Urlaubsentgelt eingereicht (=die BUAK hat das Urlaubsentgelt schon verrechnet).
Nicht gehalten, nicht verrechnet	Weder liegt der BUAK eine Urlaubsmeldung (=Haltung) vor, noch hat die Firma um Urlaubsentgelt eingereicht (=die BUAK hat das Urlaubsentgelt nicht verrechnet).

Alle angeführten Beträge sind Bruttobeträge. Der verrechnete Bruttobetrag wurde entweder an Ihren Betrieb zur Abrechnung überwiesen; in diesem Fall ist es Aufgabe Ihres Betriebes, Ihnen den Nettobetrag auszuzahlen, oder die Auszahlung des Nettobetrages erfolgte von der BUAK direkt an Sie.

Im Falle einer Schichtarbeit werden zusätzliche Urlaubstage erworben. Diese werden extra angeführt.

Die Ansprüche per Erstellungsdatum geben Auskunft, wie viele Urlaubstage Sie noch konsumieren können und wie hoch der Bruttobetrag ist, der Ihnen für Ihre Urlaubstage zur Verfügung steht. Die angeführten Bruttobeträge stellen **keinen** Auszahlungsanspruch dar.

Bei der Urlaubsentgeltauszahlung werden nur Zeiten von Entsendebetrieben herangezogen, für die vom Betrieb Zahlungen an die BUAK geleistet wurden. Die Anzahl der durch Bezahlung abgedeckten Beschäftigungszeiten bei einem Entsendebetrieb bestimmt somit den gegenüber der BUAK zustehenden Urlaubsanspruch und somit auch die Anzahl der zustehenden Urlaubstage.

Die Anzahl der Beschäftigungswochen sind die Gesamtwochen, die Sie im Baugewerbe beschäftigt waren.

Wenn Beschäftigungszeiten von mindestens 1040 Anwartschaftswochen erreicht wurden, erhöht sich Ihr Urlaubsanspruch von 25 Urlaubstagen (entspricht 30 Werktagen) auf 30 Urlaubstage (entspricht 36 Werktagen).

Aufstellung gem. §7 Abs. 6 BUAG - Verfälle

In dieser Aufstellung ist genau ersichtlich, wie viele Tage und welcher Geldbetrag zu welchem Zeitpunkt verfallen. Es ist wichtig zu beachten, dass der Betrieb rechtzeitig um die betroffenen Urlaubstage bei der BUAK einreicht und Sie auch tatsächlich auf Urlaub waren.

Folgende Gründe gelten als Ausnahme und bedingen, dass der Verfall nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt eintritt:

- Urlaubsperioden, welche Entsendezeiten enthalten, verfallen derzeit nicht.
- Urlaubsperioden, welche Beschäftigungszeiten gem. § 4a BUAG (Neutrale Zeiten) enthalten, verfallen erst zum 31. März des drittfolgenden Jahres nach dem Kalenderjahr, in welchem der Urlaubsanspruch entstanden ist.
- Gem. § 7 (6) BUAG wird infolge von Mutterschutz/Karenz die Verfallsfrist von betroffenen Urlaubsperioden um die Dauer des Mutterschutzes/der Karenz verlängert.
- Urlaubsperiode mit mehrfachen Verfallsaufschubgründen.
- Urlaubsperioden, welche Zeiten enthalten, die rechtlich abzuklären sind (BUAG-Pflicht bestritten), verfallen bis zur abschließenden Entscheidung nicht.
- Ansprüche bleiben aufrecht, da der/die Arbeitnehmer:in vor dem Verfallsstichtag verstorben ist.

- Gem. § 6 Z. 1 APSG (Arbeitsplatzsicherungsgesetz) wird die Verfallsfrist von betroffenen Urlaubsperioden um die Dauer des Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes verlängert.
- Urlaubsperioden, die Beschäftigungszeiten enthalten, die rechtlich abzuklären sind (Überprüfung einzelner Beschäftigungsverhältnisse) verfallen bis zur abschließenden Entscheidung durch die BUAK nicht. Mit abschließender Klärung beginnt die Verfallsfrist zu laufen.
- Urlaubsperioden, die Beschäftigungszeiten enthalten, die rechtlich abzuklären sind (durch Einlegen eines Bescheids des Insolvenz-Entgelt-Fonds) verfallen bis zur abschließenden Entscheidung nicht. Mit abschließender Klärung beginnt die Verfallsfrist zu laufen.
- Urlaubsperioden, die Beschäftigungszeiten enthalten, die rechtlich abzuklären sind (Vorsprache der Arbeitnehmer:innen und Prüfung des Sachverhalts) verfallen bis zur abschließenden Entscheidung durch die BUAK nicht. Mit abschließender Klärung beginnt die Verfallsfrist zu laufen.
- Urlaubsperioden, die Beschäftigungszeiten enthalten, die rechtlich abzuklären sind (Prüfung des Sachverhalts nach Intervention) verfallen bis zur abschließenden Entscheidung durch die BUAK nicht. Mit abschließender Klärung beginnt die Verfallsfrist zu laufen.
- Urlaubsperioden, die Beschäftigungszeiten enthalten, die rechtlich abzuklären sind (es ist ein behördliches Verfahren anhängig) verfallen bis zur abschließenden Entscheidung nicht. Mit abschließender Klärung beginnt die Verfallsfrist zu laufen.
- Urlaubsperioden, die Beschäftigungszeiten enthalten, die durch Einbeziehung des Beschäftigungsverhältnisses in das System der BUAK entstanden sind, verfallen erst zum 31.03. des drittfolgenden Jahres nach dem Kalenderjahr, in dem die Anrechnung erfolgt ist.
- Urlaubsperioden, die Beschäftigungszeiten enthalten, die rechtlich abzuklären sind (Prüfung offener Urlaubsansprüche) verfallen bis zur abschließenden Entscheidung durch die BUAK nicht. Mit abschließender Klärung beginnt die Verfallsfrist zu laufen.

Abfertigung nach BUAG (Alt)

Haben Sie bis zum 31.12.2005 die Anspruchsvoraussetzungen für die „Abfertigung Alt“ erworben, unterliegt Ihr Abfertigungsrecht den Bestimmungen der „Abfertigung Alt“ nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG).

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

Insgesamt darf bei mehrmaliger Geltendmachung von Ansprüchen der Höchstanspruch von zwölf Monatsentgelten nicht überschritten werden.

Sie haben Anspruch auf Abgeltung Ihrer Abfertigung im Ausmaß der bereits erworbenen Anwartschaften, wenn Sie seit mindestens zwölf Monaten in keinem Arbeitsverhältnis mehr stehen, das dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegt.

Der Anspruch auf Auszahlung besteht ohne Wartefrist, sobald Ihnen eine Pension nach den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes zuerkannt wurde.

Vorzeitige Auszahlung der Abfertigung gemäß § 37 BUAG (Alt)

Seit Juni 2022 besteht für Arbeitnehmer:innen im System der „Abfertigung ALT“ die Möglichkeit, sich ihre Abfertigungsansprüche vorzeitig auszahlen zu lassen.

Die Voraussetzungen sind, dass Sie zum Zeitpunkt der Antragstellung für mindestens zwei Monate in keinem BUAG-pflichtigen Arbeitsverhältnis mehr stehen, kein Überbrückungsgeld beziehen und als arbeitslos gemeldet sind.

Die Höhe der Abfertigung richtet sich nach der Anzahl der anrechenbaren Beschäftigungswochen und wird in Monatsentgelten bemessen. Zum Abfertigungsanspruch siehe die obige Aufstellung „Abfertigung nach BUAG (Alt)“.

Restwochen werden zusätzlich abgegolten, sofern der volle Abfertigungsanspruch (12 Monatsentgelte) noch nicht erreicht ist.

Beachten Sie bitte vor Antragstellung einen bevorstehenden Sprung in eine höhere Monatsentgeltstufe! Mit Verrechnung der Abfertigung gemäß § 37 BUAG scheiden Sie aus dem System der „Abfertigung Alt“ aus und unterliegen mit Ihren zukünftigen Abfertigungsansprüchen den Bestimmungen des BMSVG („Abfertigung Neu“).

Abfertigung nach BMSVG (Neu)

Haben Sie bis zum 31.12.2005 die Anspruchsvoraussetzungen für die Abfertigung nach dem BUAG nicht erworben, unterliegt Ihr Arbeitsverhältnis den Bestimmungen der „Abfertigung Neu“ nach dem Bundesgesetz über die betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge (BMSVG).

Winterfeiertagsregelung

Als Winterfeiertage gelten der 24.12., 25.12., 26.12., 31.12., 01.01. und 06.01, solange diese Tage auf einen Arbeitstag, also von Montag bis Freitag, fallen.

Nur wenn Sie während dieser Tage nicht beschäftigt waren, können Sie einen ersatzweisen Anspruch auf Winterfeiertagsvergütung erwerben.

Ihr Betrieb muss dem Geltungsbereich der Winterfeiertagsregelung (Baugewerbe und Bauindustrie) unterliegen, damit Sie Anwartschaftswochen für die Winterfeiertagsregelung erwerben können:

bei 14 bis 19 Anwartschaftswochen ergeben sich 50% der Winterfeiertagsvergütung,

bei 20 bis 25 Anwartschaftswochen ergeben sich 75% der Winterfeiertagsvergütung,

und ab 26 Anwartschaftswochen erhalten Sie 100% der Winterfeiertagsvergütung.

Haben Sie nicht verrechnete Ansprüche aus vergangenen Jahren offen, sind diese auf der Arbeitnehmer:inneninformation ersichtlich.

Eine automatische Auszahlung offener Ansprüche erfolgt unterjährig, wenn die BUAK Ihre Kontodaten gespeichert hat. Bitte beachten Sie, dass Winterfeiertagsansprüche binnen drei Jahren nach dem Auszahlungstermin verfallen (Anspruch aus 2015/2016 verfällt am 31.03.2019).

Schlechtwetterentschädigung

Für alle Arbeitnehmer:innen, die bei Betrieben, die dem Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz (BschEG) unterliegen, beschäftigt sind, ist ein Antrag auf Refundierung des Lohnes möglich.

Waren Sie im laufenden Quartal mindestens einen Tag bei einem Betrieb beschäftigt, der dem BschEG unterliegt, ist in der Arbeitnehmer:inneninformation ersichtlich, ob Schlechtwetter-Stunden beantragt wurden.

Anzeige wegen Unterentlohnung

Um ein Unterlaufen des kollektivvertraglich festgesetzten österreichischen Mindestlohnes zu vermeiden und damit das österreichische Lohnniveau für alle am österreichischen Arbeitsmarkt tätigen Arbeitnehmer:innen zu garantieren, werden von Außendienstmitarbeiter:innen der BUAK Kontrollen durchgeführt. Sollte festgestellt worden sein, dass Sie nicht entsprechend den österreichischen KV-Bestimmungen entlohnt worden sind, wird Anzeige gegen das betroffene Unternehmen bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde erstattet. Bitte beachten Sie, dass nur das Gericht über das Bestehen oder Nichtbestehen arbeitsrechtlicher Ansprüche entscheiden kann.

Überbrückungsgeld per >Erstellungsdatum<

Das Überbrückungsgeld steht jenen Arbeitnehmer:innen zur Verfügung, die

- nach Vollendung des 58. Lebensjahres in keinem Arbeitsverhältnis mehr stehen,

- im Anschluss an den Überbrückungsgeldbezug einen Anspruch auf eine Alterspension (Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension) oder auf Sonderruhegeld nach Art. X des NSchG, BGBl. Nr.354/1981 haben,
- mindestens 520 Beschäftigungswochen nach Vollendung des 40. Lebensjahres in einem/mehreren buag-pflichtigen Arbeitsverhältnis/sen erworben haben UND
- mindestens 30 Beschäftigungswochen in einem/mehreren buag-pflichtigen Arbeitsverhältnis/sen nach Vollendung des 56. Lebensjahres gestanden haben.
-

Überbrückungsabgeltung

Nimmt der/die Arbeitnehmer:in trotz Erfüllung aller Voraussetzungen das Überbrückungsgeld nicht in Anspruch und arbeitet stattdessen weiter in einem/mehreren buag-pflichtigen Beschäftigungsverhältnis/sen, dann kann er/sie für diese/s buag-pflichtige/n Beschäftigungsverhältnis/se eine einmalige Überbrückungsabgeltung beantragen. Die Überbrückungsabgeltung kann nur binnen zwölf Monaten nach Antritt einer Alterspension (Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension) oder nach Bezugsbeginn von Sonderruhegeld beantragt werden und beträgt im Normalfall für die Arbeitnehmer:innen 50% bzw. für die Arbeitgeber:innen 30% des sonst den Arbeitnehmer:innen zustehenden Überbrückungsgeldbezuges.

Eine Sonderform bildet die Überbrückungsabgeltung bei dauerhafter Invaliditätspension. Diese kann der/die Arbeitnehmer:in binnen zwölf Monaten nach Zuerkennung der dauerhaften Invaliditätspension beantragen, wenn er/sie mindestens 520 Beschäftigungswochen nach Vollendung des 40. Lebensjahres in einem/mehreren buag-pflichtigen Arbeitsverhältnis/sen erworben hat. In diesem Fall bekommt der/die Arbeitnehmer:in 50% des fiktiv zustehenden Überbrückungsgeldes für einen pauschalen Zeitraum von 18 Monaten. Dem/r Arbeitgeber:innen gebührt bei dieser Sonderform keine Überbrückungsabgeltung.

Abfindung

Sie haben Anspruch auf Abgeltung im Ausmaß der bereits erworbenen Anwartschaften oder einen Teil davon, wenn Sie seit mindestens sechs Monaten in keinem Arbeitsverhältnis mehr stehen, das dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegt.

Der Anspruch auf Auszahlung besteht ohne Wartefrist, sobald Ihnen eine Pension nach den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes zuerkannt wurde.

Einsichtnahme in Ihre Daten per Erstellungsdatum

Seit dem 1. Oktober 2008 bieten Ihnen Mitarbeiter:innen der Gewerkschaft Bau-Holz (kurz GBH) die Möglichkeit, Auszüge von bei der BUAK gespeicherten Daten, wie zum Beispiel Adresse, Urlaubsansprüche, Abfertigungsansprüche oder Winterfeiertagsansprüche in Ihrem Namen abzufragen.

Auch können Informationen über alle Beschäftigungszeiten, die die BUAK von Ihnen gespeichert hat, eingesehen werden.

Um Ihnen eine Kontrolle über Abfragen Ihrer Daten zu geben, listen wir Zugriffe, die von Mitarbeiter:innen der GBH in Ihrem Auftrag getätigt wurden, auf Ihrer Arbeitnehmer:inneninformation (ANI) unter dem Punkt „Einsichtnahme“ auf.

Folgende Bereiche haben wir zusammengefasst:

- Stammdaten: in diesem Bereich sind Informationen über Adresse, Geburtsdatum, Staatsbürgerschaft, Bankverbindung und für den Urlaub anrechenbare Beschäftigungswochen enthalten
- Beschäftigungszeiten: dieser Punkt listet alle bei der BUAK gespeicherten Beschäftigungsverhältnisse auf
- Abfertigungsansprüche: gibt Auskunft, ob Sie der Abfertigung nach dem BUAG (Abfertigung Alt) oder der Abfertigung nach dem BMSVG (Abfertigung Neu) unterliegen und die Höhe der Monatsentgelte im Falle der Zugehörigkeit zum Geltungsbereich des BUAG
- Ansprüche bei der BUAK: in diesem Bereich können die Mitarbeiter:innen der GBH abfragen, ob Sie offene Ansprüche bei der BUAK haben und gegebenenfalls deren Höhe