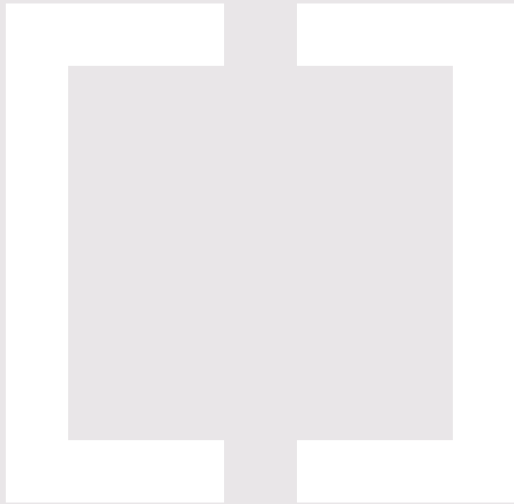


**ALLES  
AUF  
EINEN  
BLICK.**



# INHALT

ÜBER DIE BUAK	4
URLAUB	6
ENTSENDEBESTIMMUNGEN	15
WINTERFEIERTAGE	19
ABFERTIGUNG	23
SCHLECHTWETTER	28
ÜBERBRÜCKUNGSGELD	32
LOHN UND SOZIALDUMPING	37
BETRIEBLICHE VORSORGEKASSE	40
BUAK - SCHULUNGEN	44
KONTAKT	46

# ÜBER DIE BUAKE

Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (kurz: BUAKE) verwaltet und zahlt die Urlaubs- und Abfertigungsansprüche, die Schlechtwetterentschädigungen, den ersatzweisen Anspruch auf Winterfeiertagsvergütung und das Überbrückungsgeld der Bauarbeiter:innen aus.

Die BUAKE wurde 1946 als Körperschaft Öffentlichen Rechts gegründet und wird von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern gleichberechtigt geleitet.

Die gesetzliche Grundlage hierfür sind das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) und das Bauarbeiter-Slechtwetter- Entschädigungsgesetz (BSchG).

Die BUAKE kontrolliert die Einhaltung dieser Rechtsvorschriften direkt auf den Baustellen und bei den Betrieben, um einen fairen Wettbewerb sicherzustellen.



Anfangs hatte die BUAK lediglich den Sachbereich Urlaub; 1987 wurde die Abfertigungsregelung für Bauarbeiter:innen aufgenommen. Seit der Erweiterung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes um den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung und der Übernahme der Verwaltung der Schlechtwetterentschädigung vom Arbeitsmarktservice (beides im Jahr 1996), verwaltete die BUAK bis Ende 2013 vier Sachbereiche. Seit Jänner 2014 bildet das Überbrückungsgeld den fünften Sachbereich.

Während der Sachbereich der Schlechtwetterentschädigung im BSchEG (Bauarbeiter-Slechtwetter-Entschädigungs-Gesetz) geregelt wird, finden sich die gesetzlichen Bestimmungen zu den anderen Sachbereichen im BUAG.

2002 wurde die Betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse gegründet und wurde 2008 auf Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgekasse der BUAK (BUAK–BVK) geändert und steht zu 100% im Eigentum der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse. Sie veranlagt nachhaltig (erfolgreiche Zertifizierung seit 2003 durch die ÖGUT – österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik) Abfertigungs- und Selbständigenvorsorgebeiträge für Arbeitnehmer:innen und Selbständige aller Branchen.

Eine weitere Tochtergesellschaft, die BUAK Schulungen GmbH, wurde 2006 gegründet. Ebenfalls zu 100% im Eigentum der BUAK stehend, bietet sie Schulungen zum Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz an. Die Kurse für BaumeisterInnen, LohnverrechnerInnen, SteuerberaterInnen und andere Interessierte werden von erfahrenen MitarbeiterInnen der BUAK gehalten.

Seit dem 01.09.2005 unterliegen auch jene Arbeitnehmer:innen der Urlaubsregelung der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, die von Betrieben mit Sitz außerhalb Österreichs zu Bautätigkeiten nach Österreich entsandt bzw. überlassen werden.

Auf den nächsten Seiten möchten wir Ihnen im Kurzen einen Einblick in die jeweiligen Sachbereiche geben.

# URLAUB

Ziel der Urlaubsregelung ist es, auch Bauarbeiter:innen, deren Beschäftigungsrythmus von saisonalen Unterbrechungen geprägt ist, den Erwerb und den Verbrauch eines Urlaubes zu ermöglichen.



Diese Regelung ist betriebsneutral und branchenspezifisch. Der/die Arbeitnehmer:in kann die für den Urlaub nötigen Anwartschaftswochen bei mehreren Betrieben erwerben, solange diese in den Geltungsbereich des BUAG fallen. Erworbene Anwartschaftswochen und Urlaubsansprüche werden zum nächsten Betrieb mitgenommen.

## **ANWARTSCHAFTSWOCHE**

Dem/der Arbeitnehmer:in gebührt bei 52 Anwartschaftswochen innerhalb eines Kalenderjahres ein Urlaub im Ausmaß von 30 Werktagen bzw. 25 Arbeitstagen. Der Urlaubsanspruch erhöht sich auf 36 Werktage bzw. 30 Arbeitstage, wenn der/die Arbeitnehmer:in bereits 1040 Anwartschaftswochen erworben hat.

Der Urlaubsanspruch entsteht im Verhältnis zu den zurückgelegten Beschäftigungswochen innerhalb eines Kalenderjahres.

Mit dem darauffolgenden Kalenderjahr beginnt ein neues Urlaubsjahr und die Anwartschaftswochen werden von Jahresanfang an gezählt.

Von dem Betrag, der in einer Urlaubsperiode eingezahlt wurde, erhält der/die Arbeitnehmer:in bei einem Urlaubsanspruch von 30 Werktagen 64,935%, bei einem Urlaubsanspruch von 36 Werktagen 77,922% als Urlaubsentgelt brutto. Diese festgelegten Prozentsätze werden als Anwartschaftsfaktor des/der Arbeitnehmer/s/in bezeichnet.

### **Anwartschaftswoche**

Eine Anwartschaftswoche besteht aus 5 Anwartschaftstagen (1 Anwartschaftstag = 0,2 Anwartschaftswochen). Dazu zählen alle zuschlagspflichtigen Beschäftigungszeiten nach § 5 BUAG sowie Zeiten des Urlaubs, Krankenstands und Zeiten eines Arbeitsausfalls wegen Schlechtwetters.

### **Faktoren, Anwartschaften**

Die Faktoren und Anwartschaften werden vom Bundesministerium für Arbeit per Verordnung festgesetzt.



## **DER URLAUBSVERBRAUCH**

Der Urlaub kann nur während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses gehalten werden. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist im Einvernehmen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer:in zu bestimmen. Der Urlaub kann innerhalb des Kalenderjahres in dem er entstanden ist, jedenfalls aber bis zum 31. März des drittfolgenden Jahres, verbraucht werden. Dabei müssen auf die Erfordernisse des Betriebes und auf die Erholungsmöglichkeit des/der Arbeitnehmer/s/in Rücksicht genommen werden.

## **EINREICHUNG**

Nachdem der Urlaubsantritt vereinbart wurde, reicht der Betrieb (bzw. Steuerberatungskanzlei, Bilanzbuchhaltungsberufe) um das entsprechende Urlaubsentgelt bei der BUAK ein.

## **BETRIEBE MIT TREUHANDKONTO**

Bei Vorliegen eines besonderen Kontos gem. § 8 Abs. 3 BUAG wird das Urlaubsentgelt brutto auf das Treuhandkonto des Betriebs überwiesen. Der Betrieb berechnet nun das Nettoentgelt und zahlt dies dem/der Arbeitnehmer:in aus (dies kann auch mit dem Lohn des Lohnzahlungszeitraumes sein, in den der Urlaub fällt).

Die erfolgte Urlaubshaltung teilt der Betrieb der BUAK im Zuge des monatlichen Meldeverfahrens mit. Der Zeitpunkt der Urlaubstage ist bereits bei der Einreichung bekannt zu geben.

## **BETRIEBE OHNE TREUHANDKONTO**

Liegt kein Treuhandkonto gem. § 8 Abs. 3 BUAG vor, erfolgt die Brutto-Nettoberechnung des Urlaubsentgelts durch die BUAK. Das Nettoentgelt wird direkt auf das Konto des/der Arbeitnehmer/s/in angewiesen.

Nach erfolgter Verrechnung wird dem/der Arbeitnehmer:in wie auch dem Betrieb (bzw. Steuerberatungskanzlei, Bilanzbuchhaltungsberufe) eine Verrechnungsliste übermittelt. Der Verrechnungsliste können alle für die Lohnverrechnung relevanten Daten entnommen werden.

Monatlich wird seitens der BUAK eine Aufstellung der gesamten abgeführten gesetzlichen Abgaben erstellt. Eine gesonderte Meldung des Urlaubes ist nur dann erforderlich, wenn die Urlaubshaltung von den Angaben, welche im Zuge der Urlaubsentgelteinreichung bereits gemacht wurden, abweichen.

### **Gesichertes Konto**

Die Kontodaten müssen einmalig (und bei Änderung!) mittels einer Bankbestätigung der BUAK bekanntgegeben werden. Das entsprechende Kreditinstitut muss bestätigen, dass der/die Arbeitnehmer:in KontoinhaberIn ist. Dieses Formular ist der BUAK vorzulegen.



## DAS URLAUBSENTGELT BRUTTO

Der Betrieb zahlt für jede/n Arbeitnehmer:in für jeden Anwartschaftstag einen Urlaubszuschlag an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse. Fünf Anwartschaftstage bilden eine Anwartschaftswoche.

Für Zeiten desurlaubes zahlt der Betrieb keine Zuschläge für den Sachbereich Urlaub; stattdessen leistet die BUAK selbst diese Zuschläge (diese Beträge werden auf die Zuschlagsleistung der Betriebe aufgerechnet).

Der/die Arbeitnehmer:in zahlt niemals Zuschläge an die BUAK.

Basis für die Berechnung des Tageszuschlags bildet der kollektivvertragliche Stundenlohn des/der Arbeitnehmer/s/in.

Dieser wird für die Berechnung um 20% erhöht und mit einem Faktor, der sich aus der wöchentlichen Normalarbeitszeit des/der Arbeitnehmer/s/in ergibt, multipliziert.

(KV-Stundenlohn + 20%) x Faktor

5



Der sich damit ergebende Wochenzuschlag wird durch 5 dividiert:

Seit 1. Jänner 2015

Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit	Zuschlagsfaktor
40 Stunden	11,85
39 Stunden	11,55
weniger als 39 Stunden	11,40

## VERFALL VON OFFENEN URLAUBSTAGEN

Beispiel:

Beendigung am 16. Dezember 2024. Der/die Arbeitnehmer:in hat offene Ansprüche aus den Jahren 2022 - 2024.

Ansprüche aus 2022: Verfall 31.03.2025, daher Urlaubersatzleistung automatisch bei Beendigung.

Variante A:

Ansprüche aus 2023: Verfall 31.03.2026 daher (Teil-) Abfindung frühestens am 16. Juni 2025

Ansprüche aus 2024: Verfall 31.03.2027 daher (Teil-) Abfindung frühestens am 16. Juni 2025

Variante B:

Freiwillige Auszahlung der (Teil-) Urlaubersatzleistung sofort nach Beendigung

Der Anspruch auf Abfindung verfällt am 31. März des drittfolgenden Jahres nach dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist.

## AUSGABEN DER BUAK

Neben den Urlaubsentgelten hat die BUAK noch weitere Ausgaben zu tragen. Dazu zählen unter anderem die Nebenleistungen für den/die Dienstgeber/in (30,1% des eingereichten Urlaubsentgeltes), die Eigenzuschläge der BUAK (wenn der/die Arbeitnehmer/in auf Urlaub ist, zahlt nicht der Betrieb den Zuschlag für die Anwartschaftswoche, sondern die BUAK; ca. 11%) und die Verwaltungskosten (ca. 1,8%). Die Zuschläge werden so berechnet, dass damit alle Ausgaben der BUAK gedeckt werden können.

Die BUAK ist verpflichtet, einbezahlte Zuschläge bis zum Zeitpunkt der Auszahlung bei heimischen Banken mündelsicher anzulegen.

Die dadurch gewonnenen Zinserträge sichern die Finanzgebarung der BUAK im Sachbereich Urlaub.

## **DIE URLAUBSERSATZLEISTUNG (UEL)**

Die Urlaubersatzleistung gem. § 9 BUAG ist die Abgeltung des bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offenen und nicht verbrauchten Urlaubsanspruchs. Die Urlaubersatzleistung schließt unmittelbar an das Arbeitsverhältnis an und gebührt in der Höhe des Urlaubsentgeltes. Vom Urlaubsverbrauch unterscheidet sie sich dadurch, dass die Arbeitgeberfunktion von der BUAK wahrgenommen wird. Die Urlaubersatzleistung kann nur dann bezogen werden, wenn im Bezugszeitraum kein buag-pflichtiges Arbeitsverhältnis vorliegt.

In der „verpflichtende Variante“ (§ 9 Abs. 3 BUAG) werden Urlaubsanwartschaften, die innerhalb von 6 Monaten verfallen würden, unabhängig von einer Antragstellung automatisch von der BUAK ausbezahlt.

Dies erfolgt daher ohne Antragstellung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmer:in unmittelbar nach Beendigung des letzten buag-pflichtigen Arbeitsverhältnisses.

In der „freiwilligen Variante“ (§ 9 Abs. 2 BUAG) kann der/die Arbeitnehmer:in unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Urlaubersatzleistung bei der BUAK beantragen. Der/die Arbeitnehmer:in hat die Möglichkeit anzugeben, wie viele der nicht verbrauchten Urlaubstage abgegolten werden sollen.

Der/die Arbeitnehmer:in erwirbt während des Bezuges der Urlaubersatzleistung Anwartschaftswochen und ist für die Dauer des Bezuges sozialversichert. Die BUAK trägt die Zuschläge für die Sachbereiche Urlaub und Abfertigung. Als Arbeitgeber:in scheidet die BUAK auf.

## **AUSZAHLUNG**

Die BUAK hat dem/der Arbeitnehmer:in den Nettobetrag der Urlaubersatzleistung für die jeweils in einem Kalendermonat abgegoltenen Urlaubstage am 10. des Folgemonats auszuzahlen.

Die lohnabhängigen gesetzlichen Abgaben werden von der BUAK abgeführt, wobei die Lohnsteuer an das für die BUAK zuständige Finanzamt abgeführt wird.

## DIE URLAUBSABFINDUNG

Vorrangiges Ziel des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes ist der Erwerb und der Verbrauch eines Urlaubsanspruchs.

Es muss jedoch auch geklärt sein, was mit den erworbenen Anwartschaften geschehen soll, wenn der/die Arbeitnehmer:in die Branche wechselt oder aufgrund eines Pensionsantritts aus dem Erwerbsprozess ausscheidet.

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

Im Falle der Pension bzw. einer Zuerkennung von Überbrückungsgeld kann dieser Anspruch sofort geltend gemacht werden. Bei Branchenwechsel kann die Abfindung erst nach einer gesetzlichen Wartezeit von 6 Monaten beantragt werden oder der/die Arbeitnehmer/in nimmt gleich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Urlaubersatzleistung in Anspruch.

Nach erfolgter Antragstellung überweist die BUAK dem/der Arbeitnehmer:in die Abfindung.

Da die UEL bzw. Abfindung der Sozialversicherungspflicht unterliegt, gelten folgende Regelungen:

- Abzug der AN-Anteile zur Sozialversicherung bei der Verrechnung. Die AG-Anteile zur Sozialversicherung trägt die BUAK. Der/die Arbeitnehmer:in erwirbt Versicherungszeiten
- Es erfolgt eine An- und Abmeldung bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK).
- Wegfall von Pensionsansprüchen bei vorzeitiger Alterspension
- Ruhen von Arbeitslosengeldbezug, Kinderbetreuungsgeld etc.

### Beispiel:

War der/die Arbeitnehmer:in beim letzten Arbeitsverhältnis bei der ÖGK Tirol versichert, so ist er/sie für die UEL ebenfalls bei der ÖGK Tirol versichert.



## **FOLGENDE DATEN UND UNTERLAGEN SIND FÜR EINEN ANTRAG AUF UEL BZW. AUF ABFINDUNG ERFORDERLICH:**

- Vollständiger Name
- Sozialversicherungsnummer (10-stellig)
- Eigenhändige Unterschrift
- Pensionsbescheid, wenn die Abfindung vor Ablauf der gesetzlichen Wartefrist beantragt wird
- Daten zum letzten buag-pflichtigen Arbeitsverhältnis bei UEL
- Angabe über die Höhe des gewünschten Auszahlungsanspruches
- Angabe der Beschäftigung seit letztem buag-pflichtigen Arbeitsverhältnis
- Im Falle einer Überweisung an Dritte eine Vollmacht mit beglaubigter Unterschrift des/r Anspruchsberechtigten
- Sämtliche Unterlagen der Verlassenschaftsabhandlung, wenn der/die Anspruchsberechtigte verstorben ist
- Bankbestätigung über die Kontodaten (IBAN/BIC), wenn noch nicht vorhanden

## **WO UND WIE ERFOLGT DIE ANTRAGSTELLUNG?**

Die Antragstellung kann schriftlich oder persönlich im Kundendienst der Zentrale oder in einer Landesstelle der BUAK erfolgen.

### **Downloadtipp:**

Der „Antrag auf UEL bzw. Urlaubsabfindung“, befindet sich auch auf unserer Homepage [www.buak.at](http://www.buak.at) im Bereich Arbeitnehmer:innen/Downloads/Anträge.



# ENTSENDEVERFAHREN

Ziel der Entsenderichtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates war es, fairen Wettbewerb zwischen Unternehmen und Schutz der Rechte für entsandte Arbeitnehmer:innen im länderübergreifenden Dienstleistungsverkehr zu schaffen.



Mit den Entsendebestimmungen im Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) wurde die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates (sogen. Entsenderichtlinie) für den Bereich der österreichischen Bauwirtschaft umgesetzt. Damit werden bei grenzüberschreitender Arbeitsverrichtung allen in Österreich tätigen Bauarbeiter:innen die österreichischen urlaubsrechtlichen Mindeststandards garantiert. Die sonst auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren arbeitsrechtlichen Bestimmungen richten sich idR nach dem gewöhnlichen Arbeitsort.

In Umsetzung der Entsenderichtlinie wurden nach Österreich entsandte/grenzüberschreitende Arbeitnehmer:innen ohne gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich in das Urlaubskassenverfahren der BUAK einbezogen. Auch die Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich gilt als Entsendung, wenn die Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu einem/einer Arbeitgeber:in mit Sitz außerhalb Österreich erfolgt.

Entsante oder überlassene Arbeitnehmer:innen unterliegen dem Urlaubskassenverfahren der BUAK also auch dann, wenn sie während der Entsendung im Heimatstaat sozialversichert sind.

Die Bestimmungen des BUAG gelten ab dem ersten Beschäftigungstag entsandter oder überlassener Arbeitnehmer:innen in Österreich.

Das sogenannte Montageprivileg, das bei bis zu 8 Tagen andauernden Entsendungen im Zusammenhang mit Montagen, Reparaturen und Inbetriebnahme von Anlagen die Anwendbarkeit des österreichischen Urlaubsrechtes ausschließt, gilt für Bauarbeiten ausdrücklich nicht. Dies bedeutet, dass die Pflicht zur Beitragszahlung an die BUAK ab dem ersten Tag der Entsendung besteht.

Vom entsendenden bzw. überlassenden Unternehmen sind daher für die Dauer der Entsendung für jede/n Arbeitnehmer/in, welche/r Bautätigkeiten im Sinne des BUAG verrichtet, Urlaubszuschläge an die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) zu entrichten.

Diese dienen zur Finanzierung des sich nach den gesetzlichen Bestimmungen gegen die BUAK richtenden Urlaubsanspruches der Arbeitnehmer:innen aus Entsendezeiten nach Österreich.

Die vom/von der Arbeitgeber/in monatlich für die entsandten Arbeitnehmer:innen zu zahlenden Urlaubszuschläge werden auf der Grundlage der von diesem/r abgegebenen Erstmeldungen (auch Meldungen nach dem AVRAG bzw. AÜG gelten gem. § 33g Abs.2 BUAG als Erstmeldungen) und/oder eigener Erhebungsergebnisse der BUAK (beispielsweise Baustellenkontrollen) zur Zahlung vorgeschrieben.

### **VORAUSSETZUNGEN FÜR ENTSENDEBESTIMMUNGEN DES BUAG IM ÜBERBLICK:**

- Ein/e Arbeitgeber/in
- setzt während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses
- Arbeitnehmer:innen ohne gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich
- vorübergehend zur fortgesetzten Arbeitsleistung oder im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung
- zu Bautätigkeiten im Sinne des BUAG
- in Österreich ein.

Darüber hinaus sind auch Arbeitnehmer:innen erfasst, die trotz gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, von einem/r Arbeitgeber/in mit Sitz außerhalb Österreichs zur Arbeitsleistung im Bundesgebiet herangezogen werden.

Die Beurteilung, ob für nach Österreich entsandte Arbeitnehmer:innen die Entsendebestimmungen des BUAG anwendbar sind, ist anhand der in Österreich ausgeübten Tätigkeit vorzunehmen.

Entsandte Arbeitnehmer:innen haben bei Erreichen von 52 Anwartschaftswochen einen Urlaubsanspruch von 25 Urlaubstagen (30 Werktage). Dieser erhöht sich bei 1040 Anwartschaftswochen auf 30 Urlaubstage (36 Werktage).

Der Urlaubsanspruch entsteht im Verhältnis zu den zurückgelegten Anwartschaftswochen innerhalb eines Kalenderjahres im Ausmaß der vom/von der Arbeitgeber/in dafür bei der BUAK geleisteten Zuschlagszahlungen.

## **AUSZAHLUNG VON URLAUBSANSPRÜCHEN:**

Im Ausmaß der von den Arbeitgeber:innen vorgenommenen Beitragszahlungen erwerben die entsandten Arbeitnehmer:innen Urlaubs(entgelt)ansprüche, welche sich direkt gegen die BUAK richten.

Diese Urlaubsansprüche werden nach Beantragung durch den/die Arbeitgeber:in von der BUAK an die Arbeitnehmer:innen dann zur Auszahlung gebracht, wenn während der Entsendung bzw. innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten nach Rückkehr in den Entsendestaat (bei aufrechterm Arbeitsverhältnis zum entsendenden Betrieb) Urlaub vereinbart wurde.

Nach Verstreichen eines Zeitraumes von sechs Monaten erfolgt eine Auszahlung nach Beantragung durch den/die Arbeitnehmer:in selbst aus dem Titel der Abfindung.

Bei der Abrechnung von Urlaubsentgelten und Abfindungen berechnet die BUAK das dem/der jeweiligen Arbeitnehmer:in zustehende Nettourlaubsentgelt unter Heranziehung des für diese/n konkret anwendbaren Sozialversicherungsrechts (regelmäßig ist dies bis zu einer Entsendedauer von 2 bzw. max. 3 Jahren nach der VO 883/2004 das Sozialversicherungsrecht des gewöhnlichen Arbeitsortes), und überweist dieses direkt an den/die Arbeitnehmer:in.

Auch hinsichtlich der abgerechneten Sozialversicherungsbeiträge wird von der BUAK ein direkter Abrechnungsvorgang mit den im Ausland zuständigen Sozialversicherungsträgern angestrebt.

## **LANGFRISTIGE ENTSENDUNGEN (§ 33J BUAG UND § 12A BSCHEG)**

Bei Überschreitung einer Entsendedauer von 12 Monaten (bei einmaliger Verlängerung 18 Monate) steht dem/r Arbeitnehmer:in im Fall eines Arbeitsausfalles wegen Schlechtwetters gegenüber seinem Betrieb ein Anspruch auf mindestens 60% des Lohnes zu. Eine Refundierung durch die BUAK steht Betrieb nicht zu.

## **UNECHTE ENTSENDUNGEN UND SCHEINENTSENDUNGEN (33K BUAG)**

Auch sogenannte unecht entsandte, dh. Arbeitnehmer:innen mit Arbeitgeber:innen mit Sitz im Ausland, aber mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, die daher regelmäßig über eine österr. SV-Nummer verfügen, sind auch in die Sachbereiche Abfertigung und Winterfeiertage miteinbezogen.

Für Scheinentsendungen wurde klargestellt, dass auch hier das Entsendeverfahren wie bei unechten Entsendungen zu Anwendung kommt, sofern im Herkunftsstaat bezüglich der im BUAK-Verfahren abgewickelten Ansprüche (bspw. Urlaub) kein höheres Schutzniveau garantiert wird.

# WINTERFEIERTAGE

Ziel der Winterfeiertagsregelung ist es, die Jahresbeschäftigung am Bau zu verbessern. Sowohl Betrieb als auch Arbeitnehmer:in erwerben unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch.



## EINGESCHRÄNKTER GELTUNGSBEREICH

In diese Regelung sind ausschließlich Betriebe des Baugewerbes und der Bauindustrie, öffentliche Betriebe sowie Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe, bei einer Überlassung für Tätigkeiten im Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe, eingebunden.

## DIE WINTERFEIERTAGE

Als Winterfeiertage gelten gemäß den Bestimmungen des Kollektivvertrages die Tage 24.12. und 31.12. und gemäß den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes gelten die Tage 25.12., 26.12., 1.1., und 6.1.

Fällt einer dieser Tage jedoch auf einen Samstag oder Sonntag, gilt er nicht als Winterfeiertag im Sinne dieser Regelung.

## WINTERFEIERTAGSVERGÜTUNG

Ist der/die Arbeitnehmer:in während der Winterfeiertage beschäftigt, erhält er/sie vom Betrieb das Feiertagsentgelt gemäß der gesetzlichen Lohnfortzahlung ausbezahlt. In diesem Fall hat der Betrieb Anspruch auf Winterfeiertagsvergütung gegenüber der BUAK. Der Betrieb erhält zusätzlich zu der Winterfeiertagsvergütung weitere 30,1% für anfallende Nebenleistungen ( Sozialversicherungsbeiträge und gesetzliche Abgaben).

Wird dagegen das Arbeitsverhältnis vor oder während der Winterfeiertage beendet, hat der/die Arbeitnehmer:in einen ersatzweisen Anspruch auf Winterfeiertagsvergütung.

Diese Winterfeiertagsvergütung pro Tag wird folgendermaßen berechnet:

(Kollektivvertraglicher Stundenlohn + 20%) x wöchentl. Normalarbeitszeit

5



## HÖHE DES ERSATZWEISEN ANSPRUCHES

Voraussetzung für den Erwerb eines ersatzweisen Anspruchs auf Winterfeiertagsvergütung ist das Erreichen einer bestimmten Anzahl an Anwartschaftswochen im Kalenderjahr bei einem dem Sachbereich Winterfeiertagsregelung unterliegenden Betrieb und KEINE Beschäftigung bei einem Baubetrieb während der Winterfeiertage.

- bei 14 - 19 Anwartschaftswochen 50% der Vergütung
- bei 20 - 25 Anwartschaftswochen 75% Vergütung
- ab 26 Anwartschaftswochen 100% Vergütung

Von der berechneten Bruttovergütung werden 30% an das Arbeitsmarktservice überwiesen. Weiters werden Sozialversicherungsbeitrag und Lohnsteuer abgezogen. Den daraus resultierenden Nettobetrag erhält der/die Arbeitnehmer:in.

## DIE FINANZIERUNG

Betriebe, die dieser Regelung unterliegen, zahlen von April bis November einen Tageszuschlag an die BUAK.

Basis zur Berechnung des Zuschlags ist auch hier der KV-Stundenlohn:

Der zur Berechnung notwendige Faktor (aktueller Faktor beträgt 1,3) wird mittels Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit festgelegt.

$$\frac{(\text{KV-Stundenlohn} + 20\%) \times \text{Faktor}}{5}$$

5



### **ERHALT DES ERSATZWEISEN ANSPRUCHES**

Nach Vorliegen der Meldedaten für den Monat Jänner (Ende Februar) nimmt die BUAK eine automatische Verrechnung der Arbeitnehmer:innen-Ansprüche bis spätestens 15. März vor.

Voraussetzung für die Auszahlung ist das Vorliegen einer Kontoverbindung gem. § 29a BUAG.

### **VERFALL DES ERSATZWEISEN ANSPRUCHES**

Der ersatzweise Anspruch auf Winterfeiertagsvergütung verfällt binnen drei Jahren nach dem Auszahlungstermin. Zu einem Verfall kommt es nur in jenen Fällen, in welchen die Verrechnung aufgrund fehlender Kontodaten nicht erfolgen konnte.

Wie bei der Abfindung erwirbt der/die Arbeitnehmer:in auch bei der Verrechnung der Winterfeiertagsvergütung Versicherungszeiten. In diesem Zeitraum fallen Pensionsansprüche wegen vorzeitiger Alterspension bzw. der Anspruch auf Sonderruhegeld gemäß NSchG weg. Der Bezug von Arbeitslosengeld ist allerdings nicht beeinflusst, da bereits bei der Verrechnung 30% an das Arbeitsmarktservice überwiesen werden.



# ABFERTIGUNG

Die folgenden Bestimmungen gelten nur für Bauarbeiter:innen, welche die Voraussetzung für den Erwerb eines Anspruches auf Abfertigung nach dem BUAG spätestens bis 31.12.2005 erfüllt haben.

Andernfalls unterliegen sie den Bestimmungen des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz).



## **DIE ANSPRUCHSVORAUSSETZUNG**

Der/die Arbeitnehmer:in muss zunächst die Voraussetzungen für den Erwerb eines Abfertigungsanspruches erfüllen, indem er/sie entweder

- 156 Wochen (= 3 Jahre) ununterbrochen bei einem Betrieb beschäftigt ist oder
- mindestens 92 Beschäftigungswochen innerhalb des 3-jährigen Zeitraumes, im Verlauf eines oder mehrerer Arbeitsverhältnisse zu dem/der/selben Arbeitgeber:in, erwirbt. Allfällige Unterbrechungen zwischen den Arbeitsverhältnissen dürfen nicht länger als 22 Wochen sein.

Das Erfordernis des/der/selben Arbeitgeber/s/in gilt bei Überstellung zu einem ARGE- oder Konzernbetrieb als erfüllt.

## **ERWERB WEITERER ABFERTIGUNGSZEITEN**

Nach Erreichen des Grundanspruches werden alle folgenden Beschäftigungswochen betriebsneutral angerechnet und für die Berechnung der Höhe des Abfertigungsanspruches herangezogen. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigungsverhältnisse nicht abfertigungsvernichtend beendet werden:

### **Abfertigungsvernichtende Austrittsgründe:**

- Kündigung durch Arbeitnehmer:in
- Unbegründeter vorzeitiger Austritt
- Verschuldete Entlassung
- Einvernehmliche Lösung



## **FÄLLIGKEIT DER ABFERTIGUNG**

Die Abfertigung kann ein Jahr nach Ausscheiden aus der Baubranche beantragt werden, sofern der/die Arbeitnehmer:in in diesem Zeitraum kein Überbrückungsgeld bezieht.

Diese Jahresfrist entfällt bei Vorliegen eines Pensionsbescheids, Tod des/der Arbeitnehmer/s/in und wenn das letzte Arbeitsverhältnis durch einen Austritt wegen der Geburt eines Kindes beendet wurde. Sonderregelungen bestehen bei einer Übernahme ins Angestelltenverhältnis und für Arbeitnehmer:innen, die in Arbeitskräfteüberlassungsbetrieben oder in Mischbetrieben beschäftigt sind.

## HÖHE DER ABFERTIGUNG

Die Höhe des Abfertigungsanspruches wird in Monatsentgelten (ME) bemessen und ist nach Beschäftigungswochen gestaffelt.

<b>Beschäftigungswochen</b>	> 156	> 260	> 520	> 780	> 1.040	> 1.300
<b>Monatsentgelte</b>	2	3	4	6	9	12

Ein Monatsentgelt (ME) errechnet sich wie folgt:

Monatslohn  
 + 1/12 Urlaubsgeld  
 + 1/12 Weihnachtsgeld  
 = Monatsentgelt  
 Monatsentgelt x Abfertigungsanspruch  
 = brutto Abfertigung  
 - 6% Lohnsteuer  
 = netto Abfertigung



## HÖCHSTGRENZE UND EINSCHRÄNKUNGEN

Auch bei mehrmaliger Geltendmachung von Abfertigungsansprüchen kann die Höchstgrenze von 12 Monatsentgelten nicht überschritten werden.

Erwirbt ein/e Arbeitnehmer:in im Laufe des Berufslebens mehrmals einen Anspruch auf Abfertigung gemäß BUAG, so darf die Summe der Anzahl an Monatsentgelten nicht größer sein als die Anzahl, die für die gesamten Beschäftigungszeiten gebührt.

### **Downloadtipp:**

Das Antragsformular für Abfertigung finden Sie auch auf unserer Homepage: [www.buak.at](http://www.buak.at) im Bereich Arbeitnehmer:innen/Downloads.



## VORZEITIGE AUSZAHLUNG ABFERTIGUNG ALT/§ 37 BUAG

Unter folgenden Voraussetzungen kann die Abfertigung Alt vorzeitig ausbezahlt werden:

- Antragstellung an die BUAK
- 2 Monate vor Antragstellung kein BUAG-Arbeitsverhältnis, das den Abfertigungsbestimmungen unterliegt
- In diesen 2 Monaten kein Bezug von Überbrückungsgeld
- Arbeitslosigkeit zum Zeitpunkt der Antragstellung

Für die Berechnung des Abfertigungsanspruches nicht benötigte Anwartschaftswochen (Restwochen) werden - ausgenommen der volle Abfertigungsanspruch von 12 Monaten wurde bereits erreicht - mit ausbezahlt.

Für die Berechnung maßgeblich ist der KV-Lohn, der in den letzten 52 Wochen vor Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses gebührte, zuzüglich 20%.

Die Auszahlung durch die BUAK hat spätestens 6 Monate nach Antragstellung zu erfolgen, wobei die Lohnsteuer mit 6% berechnet wird.

## BEISPIELE ZUR BERECHNUNG DER ABFERTIGUNGSHÖHE:

### Beispiel 1:

In diesem Fall betragen die gesamten Beschäftigungszeiten der zwei Arbeitsverhältnisse (AV) 10 Jahre. Für 520 Wochen gebühren 4 ME Abfertigung. Aus diesem Grund erhält der/die Arbeitnehmer:in bei der 2. Einreichung nur mehr 1 ME, da er/sie zuvor bereits 3 ME erhalten hat. In Summe hat er/sie 4 ME für 520 Wochen erhalten.

1. Einreichung 5 jähriges AV für 260 Wo. 3 ME	2. Einreichung 5 jähriges AV für 260 Wo. 1 ME
---	---



### Beispiel 2:

Der/die Arbeitnehmer:in wird nach 25 Jahren ununterbrochener Beschäftigung von dem/der Arbeitgeber:in gekündigt. Ein Jahr danach beantragt er/sie bei der BUAK die Abfertigung und erhält für 1300 Wochen 12 ME.

Später kehrt er/sie in die Baubranche zurück und unterliegt nun der "Abfertigung Neu" nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG). Er/Sie kann einen weiteren Anspruch auf Abfertigung nach dem BMSVG erreichen. Siehe "Betriebliche Vorsorgekasse".

## VERFALL DER ABFERTIGUNG

Der Anspruch auf Abfertigung verfällt gem. § 13g BUAG, wenn er nicht innerhalb von 3 Jahren nach Fälligkeit (zwölf Monate nach Austritt aus Baugewerbe) bei der BUAK geltend gemacht wird.

## FINANZIERUNG

Im Unterschied zum Sachbereich Urlaub wird der Sachbereich Abfertigung mittels Umlageverfahren finanziert.

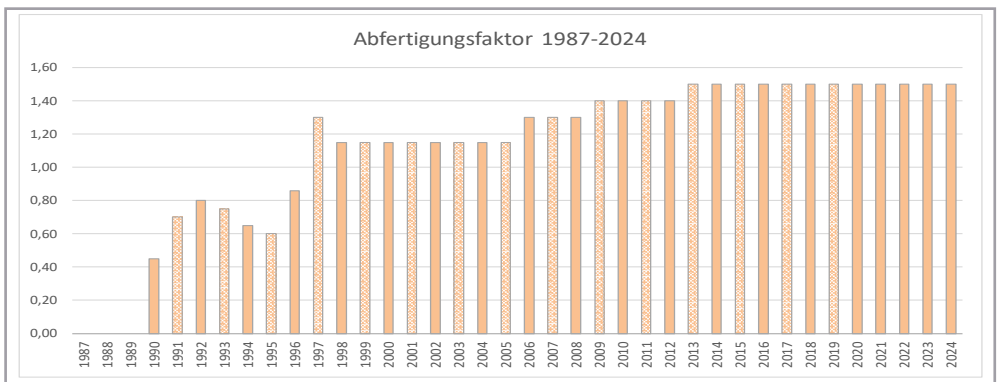
Die Arbeitgeber/innen zahlen pro Arbeitnehmer/in einen Tageszuschlag an die BUAK, der nach folgender Formel berechnet wird.

$$\frac{(\text{KV-Stundenlohn} + 20\%) \times \text{Faktor}}{5}$$

5



## ABFERTIGUNGSFAKTOREN 1987-2024



Ziel dieser Finanzierung ist, dass die Einnahmen die Ausgaben decken. Dazu muss der Faktor, der zur Zeit bei 1,5 steht, jährlich überprüft und - wenn nötig - vom Bundesministerium für Arbeit entsprechend angepasst werden. Die Grafik zeigt die Entwicklung des Abfertigungsfaktors ab 1987, wobei zu beachten ist, dass der Zeitraum 1.10.1987 bis 31.12.1989 zuschlagsfrei war.

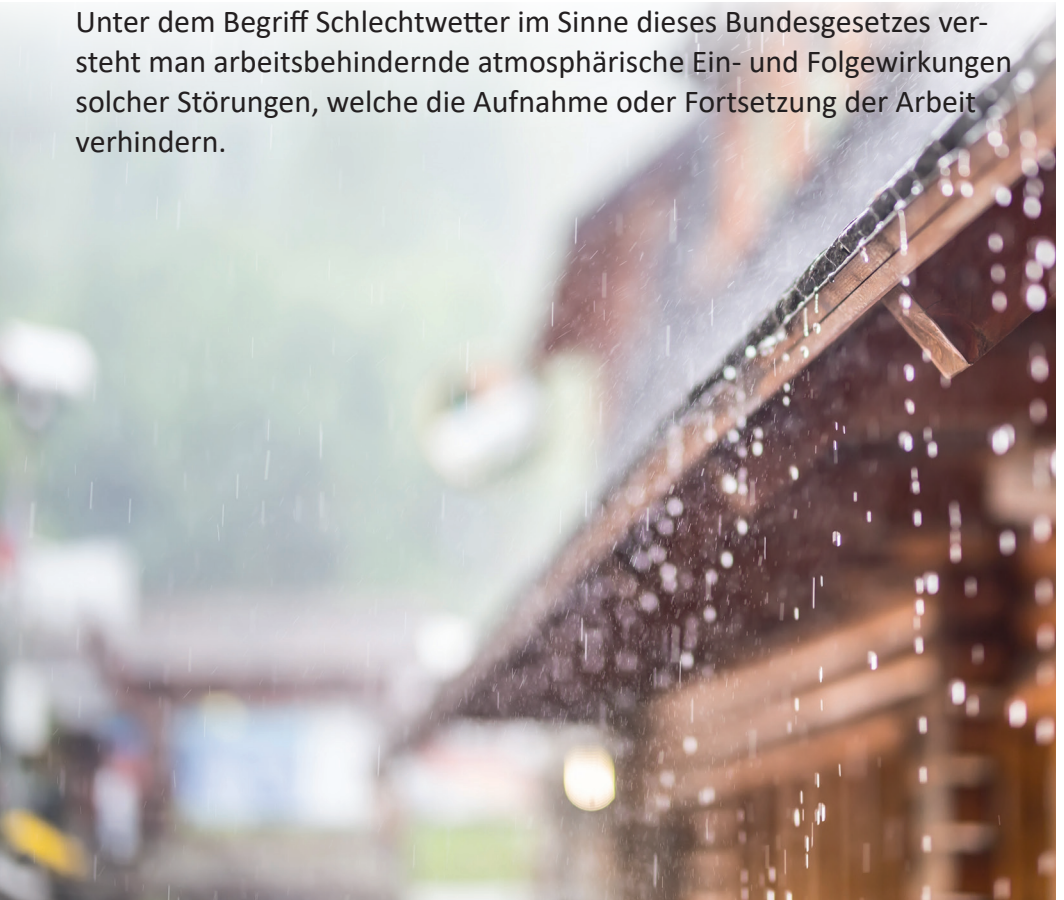


# SCHLECHTWETTER

Die Schlechtwetterentschädigung ist im Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz (BSchEG) geregelt.

Grundgedanke dieser Regelung ist es, das Risiko des Schlechtwetters und die damit verbundenen Kosten auf eine Gemeinschaft aufzuteilen, damit der Schaden für den/die Einzelne/n möglichst gering gehalten werden kann.

Unter dem Begriff Schlechtwetter im Sinne dieses Bundesgesetzes versteht man arbeitsbehindernde atmosphärische Ein- und Folgewirkungen solcher Störungen, welche die Aufnahme oder Fortsetzung der Arbeit verhindern.



## KRITERIEN

### Kälte



Ab  $-10\text{ °C}$  inkl. Windstärke (*Windchill*) Temperatur und Windstärke. Beispiel:  $-1\text{ °C}$  und Wind mit  $18,4\text{ km/h}$  (*schwacher Wind*) ergeben  $-10\text{ °C}$ .

### Niederschlag



Mäßiger Regen für mehr als 30 Minuten oder ein kurzer, starker Schauer ergibt eine Stunde Schlechtwetter und starker Regen für mehr als 30 Minuten ergibt den Rest des Tages Schlechtwetter.

### Hitze



Stunden in denen  $+32,5\text{ °C}$  im Schatten überschritten werden, gelten als Schlechtwetterstunden.

### Schnee



Die Höhe der Neuschneedecke wird um 7 Uhr gemessen. 5 cm Neuschnee führen zu einer Stunde Schlechtwetter, mindestens 15 cm zu zwei und ab 30 cm ist der ganze Tag als Schlechtwetter zu werten. Es wird stündlich die Niederschlagsmenge gemessen bzw. wenn es mindestens 30 Minuten schneit, zählt dies auch als Schlechtwetterstunde.

### Wind



Mittelwert pro Stunde der Windgeschwindigkeit ergibt mindestens  $30\text{ km/h}$  (*frische Brise, kleine Laubbäume bewegen sich*) oder die Windspitze beträgt zumindest  $60\text{ km/h}$  (*große Bäume bewegen sich*), ergibt eine Stunde Schlechtwetter. Drei solcher Stunden hintereinander bedingen den Rest des Tages Schlechtwetter.

## HITZE

Bisher wurde der Begriff „Schlechtwetter“ in Verbindung mit Kälte, Regen, Schnee usw. gebracht. Aufgrund der neuen Gegebenheiten (Klimawandel) werden auch Extreme in Plusgraden vom Begriff „Schlechtwetter“ umfasst.

Stunden in denen  $+32,5\text{ °C}$  überschritten werden, gelten als Schlechtwetterstunden. Folgen drei Stunden mit mehr als  $+32,5\text{ °C}$  aufeinander, so bewirken diese Schlechtwetter für den Rest des Arbeitstages.

Grundsätzlich besteht zwar gem. § 5 (2) BSchEG die Verpflichtung, eine Wartezeit von 3 Stunden auf der Baustelle einzuhalten (um abzuwarten, ob sich die Witterungsbedingungen ändern), dies ist aber bei Hitze nicht zielführend, da die Temperatur bis ca. 21 Uhr eher ansteigt bzw. gleich bleibt, als absinkt.

## GELTUNGSBEREICH

Unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallen Betriebe folgender Art:

- Hoch- und Tiefbaubetriebe einschließlich der Schachtbaubetriebe sowie Eisenbiegerbetriebe
- Straßenbaubetriebe einschließlich des Güterwegebaues
- Brückenbaubetriebe mit Ausnahme der Stahlbrückenbaubetriebe
- Bahnoberbaubetriebe
- Erdbaubetriebe
- Gewässerbau-, Wildbachverbauungs- und Lawinenschutzbaubetriebe
- Feuerungstechnische Baubetriebe
- Demolierungsbetriebe
- Zimmereibetriebe
- Gipserbetriebe
- Dachdeckerbetriebe
- Pflastererbetriebe
- Gerüstaufbau- und Gerüstverleihbetriebe

Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe fallen bezüglich jener Arbeitnehmer:innen, die in den Sachbereich der Urlaubsregelung einbezogen sind, ebenfalls in den Geltungsbereich des BSchEGs.

## HÖHE DER SCHLECHTWETTERENTSCHÄDIGUNG

Kommt es infolge Schlechtwetters zu einem Arbeitsausfall, hat der/die Arbeitgeber:in dem/der Arbeitnehmer:in eine Schlechtwetterentschädigung zu gewähren. Diese Entschädigung beträgt 60 % vom Ist-Lohn.

Schlechtwetterregelung gilt auch für Lehrlinge

Ausgenommen Lehrlinge, die gleichzeitig in zwei Lehrberufen bei zwei Baubetrieben ausgebildet werden, von denen einer nicht unter die Schlechtwetterregelung nach § 1 BschEG fällt.



## **RÜCKERSTATTUNG DER BETRÄGE**

Der Betrieb hat die Möglichkeit, die Rückerstattung ausbezahlter Schlechtwetterentschädigung bei der BUAK innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Abrechnungszeitraumes geltend zu machen.

## **KONTINGENT**

Ein Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung besteht in der Winterperiode (1. November - 30. April) für höchstens 200 Stunden. In der Sommerperiode (1. Mai - 31. Oktober) beträgt der Anspruch höchstens 120 Stunden.

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

## **WER ENTSCHEIDET?**

Der/die Arbeitgeber:in entscheidet nach Anhörung des Betriebsrates ob die Arbeit einzustellen, fortzuführen oder wieder aufzunehmen ist.

## **WARTEZEIT**

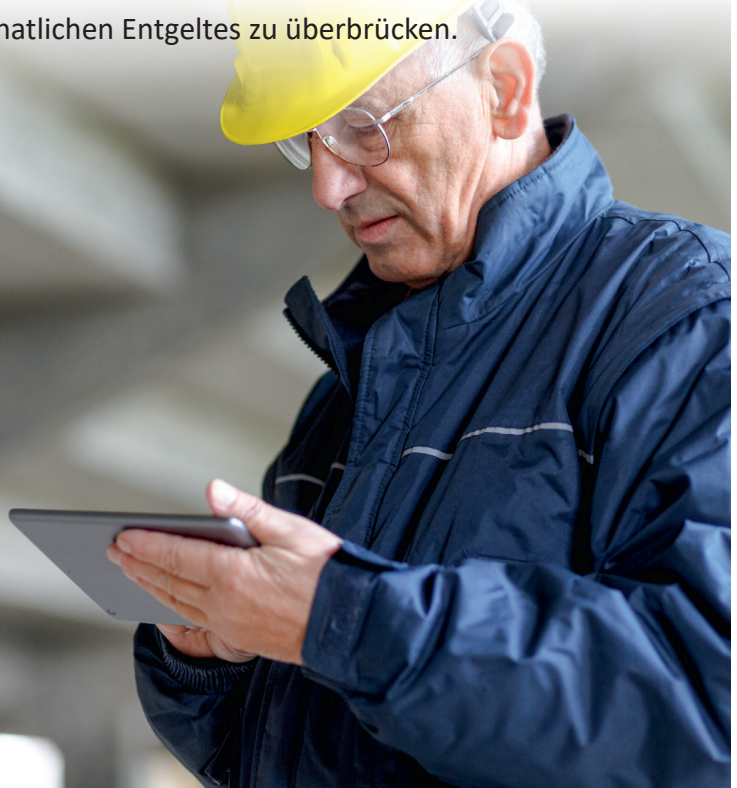
Auf Anordnung des/der Arbeitgeber/s/in muss der/die Arbeitnehmer:in 3 Stunden (ausgenommen Hitze) auf der Baustelle verbleiben, um eine Witterungsbesserung abzuwarten. Voraussetzung ist das Vorhandensein einer entsprechenden Unterkunft.

## **ERSATZARBEIT**

Der/die Arbeitnehmer:in ist verpflichtet, eine andere, zumutbare Tätigkeit im Betrieb zu verrichten. Für diese Ersatzarbeit erhält der/die Arbeitnehmer:in jedoch nicht nur 60%, sondern 100% des Ist-Lohns.

# ÜBERBRÜCKUNGSGELD

Ziel der Regelung zum Überbrückungsgeld ist es, langjährigen Bauarbeiter:innen, die nicht bis zum Pensionsantritt in Beschäftigung bleiben können, die letzten 18 Monate bis zum tatsächlichen Pensionsantritt mit der Zahlung eines monatlichen Entgeltes zu überbrücken.



## **ANSPRUCHSBERECHTIGUNG**

Das Überbrückungsgeld steht jenen Arbeitnehmer:innen zur Verfügung, die

- nach Vollendung des 58. Lebensjahres in keinem Arbeitsverhältnis mehr stehen,
- im Anschluss an den Bezug des Überbrückungsgeldes einen Anspruch auf eine Alterspension (Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension) oder auf Sonderruhegeld nach Art. X des Nachtschwerarbeitsgesetzes - 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 nach Vollendung des 56. Lebensjahres in einem/mehreren buag-pflichtigen Arbeitsverhältnis/sen erworben haben.

## **DIE FINANZIERUNG**

Betriebe bezahlen von April bis November das 1,5-fache des KV-Stundenlohns, von Dezember bis März das 0,4-fache des KV-Stundenlohns für eine Beschäftigungswoche. Aliquot bei einer Teilzeitbeschäftigung.

## HÖHE UND DAUER

Die monatliche Höhe des Überbrückungsgeldes beträgt das 169,5-fache des kollektivvertraglichen Stundenlohnes, der sich aus der überwiegenden Einstufung des/der Arbeitnehmers/in in den letzten 260 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergibt. Bei Teilzeitkräften erfolgt die Berechnung des Bezuges aliquot.

Beispiel für eine/n vollzeitbeschäftigten Hilfsarbeiter:in im Bauhauptgewerbe (überwiegender KV-Lohn: € 14,94):

€ 14,94 x 169,5 = € 2.532,33 monatlicher Bruttobetrag



Das Überbrückungsgeld kann maximal für 18 Monate bezogen werden und wird zwölfmal im Jahr ausbezahlt (keine Sonderzahlungen)

## RUHEN DES ÜBERBRÜCKUNGSGELDES (ÜG)

Das Überbrückungsgeld ruht

- in Kalendermonaten, in denen der/die Arbeitnehmer:in in einem Arbeitsverhältnis mit einem buag-pflichtigen Betrieb steht,
- in Kalendermonaten, in denen ein Einkommen aus einer anderen (selbständigen oder unselbständigen) Erwerbstätigkeit erzielt wird, das die geringfügigkeitsgrenze übersteigt,
- während des Bezuges einer Urlaubersatzleistung oder Urlaubsabfindung,
- bei befristet zuerkannter Invaliditätspension (betrifft nur vor dem Jahr 1964 Geborene), Umschulungsgeld oder Übergangsgeld für die Dauer des Bezugs der Leistungen.

Das Überbrückungsgeld endet mit dem Pensionsantritt des/der Bezieher/s/in. Im Todesfall geht der Anspruch auf die ErbInnen über. Bei Schwarzarbeit verliert der/die BezieherIn den Anspruch auf Überbrückungsgeld und die BUAK kann bereits geleistete Gelder wieder zurückfordern.

## **ANTRAGSTELLUNG ÜBERBRÜCKUNGSGELD (ÜG)**

- Der/die Arbeitnehmer:in muss mindestens zwei Monate vor Beginn des Bezuges einen Antrag auf Gewährung von Überbrückungsgeld stellen. Das Antragsformular kann bei der BUAK angefordert werden, wenn der/die Arbeitnehmer:in soweit alle Voraussetzungen erfüllt.
- Die Auszahlung des Nettobezugs erfolgt jeweils im Nachhinein am Ersten des Folgemonats auf das mittels Bankbestätigung bekanntgegebene Konto.

## **NICHTINANSPRUCHNAHME DES ÜG/ÜBERBRÜCKUNGSABGELTUNG**

Nimmt ein/e Arbeitnehmer:in trotz Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen das Überbrückungsgeld nicht in Anspruch und bleibt in einem buag-pflichtigen Arbeitsverhältnis weiterbeschäftigt oder unterbricht den Bezug des Überbrückungsgeldes, so erhalten sowohl der/die Arbeitnehmer:in als auch der Betrieb für diese Nichtinanspruchnahme des Überbrückungsgeldes eine einmalige Überbrückungsabgeltung.

Die Überbrückungsabgeltung gebührt Arbeitnehmer:innen ab dem Geburtsjahrgang 1957. Für Zeiten, in denen das Überbrückungsgeld (außer bei einmaliger Unterbrechung durch Wiederaufnahme der Vorbeschäftigung) ruht, kann keine Überbrückungsabgeltung bezogen werden.

Arbeitnehmer:innen, die (unabhängig vom Alter) berufsunfähig werden und eine dauerhafte Invaliditätspension beziehen, gebührt eine Abgeltung von 50% des fiktiv zustehenden Überbrückungsgeldes.

Wird der Bezugszeitraum des Überbrückungsgeldes nicht rechtzeitig (mindestens 3 Arbeitstage vor dem ursprünglichen Beginn) durch den/die Arbeitgeber:in verschoben, mindert dies die Überbrückungsabgeltung je um 5 Prozentpunkte.

## **UNTERBRECHUNG DES ÜBERBRÜCKUNGSGELDBEZUGS**

Der Bezug des zuerkannten Überbrückungsgeldes kann einmal für die Dauer eines Kalendermonates oder eines Vielfachen unterbrochen werden, wenn der/die Arbeitnehmer:in das Arbeitsverhältnis zu seinem/ihrem letzten Betrieb im Ausmaß seiner/ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vor Beginn des Überbrückungsgeldbezugs wieder aufnimmt.

Eine Unterbrechung ist der BUAK mindestens drei Arbeitstage vor Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses durch den /die Arbeitnehmer:in oder den Betrieb schriftlich bekannt zu geben; den neuerlichen Bezug von Überbrückungsgeld hat der/die Arbeitnehmer:in der BUAK zwei Wochen vor dem Ende der Unterbrechung schriftlich bekannt zu geben.

## **HÖHE DER ÜBERBRÜCKUNGSABGELTUNG**

Die Überbrückungsabgeltung beträgt 50% für Arbeitnehmer:innen und 30% für Betriebe.

## **ANTRAGSTELLUNG DER ÜBERBRÜCKUNGSABGELTUNG**

Die Überbrückungsabgeltung kann binnen zwölf Monaten nach Antritt der Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension des/der Arbeitnehmers/in durch den/die Arbeitnehmer:in oder den/die Arbeitgeber:in beantragt werden.

## **ÜBERBRÜCKUNGSABGELTUNG BEI BERUFSUNFÄHIGKEIT**

Arbeitnehmer:innen, die zwar die gem. § 13I Abs. 1 BUAG erforderlichen Beschäftigungszeiten für das Überbrückungsgeld erreichen, jedoch vor Vollendung des 58. Lebensjahres dauerhaft berufsunfähig werden und somit keinen Anspruch auf Überbrückungsgeld haben, gebührt eine Überbrückungsabgeltung in Höhe von 50% des fiktiv zustehenden Überbrückungsgeldes.

# LOHN UND SOZIALDUMPING

Ziel des Gesetzes sind der Schutz der österreichischen kollektivvertraglichen Mindestentgelte sowie die Sicherung des fairen Wettbewerbs zwischen den einzelnen Unternehmen.



Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz trat erstmals mit 01.05.2011 in Kraft. Ziele des Gesetzes sind der Schutz der österreichischen kollektivvertraglichen Mindestentgelte sowie die Sicherung des fairen Wettbewerbs zwischen den einzelnen Unternehmen. Um diese Ziele zu erreichen, wurde eine behördliche Entgeltkontrolle geschaffen und den kontrollierenden Stellen (BUAK, Finanzpolizei, Kompetenzzentrum LSDB, Krankenversicherungsträgern) entsprechende Befugnisse eingeräumt.

Die Kernbestimmung des LSD-BG ist seither der verwaltungsrechtliche Straftatbestand der Unterentlohnung von Arbeitnehmer:innen. Die Bestimmung findet sich seit 01.01.2017 im neu geschaffenen LSD-BG. Straftatbestand ist aber nicht nur die Unterentlohnung von Arbeitnehmer:innen selbst, sondern auch die Vereitelung der Entgeltkontrolle. Für die BUAK sind daher die begleitenden Straftatbestände, wie die unterlassene Übermittlung von Lohnunterlagen, wichtige Instrumentarien. Bereits mit 01. Jänner 2015 wurden die Strafen in diesem Bereich empfindlich erhöht.

## **ENTGELTKONTROLLE**

Geprüft wird das Mindestentgelt im Sinne des § 29 LSD-BG. Das Entgelt beinhaltet:

- Grundbezug (Bruttolohn)
- Sonderzahlungen
- Zuschläge und Zulagen (die nicht in § 49 Abs. 3 ASVG aufgezählt werden)

Nicht einbezogen werden:

- Aufwandsätze und Sachbezüge
- Entgeltbestandteile, die auf einer Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag beruhen

## LOHNUNTERLAGEN

Arbeitgeber:innen mit Sitz im EU-/EWR-Ausland haben während des Zeitraums einer Entsendung von Arbeitnehmer:innen folgende Lohnunterlagen zur Überprüfung des Entgelts am Arbeitsort bereitzuhalten:

- Arbeitsvertrag oder Dienstzettel
- Lohnzettel, Lohnaufzeichnungen
- Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege
- Arbeitszeitaufzeichnungen
- Unterlagen betreffend die Lohneinstufung

## STRAFANDROHUNGEN

Strafrahmen bei Unterentlohnung (§ 29 LSD-BG)

- A) Sind von der Unterentlohnung höchstens drei ArbeitnehmerInnen betroffen, beträgt die Geldstrafe für
- jede/n Arbeitnehmer:in 1.000 Euro bis 10.000 Euro,
  - im Wiederholungsfall 2.000 Euro bis 20.000 Euro,
- B) sind mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, für
- jede/n Arbeitnehmer:in 2.000 Euro bis 20.000 Euro,
  - im Wiederholungsfall 4.000 Euro bis 50.000 Euro.

Die weiteren Straftatbestände finden sich seit 01.01.2017 im neu geschaffenen LSDBG. Im Wesentlichen sind dort Verstöße gegen Melde- und Bereithaltungsverpflichtungen sowie verschiedene Vereitelungshandlungen sanktioniert.

# BETRIEBLICHE VORSORGEKASSE

Die BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH verwaltet die Abfertigungsbeiträge aller Bauarbeiter:innen, die der Abfertigung gem. BMSVG unterliegen und steht darüber hinaus Betrieben und Selbständigen aller Branchen offen.



Die „Abfertigung Neu“ wird im Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) geregelt.

Zur Abwicklung der Abfertigung nach dem BMSVG wurden Betriebliche Vorsorgekassen (BV-Kassen) gegründet, die die Abfertigungsbeiträge der Arbeitnehmer:innen verwalten. Die BUAK hat am 19.09.2002 eine BV-Kasse gegründet.

### **WELCHE BAUARBEITER:INNEN UNTERLIEGEN DER ABFERTIGUNG NACH DEM BMSVG?**

- Arbeitnehmer:innen, deren erstes Beschäftigungsverhältnis in der Bauwirtschaft (im Geltungsbereich des BUAG) nach dem 01.01.2003 begonnen hat.
- Arbeitnehmer:innen, die einen Anspruch nach „Abfertigung Alt“ ausbezahlt erhalten oder denen ein bestehender Anspruch verfällt, unterliegen mit dem nächsten Arbeitsverhältnis dem Abfertigungsrecht nach dem BMSVG.

### **FINANZIERUNG**

Der/die Arbeitgeber:in zahlt für seine beschäftigten Bauarbeiter:innen einen Abfertigungszuschlag an die BUAK (siehe Abfertigung Alt).

### **WIE BERECHNET SICH DIE ABFERTIGUNG NEU?**

Für Arbeitnehmer:innen, die der Abfertigung nach dem BUAG unterliegen, wird aus dem Zuschlag der ihnen zustehende Beitrag folgendermaßen berechnet und auf das Arbeitnehmer:innenkonto gutgeschrieben:

$$\frac{1,53\% \text{ von } ((\text{KV-Stundenlohn} + 20\%) \times \text{Wochenstunden} + 16,67\%)}{5}$$



Die BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH veranlagt die eingezahlten Beiträge nach den Bestimmungen des BMSVG. Erzielte Erträge werden dem/der Arbeitnehmer:in auf seinem/ihrer Konto gutgeschrieben.

Die Verwaltungskosten und Barauslagen der Vorsorgekasse werden von den Gutschriften abgezogen. Übersteigen die oben genannten Kosten das erzielte Veranlagungsergebnis, werden zumindest die eingezahlten Abfertigungsbeiträge ausbezahlt (Kapitalgarantie).

Der/die Arbeitnehmer:in erhält einmal jährlich zum Bilanzstichtag eine Kontoinformation.

#### **Die Verwaltungskosten:**

Das BMSVG berechtigt die Betrieblichen Vorsorgekassen bis zu 3,5% der eingenommenen Abfertigungsbeiträge einzubehalten.

Es werden 0,4% von den Veranlagungserträgen als Vergütung für die Vermögensverwaltung einbehalten. (laut BMSVG sind hier 0,8% möglich).

#### **Barauslagen:**

Laut BMSVG dürfen Depotgebühren und sonstige Kosten im Zusammenhang mit der Vermögensverwaltung als Barauslagen weiterverrechnet werden. Die BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH verzichtete in den Jahren 2003 und 2004 auf diese Weiterverrechnung. Seit 2005 wird dafür ein Pauschalsatz von 0,05% des veranlagten Abfertigungsvermögens verrechnet.



### **ANSPRUCH AUF ABFERTIGUNG**

Bei Entstehen eines Anspruchs auf Abfertigung wird automatisch ein Antragsformular verschickt.

Nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses hat der/die Arbeitnehmer:in Anspruch auf Abfertigung und kann unter folgenden Verfügungsmöglichkeiten wählen:

- Auszahlung als Kapitalbetrag
- Übertragung in die BV-Kasse des neuen Betriebs
- Weitere Veranlagung in der BUAK  
Betrieblichen Vorsorgekasse
- Überweisung der Abfertigungsanwartschaft:
  - an ein Versicherungsunternehmen als Einmalprämie für eine nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung oder an ein Versicherungsunternehmen, bei dem der/die Arbeitnehmer:in bereits Versicherte im Rahmen einer betrieblichen Kollektivversicherung ist.
  - an eine Pensionskasse

### **RUCKSACKPRINZIP**

Wurde das Arbeitsverhältnis jedoch durch Selbstkündigung (außer Kündigung nach Mutterschutz oder Väterkarenz), verschuldete Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt beendet oder sind noch keine 3 Einzahlungsjahre vorhanden, kann der/die Arbeitnehmer:in nicht über die Abfertigungssumme verfügen. Der Abfertigungsanspruch geht jedoch nicht verloren, sondern wird in der Betrieblichen Vorsorgekasse weiter veranlagt.

Barauslagen wie Bankspesen oder Kosten einer Postanweisung, die im Zuge der Anweisung der Abfertigung anfallen, dürfen verrechnet und einbehalten werden. Die BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH verrechnet jedoch die Kosten für die Überweisung auf ein inländisches Bankkonto oder auf ein ausländisches Bankkonto mit BIC/IBAN nicht.

### **Vergütung an die zuständigen Träger der Krankenversicherung:**

0,3% der eingehobenen Beiträge müssen die Betrieblichen Vorsorgekassen an die zuständigen Träger der Krankenversicherung als Vergütung für die Einhebung der Beiträge abliefern. Für Bauarbeiter:innen gilt dies jedoch nicht, da die BUAK die Abfertigungs-zuschläge direkt von den Betrieben einhebt.



# BUAK - SCHULUNGEN

Seit 2006 bietet die BUAK Schulungen GmbH Seminare im Bereich des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes sowie zum Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz an.



Diese Tochtergesellschaft, die ebenfalls zu 100% im Eigentum der BUAK steht, bietet Schulungen zum Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetz sowie zum Bauarbeiter- Schlechtwetterentschädigungsgesetz an. Die Kurse für Baumeister:innen, Lohnverrechner:innen, Steuerberater:innen und andere Interessierte werden von erfahrenen Mitarbeiter:innen der BUAK abgehalten.

Wir sind bemüht, die Qualität des Schulungsangebotes den Erwartungen unserer Teilnehmer:innen anzupassen.

Aktuelle Schulungen und Kurse sind auf unserer Homepage ersichtlich und können mittels Online-Anmeldeformular gebucht werden.

Buak-Schulungen GmbH

Tel.: +43 (0) 579 579 3500

Online-Anmeldung möglich unter

[www.buak-schulungen.at](http://www.buak-schulungen.at)



# KONTAKT

Ihre Anliegen sind uns wichtig.

## KUNDENDIENST

T +43 (0) 579 579 5000  
MAIL kundendienst@buak.at

## BETRIEBLICHE VORSORGEKASSE

T +43 (0) 579 579 3000  
MAIL buak-bvk@buak.at

## BUAK SCHULUNGEN

T +43 (0) 579 579 3500  
MAIL buak-schulungen@buak.at

**So erreichen Sie die BUAK-Vermittlung**  
T +43 (0) 579 579 0



## Standorte

### WIEN

Kliebergasse 1A  
1050 Wien  
MAIL [betriebsbetreuung@buak.at](mailto:betriebsbetreuung@buak.at)

### OBERÖSTERREICH

Schubertstraße 48/Top7  
4020 Linz  
MAIL [LO@buak.at](mailto:LO@buak.at)

### SALZBURG

Hans-Sachs-Gasse 5  
5020 Salzburg  
MAIL [LS@buak.at](mailto:LS@buak.at)

### TIROL

Südtirolerplatz 14–16  
6020 Innsbruck  
MAIL [LT@buak.at](mailto:LT@buak.at)

### BURGENLAND

Wiener Straße 7  
7000 Eisenstadt  
MAIL [betriebsbetreuung@buak.at](mailto:betriebsbetreuung@buak.at)

### KÄRNTEN

Bahnhofstraße 24  
9010 Klagenfurt  
MAIL [LK@buak.at](mailto:LK@buak.at)

### STEIERMARK

Mohsgasse 10  
8020 Graz  
MAIL [LST@buak.at](mailto:LST@buak.at)

### VORARLBERG

Kaiserstraße 27  
6900 Bregenz  
MAIL [LV@buak.at](mailto:LV@buak.at)

Für aktuelle Informationen zu den **Öffnungszeiten** scannen Sie bitten den QR-Code:





BUAK – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse  
Kliebergasse 1A  
1050 Wien  
**[www.buak.at](http://www.buak.at)**