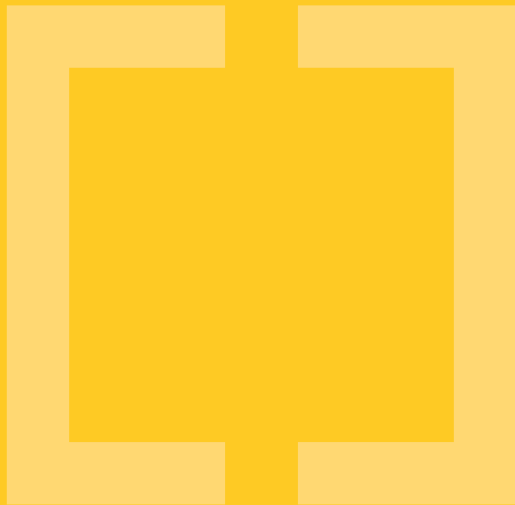


BUAK SCHNELL ERKLÄRT



INHALT

Vorstellung BUAK	4
Urlaub	6
Abfertigung	10
Betriebliche Vorsorgekasse (BVK)	12
Schlechtwetter	14
Winterfeiertage	16
Überbrückungsgeld	18
Entsendeverfahren	20
Lohn- und Sozialdumping	21
Kontakt	22

ÜBER DIE BUAK

Die Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) wurde 1946 gegründet und ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts. Die BUAK wird von ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertretern gleichberechtigt geleitet. Die gesetzliche Grundlage bilden das Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) sowie das Bauarbeiter Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BSchEG).



ZENTRALE UND LANDESSTELLE

Die BUAk hat ihre Zentrale im 5. Bezirk in Wien und in jeder Landeshauptstadt (außer St. Pölten) eine Landesstelle.

ARBEITNEHMERINFORMATION (ANI)

Viermal pro Jahr erhält der/die ArbeitnehmerIn von der BUAk eine ArbeitnehmerInneninformation, auf der alle Ansprüche aufgelistet sind. Die ANI dient lediglich als „Kontoinformation“. Anträge müssen immer gesondert eingereicht werden.

130.000

ArbeitnehmerInnen

9.000

Betriebe



4 Arbeitnehmerinformationen im Jahr | **11.700** Baustellenkontrollen im Jahr

13

Sprachen

505 MILLIONEN EURO

verwaltetes Vermögen in Betrieblicher Vorsorgekasse

400 Beratungsgespräche

im Parteienverkehr im Monat

500.000 Urlaubsauszahlungen im Jahr

400

gemeldete Entsendebetriebe im Monat

URLAUB

BauarbeiterInnen haben oftmals unterbrochene Arbeitsverhältnisse. Die Urlaubsregelung im Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz ermöglicht den Verbrauch des erworbenen Urlaubes bei unterschiedlichen ArbeitgeberInnen.



URLAUBSPRINZIP

Es werden alle Beschäftigungszeiten bei verschiedenen Baubetrieben zusammengezählt. Daraus errechnet sich anteilmäßig der Urlaubsanspruch.

URLAUBSANSPRUCH

Die Anzahl der Urlaubstage ist abhängig von der Anzahl der gemeldeten Beschäftigungstage. Um den vollen Urlaubsanspruch zu erhalten, werden 52 Beschäftigungswochen (= Anwartschaftswochen) benötigt.

Höhe

Bis 1040 gesammelte Anwartschaftswochen (25 Tage Urlaubsanspruch)

$25 \times \text{Anzahl der Anwartschaftswochen} / 52 = \text{Urlaubsanspruch}$

Beispielsweise ergeben 12,2 gesammelte Anwartschaftswochen
($25 \times 12,2 / 52$) = 5,9 Tage.

Ab 1040 gesammelter Anwartschaftswochen (30 Tage Urlaubsanspruch)

$30 \times \text{Anzahl der Anwartschaftswochen} / 52 = \text{Urlaubsanspruch}$

AUSZAHLUNG URLAUBSENTGELT

Die BUAK überweist das Geld ausschließlich auf ein mittels Bankbestätigung bekannt gegebenes Konto. Hat der Betrieb jedoch ein Treuhandkonto, bekommt der/die ArbeitnehmerIn das Geld direkt vom Betrieb überwiesen. Das Urlaubsentgelt wird nicht bar ausbezahlt.

Gesichertes Konto

Die Kontodaten sind einmalig (und bei Änderung!) mittels einer Bankbestätigung bei der BUAK bekanntzugeben. Das entsprechende Kreditinstitut muss bestätigen, dass der/die ArbeitnehmerIn KontoinhaberIn ist. Dieses Formular ist der BUAK vorzulegen.



HÖHE

Das Urlaubsentgelt besteht zur Hälfte aus der Lohnfortzahlung und zur Hälfte aus dem Urlaubszuschuss.

RÜCKBUCHUNG

Sind die Kontodaten nicht mehr gültig, wird das Geld von der Bank an die BUAK rücküberwiesen. In diesem Fall muss sich der/die ArbeitnehmerIn bei der BUAK melden und die neuen Überweisungsdaten mittels Bankbestätigung bekanntgeben.

VERFÄLLE

Wurden Urlaubstage nicht zeitgerecht verbraucht, werden diese am 31.03. des drittfolgenden Jahres gelöscht. Die Urlaubstage aus dem Jahr 2020 verfallen jedoch aufgrund einer einmaligen Ausnahmeregelung erst am 30.04.2023.

ABFINDUNG UND URLAUBSERSATZLEISTUNG

Wird kein Urlaub während der Beschäftigung gehalten, kann sich der/die ArbeitnehmerIn das Geld entweder sofort nach Beendigung der Beschäftigung als Urlaubersatzleistung auszahlen lassen oder sechs Monate nach Beendigung der Beschäftigung als Abfindung.

Antragstellung: der Antrag auf Urlaubersatzleistung muss spätestens am ersten Tag nach der Beendigung bei der BUAK einlangen.

Die Einreichung um Abfindung kann frühestens 5 Monate nach Austritt aus dem Baugewerbe gemacht werden.

Hinweis: In jedem Fall ist der/die ArbeitnehmerIn während des Bezuges von Urlaubersatzleistung und Abfindung sozialversichert. Das Arbeitslosengeld ruht in dieser Zeit.





ABFERTIGUNG

Seit 1987 können Arbeitsverhältnisse im „Rucksackprinzip“ für die Abfertigung Alt angerechnet werden.



ABFERTIGUNGSPRINZIP

Es werden alle Beschäftigungszeiten bei verschiedenen Baubetrieben zusammengezählt, wenn der Beendigungsgrund des Beschäftigungsverhältnisses nicht abfertigungsvernichtend (Kündigung ArbeitnehmerIn, unbegründeter vorzeitiger Austritt, verschuldete Entlassung und einvernehmliche Lösung) ist. Daraus errechnet sich der Abfertigungsanspruch.

STICHTAG ALTE ABFERTIGUNG

Die Regelung der alten Abfertigung ist nur für ArbeitnehmerInnen gültig, die bis spätestens 31.12.2005 die Voraussetzungen erfüllt haben. Auf der ArbeitnehmerInneninformation ist ersichtlich, ob sich der/die ArbeitnehmerIn in der Abfertigung Alt oder der Abfertigung Neu (Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge) befindet.

ABFERTIGUNGSHÖHE

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

Berechnung vom Monatsentgelt

Monatslohn plus 1/12 Urlaubsgeld plus 1/12 Weihnachtsgeld ergibt ein brutto Monatsentgelt. 6 % Lohnsteuer werden abgezogen.

AUSZAHLUNGSZEITPUNKT

Der/die ArbeitnehmerIn kann sich die Abfertigung bei Pensionsantritt oder 12 Monate nach Austritt aus dem Baugewerbe ausbezahlen lassen.

Unter gewissen Voraussetzungen kann die Abfertigung Alt vorzeitig ausbezahlt werden.

Verfälle

3 Jahren nach Fälligkeit (die Fälligkeit ist, außer bei Pension, zwölf Monate nach Austritt aus dem Baugewerbe).

Beispiel: Ein Arbeitsverhältnis wird zum 15.07.2021 beendet. Die Abfertigung kann frühestens am 16.07.2022 ausbezahlt werden und verfällt am 15.07.2025.



BETRIEBLICHE VORSORGEKASSE

Die BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH verwaltet Abfertigungsansprüche nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG).



ZUGEHÖRIGKEIT

Alle ArbeiterInnen, die bei einem Baubetrieb beschäftigt sind, gehören automatisch zur BUAK Betriebliche Vorsorgekasse (BVK), wenn das erste Arbeitsverhältnis in der Bauwirtschaft nach dem 31.12.2002 begonnen hat.

Auch ArbeitnehmerInnen, die bereits 12 Monatsentgelte nach dem alten Abfertigungsrecht erhalten haben, werden im Anschluss über das neue System abgerechnet. Arbeitsverhältnisse von ArbeitnehmerInnen, die nicht die Anspruchsvoraussetzungen für die alte Abfertigung erworben haben, unterliegen ab 01.01.2003 ebenfalls dem BMSVG.

Höhe

Auf das Arbeitnehmerkonto werden $1,53\%$ von $((KV\text{-Lohn} + 20\%) \times \text{Wochenstunden} + 16,67\%) / 5$ pro Beschäftigungstag gut geschrieben.

Die BVK veranlagt die eingezahlten Beträge von den Firmen.

AUSZAHLUNGSANSPRUCH

Es müssen mindestens drei Einzahlungsjahre vorhanden sein, damit die Abfertigung ausbezahlt werden kann. Außerdem darf das Beschäftigungsverhältnis nicht abfertigungsvernichtend (Kündigung ArbeitnehmerIn, unbegründeter vorzeitiger Austritt, verschuldete Entlassung) gelöst werden.

AUSZAHLUNGSMÖGLICHKEITEN

- Überweisung auf ein Konto
- Übertragung in die Betriebliche Vorsorgekasse des neuen Betriebes (wenn kein Baubetrieb)
- Weitere Veranlagung in der BUAK Betriebliche Vorsorgekasse
- Überweisung an Versicherungsunternehmen für Pensionszusatzversicherung
- Überweisung an eine Pensionskasse

Kontoinformation

Jedes Frühjahr erhält der/die ArbeitnehmerIn eine Kontoinformation, mit dem aktuellen Kontostand.

Auszahlung

Sobald es die Möglichkeit gibt, sich die Abfertigung auszahlen zu lassen, erhält der/die AN automatisch ein Antragsformular zugeschickt.



SCHLECHTWETTER

Ist das Wetter so nass, kalt, heiß oder windig, dass die Arbeit am Bau nicht fortgeführt werden kann, besteht die Möglichkeit, Schlechtwetterstunden zu konsumieren.



KRITERIEN

Das Ausmaß von Kälte, Hitze, Nässe, Schnee oder Wind sowie die Folgewirkungen werden einer Prüfung unterzogen. Sind die Kriterien erfüllt, kann Schlechtwetter gehalten werden.

ENTSCHEIDUNG

Das Anordnungsrecht für den Verbrauch von Schlechtwetterstunden liegt nach Anhörung des Betriebsrates bei dem/r ArbeitgeberIn.

LOHN

Der/die ArbeitnehmerIn erhält 60 % des Ist-Lohnes vom Betrieb für die ausgefallenen Stunden.

Kälte



Ab -10 °C inkl. Windstärke (*Windchill*) Temperatur und Windstärke. Beispiel: -1 °C und Wind mit $18,4\text{ km/h}$ (*schwacher Wind*) ergeben -10 °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 km/h (*frische Brise, kleine Laubbäume bewegen sich*) oder die Windspitze beträgt zumindest 60 km/h (*große Bäume bewegen sich*), ergibt eine Stunde Schlechtwetter. Drei solcher Stunden hintereinander bedingen den Rest des Tages Schlechtwetter.

WINTERFEIERTAGE

Um die Jahresbeschäftigung am Bau zu verbessern, wurde die Winterfeiertagsregelung durch die Sozialpartner geschaffen.



TAGE

Ist der/die ArbeitnehmerIn am 24.12., 25.12., 26.12., 31.12., 01.01. und/oder 06.01. nicht beschäftigt, erhält er/sie für diese Tage eine Winterfeiertagsvergütung. Diese Tage dürfen kein Samstag oder Sonntag sein.

VORAUSSETZUNG

Der/die ArbeitnehmerIn muss im laufenden Kalenderjahr genügend Wochen (Anwartschaftswochen) bei Baubetrieben gearbeitet haben, die der Winterfeiertagsregelung unterliegen. Auf der ArbeitnehmerInneninformation ist die Anzahl der gesammelten Wochen angeführt.

HÖHE

Anwartschaftswochen	0–13	14–19	20–25	ab 26
Vergütung	0 %	50 %	75 %	100 %

Berechnung

Pro Tag erhält der/die AN $(KV\text{-Stundenlohn} + 20\%) \times 1,2 / 5$.

AUTOMATISCHE AUSZAHLUNG

Hat der/die ArbeitnehmerIn genügend Wochen bei Baubetrieben gesammelt und hat der/die ArbeitnehmerIn der BUAK ein gesichertes Konto bekanntgegeben, wird der Anspruch automatisch ausbezahlt.

Haben sich die Kontodaten geändert und wurden der BUAK nicht bekanntgegeben wird das Geld auf das alte Konto überwiesen!



ÜBERBRÜCKUNGSGELD

Das Überbrückungsgeld ist für ArbeitnehmerInnen gedacht, die kurz vor der Pensionierung sind, jedoch bis zum Pensionsantritt nicht mehr in Beschäftigung bleiben können.



VORAUSSETZUNG

- nach Vollendung des 58. Lebensjahres arbeitslos,
- Anspruch auf eine Alterspension (Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension) oder auf Sonderruhegeld nach Art. X des Nachtschwerarbeitsgesetzes - NSchG, BGBl. Nr.354/1981 nach dem Bezug des Überbrückungsgeldes,
- mindestens 520 Beschäftigungswochen nach Vollendung des 40. Lebensjahres in einem oder mehreren buag-pflichtigen Arbeitsverhältnis/sen erworben und
- mindestens 30 Beschäftigungswochen davon nach Vollendung des 56. Lebensjahres in einem oder mehreren buag-pflichtigen Arbeitsverhältnis/sen erworben

ANSPRUCH

Die Anzahl der gesammelten Beschäftigungswochen für den Anspruch auf Überbrückungsgeld ist auf der ArbeitnehmerInneninformation ersichtlich.

Höhe

Die monatliche Höhe beträgt das 169,5-fache des KV-Stundenlohnes. Das Überbrückungsgeld wird für maximal 18 Monate auf das bekannt gegebene Konto im Nachhinein überwiesen.

ANTRAGSTELLUNG

Der Antrag ist bei der BUAK anzufordern. Dieser Antrag muss mindestens zwei Monate im Vorhinein gestellt werden.

ÜBERBRÜCKUNGSGELD-ABGELTUNG

Wird das Überbrückungsgeld trotz Erfüllung aller Anspruchsvoraussetzungen nicht in Anspruch genommen und der/die ArbeitnehmerIn bleibt in Beschäftigung, steht dem/der ArbeitnehmerIn eine Abgeltung in Höhe von 50 % des sonst zustehenden Überbrückungsgeldes zu. Der Betrieb erhält 30 %. Anspruch auf Überbrückungsabgeltung besteht auch - bei Vorliegen aller Voraussetzungen - bei Berufsunfähigkeit vor Vollendung des 58. Lebensjahres.

ENTSENDE- VERFAHREN

Für alle BauarbeiterInnen, die in Österreich arbeiten, sollen die gleichen Bestimmungen gelten.

ZIELGRUPPE

ArbeitnehmerInnen, die bei einem Baubetrieb beschäftigt sind, der nicht aus Österreich ist, und in Österreich arbeiten, werden in das sogenannte Entsendeverfahren eingegliedert. Diese ArbeitnehmerInnen wohnen und arbeiten gewöhnlich nicht in Österreich, sondern werden für Bautätigkeiten nach Österreich überlassen bzw. entsandt.

Die Bestimmungen gelten ab dem ersten Arbeitstag in Österreich.

AUSZAHLUNG ANSPRÜCHE

Die Ansprüche können entweder in Form eines Urlaubs konsumiert werden oder als Abfindung ausbezahlt werden.

Ansprüche

Nur wenn der Betrieb die vorgeschriebenen Beträge bei der BUAK bezahlt, erwirbt der/die ArbeitnehmerIn Ansprüche.



LOHN- UND SOZIAL-DUMPING BEKÄMPFUNG

Alle BauarbeiterInnen, die in Österreich arbeiten, sollen für die gleiche Tätigkeit das Gleiche verdienen.

ENTGELT

Es bestehen Regelungen zum Mindestentgelt. Bestandteile des Entgelts sind:

- Grundlohn: der österreichische KV-Lohn gilt
- Sonderzahlungen
- Zuschläge und Zulagen wie zum Beispiel Überstunden zuschlag, Aufsichtszulage, Feiertagszuschuss, etc.

BAUSTELLENKONTROLLEN

Auf den Baustellen kontrollieren BUAK MitarbeiterInnen, ob ArbeitnehmerInnen bei der BUAK gemeldet sind und ob sie das richtige Entgelt erhalten.

Untereentlohnung

Alle Beschäftigungszeiten kann man auf der ArbeitnehmerInneninformation (ANI) nachlesen. Auch die Höhe der Einstufung im jeweiligen Kollektivvertrag (KV) kann auf der ANI kontrolliert werden.

Ansprüche entstehen für Beschäftigungszeiten, die der Betrieb der BUAK meldet, oder die von der BUAK durch eigene Erhebung festgestellt werden.

Die Höhe des KV-Lohnes wirkt sich auf die Höhe der Ansprüche aus.



KONTAKT

Ihre Anliegen sind uns wichtig.

KUNDENDIENST

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

BETRIEBLICHE VORSORGEKASSE

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

BUAK SCHULUNGEN

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

So erreichen Sie die BUAK-Vermittlung

TEL +43 (0) 579 579 0



STANDORTE

Wien

Kliebergasse 1A
1050 Wien
Mail betriebsbetreuung@buak.at

Burgenland

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Mail betriebsbetreuung@buak.at

Salzburg

Hans-Sachs-Gasse 5
5020 Salzburg
Mail ls@buak.at

Oberösterreich

Schubertstraße 48/Top7
4020 Linz
Mail lo@buak.at

Steiermark

Mohsgasse 10
8020 Graz
Mail lst@buak.at

Kärnten

Bahnhofstraße 24
9010 Klagenfurt
Mail lk@buak.at

Tirol

Südtirolerplatz 14-16
6020 Innsbruck
Mail lt@buak.at

Vorarlberg

Kaiserstraße 27
6900 Bregenz
Mail lv@buak.at



+43 (0) 579 579 0

Kundendienst

TeL DW 5000
Mail kundendienst@buak.at

Betriebliche Vorsorgekasse

TeL DW 3000
Mail buak-bvk@buak.at

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





BUAK – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse
Kliebergasse 1A
1050 Wien
<https://buak.at>