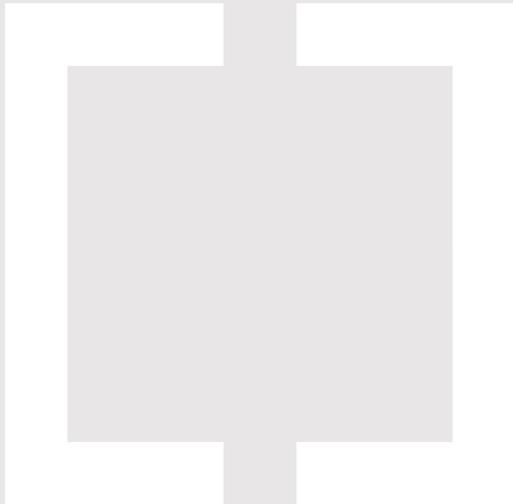


ALLES AUF EINEN BLICK.

NEUE BESTIMMUNGEN FÜR
ARBEITNEHMER:INNEN IN
SPENGLERBETRIEBEN.



INHALT

ÜBER DIE BUAK	4
EINBEZIEHUNG VON SPENGLERBETRIEBEN	6
WAS ÄNDERT SICH FÜR MICH ALS ARBEITNEHMER:IN	11
URLAUB	17
ENTSENDEBESTIMMUNGEN	28
ABFERTIGUNG	33
SCHLECHTWETTER	40
ÜBERBRÜCKUNGSGELD	45
LOHN UND SOZIALDUMPING	51
BETRIEBLICHE VORSORGEKASSE	54
BUAK - SCHULUNGEN	60
KONTAKT	62

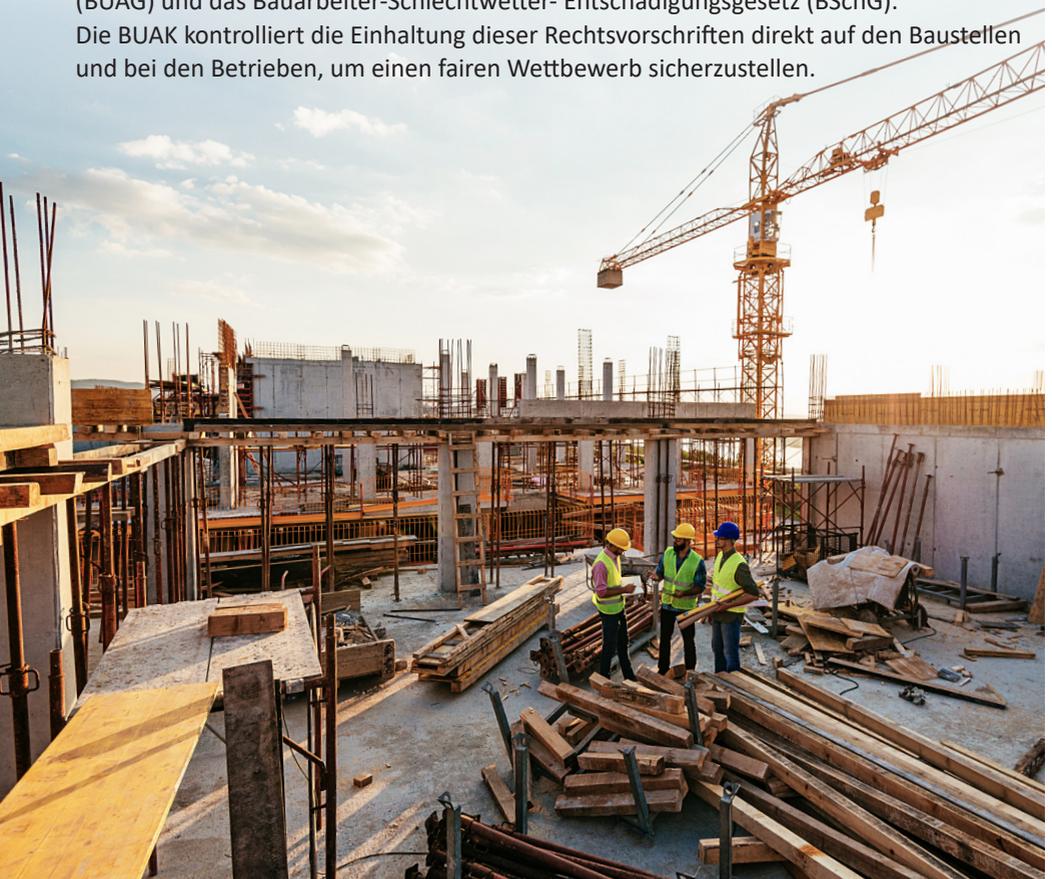
ÜBER DIE BUAKE

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.

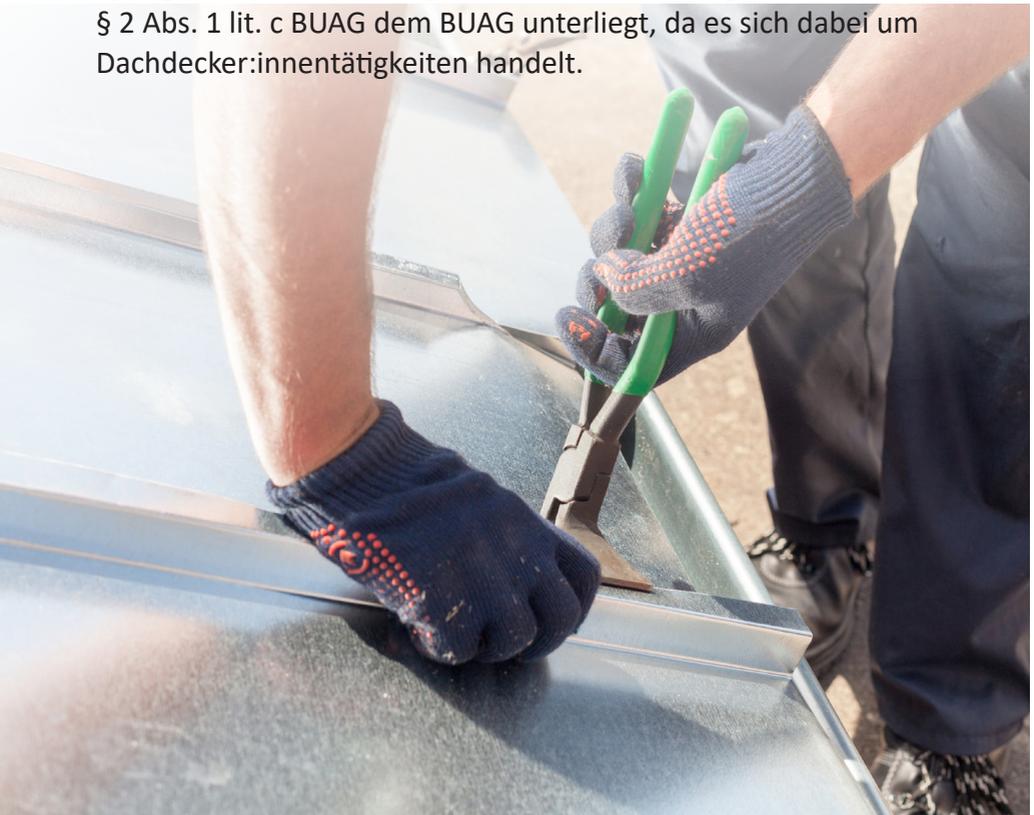
Eine Neuregelung gab es im Sommer 2024 bezüglich der Einbeziehung des Spenglerwesens in das BUAG. So werden Spenglerbetriebe, mit Ausnahme der Lüftungs- und Galanteriespenglerbetriebe, in den Geltungsbereich des BUAG aufgenommen.

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



EINBEZIEHUNG VON SPENGLERBETRIEBEN IN DAS BUAG

Der Verwaltungsgerichtshof hat am 29. August 2023 bestätigt, dass das Dacheindecken mit vorgefertigten Metallplatten durch Spenglerbetriebe (Montage von Metalldächern) gemäß § 2 Abs. 1 lit. c BUAG dem BUAG unterliegt, da es sich dabei um Dachdecker:innentätigkeiten handelt.



Parallel dazu wurde in weiteren Verfahren festgestellt, dass die Ausführung von weiteren Tätigkeiten (Montage von Sandwichpaneelen, Verblechung von industriellen Anlagen, Kesseln und Rohrleitungen), welche üblicherweise (auch) von Spenglerbetrieben ausgeübt werden, dem Geltungsbereich des BUAG, nämlich der Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe gem. § 2 Abs. 1 lit. e BUAG, unterliegt.

Somit fallen weite Bereiche der von Spenglerbetrieben ausgeübten Tätigkeiten unter die Bestimmungen des BUAG, wenn die mit der Ausführung betrauten Arbeitnehmer:innen überwiegend diese Tätigkeiten verrichten bzw. für diese Tätigkeit aufgenommen wurden.

Aus Gründen der systematischen Vereinheitlichung und aufgrund der Tatsache, dass das Feststellen des Überwiegens über mehrere Jahre hinweg für die Unternehmen und die BUAK mit einem hohen administrativen Aufwand verbunden wäre, wurden durch Anpassung des Anwendungsbereichs des BUAG Spenglerbetriebe, mit Ausnahme der Lüftungs- und Galanteriespenglerbetriebe, in den Geltungsbereich des BUAG aufgenommen (BGBl I 120/2024).

Die Branchenlösung zur Einbeziehung der Spenglerbetriebe (ausgenommen Lüftung- und Galanteriespenglerbetriebe) ermöglichte, dass gegenüber den sonst drohenden Einbeziehungsregelungen bei Meldepflichtverletzung (gem. § 27 BUAG), vorteilhaftere Regelungen getroffen werden konnten.

ÜBERBLICK VORTEILE DER BRANCHENLÖSUNG FÜR SPENGLERBETRIEBE:

Sachbereich Urlaub: Verkürzung des Einbeziehungszeitraumes auf das Jahr 2024 (gem. § 27 BUAG vom Jahr 2024 bis inkl. 2022)

- Vordienstzeiten: max. 2,75 % vom aktuellen Urlaubszuschlag – Zuschlagsfreiheit nach 20 Jahren (ab 1041 AW) statt 5,9 %, zusätzlich Berücksichtigung spezifischer Fallkonstellationen (siehe Kapitel „Urlaub“)
- Sachbereich Überbrückungsgeld: Einbeziehung ab 01.01.2025; (gem. § 27 BUAG vom Jahr 2024 bis inkl. 2018)
- Sachbereich Abfertigung: Einbeziehung ab 01.01.2026; (gem. § 27 BUAG vom Jahr 2024 bis inkl. 2022)
- Die Einbeziehung in den Sachbereich der Schlechtwetterregelung und somit die Melde- und Beitragspflicht bei der ÖGK erfolgt ab 01. November 2024.
- Für überlassene Arbeitnehmer:innen erfolgte die Einbeziehung mit 1. August 2024.

DETAILS ZUM EINBEZIEHUNGSPROZESS

Ab 01.08.2024 bis spätestens 31.10.2024 sind alle Betriebe mit aufrechter Gewerbeberechtigung als Spenglerbetrieb gesetzlich verpflichtet, bei der BUAK eine Vorabmeldung vorzunehmen. Dabei sind die Betriebsdaten sowie die am 01.08.2024 laufend beschäftigten Arbeitnehmer:innen und die nachfolgend (bis zum Meldezeitpunkt) eingetretenen Arbeitnehmer:innen bekannt zu geben.

Vorabmeldung über die Homepage vom 01.08. - 31.10.2024

Die Vorabmeldungen dienen als Grundlage für die nachfolgende Erfassung des Betriebes bei der BUAK, für die Bereitstellung der Portalzugänge zur sicheren Abgabe der Meldungen ab 01.11.2024 und zur Vorbereitung einer administrativ möglichst einfachen Meldungseingabe zur Zuschlagvorschreibung.

Aus der Vorabmeldung selbst resultieren noch keine Vorschreibungen bzw. Gegenverrechnungen. Sie dient primär der administrativen Vorbereitung des Vorschreibungs- und Gegenverrechnungsprozesses.



WER MUSS EINE VORABMELDUNG VORNEHMEN?

Auch bereits bestehende buag-pflichtige Betriebe (wie bspw. Dachdecker, Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmen, Asphaltierer, Schwarzdeckergewerbe), welche über eine Gewerbeberechtigung als Spenglerbetrieb verfügen, müssen diese Erstmeldung durchführen. Für die korrekte Abrechnung der Sachbereiche nach der neuen Einbeziehungsbestimmung für Spengler:innen (§ 43 BUAG) ist die Erfassung eines eigenen Betriebskennzeichens (BKZ) bei der BUAK erforderlich.

Arbeitnehmer:innen des Spengler-Betriebsteiles sind nicht standardmäßig in der Meldungseingabe zu erfassen. Dies würde zu einer automatischen Zuschlagvorschreibung in allen Sachbereichen führen.

Arbeitnehmer:innen, die bereits vor dem Stichtag 01.08.2024 in der BUAK (bspw. als Dachdecker:innen) erfasst und für die Zuschläge verrechnet wurden, sind nicht nach der Einbeziehungsbestimmung für Spengler:innen zu melden, da diese nur für neu im System zu erfassende Arbeitnehmer:innen gilt.

MELDUNG AB 01.11.2024

Ab 01.11.2024 bis spätestens 15.01.2025 ist vom Spenglerbetrieb über eine neue Eingabemaske im BUAK-Portal die konkrete Meldung jener Arbeitnehmer:innen vorzunehmen, die am 01.08.2024 laufend beschäftigt waren bzw. nach diesem Zeitpunkt in den Betrieb (wieder-)eingetreten sind.

Basierend auf dieser Meldung werden für jede/n Arbeitnehmer:in für das Jahr 2024 Urlaubszuschläge nach dem BUAG errechnet und vorgeschrieben. Bereits vom Betrieb ausbezahlte Urlaubsansprüche (dh. Urlaubsgelder und Urlaubszuschuss sowie Dienstgeber:innenabgaben zur Sozialversicherung) aus dem Jahr 2024 werden mit den vorgeschriebenen Urlaubszuschlägen gegenverrechnet.

Für die Arbeitnehmer:innen und Lehrlinge sind weiters alle Beschäftigungszeiten im Betrieb zu melden (also auch jene vor dem 01.01.2024), da diese als Vordienstzeiten gelten und zur Ermittlung des erhöhten Urlaubsanspruches relevant sind. Weitere Details finden im Anschluss an das Kapitel „Urlaub“.

Meldepflichtverletzung

Wird bis zum 31.10.2024 bei der BUAK keine Vorabmeldung vorgenommen, sind auf jene Arbeitnehmer:innen von Spenglerbetrieben, über welche die BUAK ab 01.11.2024 Kenntnis erlangt, die Bestimmungen der Einbeziehung gem. § 27 BUAG anwendbar. Dies bedeutet, dass die Vorteile der Branchenlösung dann nicht zur Anwendung gelangen, wenn Unternehmen die Vorabmeldung nicht vorgenommen haben. Bei Fristversäumnis kann von einer Einbeziehung nach § 27 BUAG nur dann abgegangen werden, wenn berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen, was von den Betrieben zweifelsfrei nachzuweisen ist.



BESTIMMUNGEN FÜR LEHRLINGE:

Spenglerlehrlinge (auch bei Doppellehre Dachdecker/Spengler) unterliegen ebenfalls ab 01.01.2024 dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und sind nach den Einbeziehungsbestimmungen des § 43 BUAG zu melden.

Allfällige vor dem 01.01.2024 liegende Beschäftigungszeiten aus dem Lehrverhältnis gelten als Vordienstzeiten.

SONDERFALL ÜBERLASSENE ARBEITSKRÄFTE:

Besonders hinzuweisen ist darauf, dass für Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe (AKÜ), welche Arbeitnehmer:innen an Spenglerbetriebe überlassen, als Stichtag der Einbeziehung in das BUAG der 01.08.2024 gilt.

Mit dem Zuschlagszeitraum August 2024 (Meldung erfolgt im September 2024) werden basierend auf der KV-Lohnzuordnung der Arbeitnehmer:innen die neuen Zuschlagspflichten für Spenglerbetriebe vollzogen.

Es ist daher für den Zuschlagszeitraum August 2024 eine Meldung von Arbeitnehmer:innen mit Spenglertätigkeiten mit der entsprechenden Lohneinstufung nach dem Kollektivvertrag „Eisen- und Metallverarbeitende Gewerbe“ in der Meldungseingabe durch den Überlassungsbetrieb vorzunehmen, um eine korrekte Zuschlagsvorschreibung zu ermöglichen.

Der aliquote Anteil des ab 01.08.2024 bis zum 31.12.2024 das Jahr 2024 (allfällig) ausbezahlten Urlaubszuschusses kann nach Vorlage von Dokumenten zur Nachweisführung durch den Überlassungsbetrieb erfolgen. Diesbezügliche Ansuchen samt Dokumenten senden Sie bitte per Mail an einbeziehung@buak.at.

Urlaubsansprüche bis zum 31.07.2024 sind weiterhin durch den Arbeitskräfteüberlassungsbetrieb abzurechnen und auszubezahlen.

Urlaubsansprüche seit dem 01.08.2024 richten sich gegen die BUAK.

WAS ÄNDERT SICH FÜR MICH ALS ARBEITNEHMER:IN?

WAS ÄNDERT SICH, WENN ICH AUF URLAUB GEHE?

Die Urlaubshaltung muss wie bisher mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin einvernehmlich vereinbart werden. Der Betrieb zahlt das Urlaubsgeld jedoch nicht selbst aus, sondern beantragt die Auszahlung des Urlaubsgelds bei der BUAK.

Das Urlaubsgeld bekommen Sie entweder direkt von der BUAK auf Ihr Konto (bei Direktauszahlung) oder vom Betrieb mit dem folgenden Lohn (wenn der Betrieb mit der BUAK eine Treuhandkontovereinbarung hat). Für die Direktauszahlung benötigt die BUAK von Ihnen eine gesicherte Kontoverbindung.

BEKOMME ICH WEITERHIN EINEN URLAUBSZUSCHUSS?

Ja, Sie bekommen weiterhin einen Urlaubszuschuss. Dieser Urlaubszuschuss ist Teil des von der BUAK ausbezahlten Urlaubsentgelts.

Das von der BUAK ausbezahlte Urlaubsentgelt setzt sich zu 50 % aus Lohnfortzahlung und 50 % Urlaubszuschuss zusammen.

Beispiel

Sie halten 10 Tage Urlaub und bekommen für diese 10 Tage brutto EUR 3.000,- von der BUAK. Diese EUR 3.000,- setzen sich aus EUR 1.500,- Urlaubszuschuss und EUR 1.500,- Lohnfortzahlung zusammen.

WIE HOCH IST MEIN URLAUBSENTGELT BEI DER BUAK?

Das Urlaubsentgelt wird aus den Zuschlagsleistungen finanziert, wobei die Zuschläge entweder durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin oder die BUAK, nie jedoch durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitnehmerin selbst geleistet werden.

Die Tageszuschläge zum Sachbereich Urlaub werden anhand der Formel berechnet

$(\text{KV-Lohn} + 20\%) \times \text{Faktor}$

5



Fünf Tageszuschläge ergeben einen Wochenzuschlag.

Der KV-Lohn wird um 20% erhöht, um etwaige Überzahlungen, Zulagen, etc. pauschal abzugelten. Der Faktor, mit dem dieser aufgewertete KV-Lohn multipliziert wird, richtet sich nach der Arbeitszeit lt. Kollektivvertrag.

Das Urlaubsentgelt ist ein festgelegter Prozentsatz der einzahlten Zuschläge und beträgt für Arbeitnehmer:innen mit 5 Wochen Urlaubsanspruch 64,935%, für Arbeitnehmer:innen, die bereits den Anspruch auf die 6. Urlaubswoche erreicht haben 77,922%.

Beispiel

Sie sind als Facharbeiter mit einem KV-Lohn von EUR16,65 bei der BUAK gemeldet. Die Gesamtzuschlagsleistung bei einer angenommenen Durchbeschäftigung von 01.01. – 31.12.2024 beträgt EUR 11.844,04. Von diesem Betrag erhalten Sie bei einem Urlaubsanspruch von 5 Wochen EUR7.690,93, die sich zu je 50% auf laufendes Entgelt (Lohnfortzahlung) und Sonderzahlung (Urlaubszuschuss) aufteilen. Bei einem Urlaubsanspruch von 6 Wochen erhalten Sie unter den gleichen Annahmen ein Urlaubsentgelt in Höhe von EUR 9.229,11.

WELCHE VORTEILE HAT DIE URLAUBS- REGELUNG NACH DEM BUAG FÜR MICH?

Als Arbeitnehmer:in genießen Sie folgende Vorteile im Vergleich zum Urlaubsgesetz:

- Sämtliche erworbene Ansprüche sind bei der BUAK gespeichert und bleiben erhalten, egal bei welchen und wie vielen BUAG-pflichtigen Arbeitgeber:innen sie entstanden sind – jeder Anwartschaftstag zählt
- Umgekehrt ist der Verbrauch der erworbenen Ansprüche bei jedem BUAG-pflichtigen Arbeitgeber bzw. jeder BUAG-pflichtigen Arbeitgeberin möglich
- Anspruch auf die 6. Urlaubswoche und das damit verbundene, höhere Urlaubsentgelt bereits nach 1040 Anwartschaftswochen (= 20 Jahre) bei beliebig vielen BUAG-pflichtigen Arbeitgeber:innen
- Urlaubszuschuss (Sonderzahlung) in Höhe von 5 bzw. 6 Wochenlöhnen (statt max. 4,33 Wochenlöhnen (= ein Monatslohn) lt. Urlaubsgesetz)

SCHNELLER ZUR 6. URLAUBSWOCHE

Bei der BUAK haben Sie nach 1040 Beschäftigungswochen (= 20 Jahre durchgehende Beschäftigung) Anspruch auf die 6. Urlaubswoche.

Die Beschäftigungszeiten bei Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin vor 31.12.2023 werden als Vordienstzeiten für das Erreichen der 6. Urlaubswoche angerechnet

WAS PASSIERT MIT MEINEM RESTURLAUB AUS 2023?

Resturlaube aus dem Urlaubsjahr 2023 und davor richten sich weiterhin gegen Ihren Betrieb. Wenn Sie diese Urlaubstage konsumieren, erhalten Sie daher die Lohnfortzahlung und eventuell den anteiligen Urlaubszuschuss (vorausgesetzt, Sie haben den UZ nicht in Form einer Einmalzahlung erhalten) von Ihrem Betrieb.

WAS PASSIERT MIT MEINEM URLAUBSANSPRUCH, WENN ICH MEINE:N ARBEITGEBER:IN WECHSLE?

Ziel des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes ist es, dass Arbeitnehmer:innen genauso viele Urlaubstage halten können wie in anderen Branchen, auch, wenn sie ihre:n Arbeitgeber:in öfter wechseln.

Der Urlaubsanspruch richtet sich immer gegen die BUAK.

Bei einem Wechsel des Betriebes nehmen Sie Ihren Urlaubsanspruch, den Sie beim vorherigen Betrieb erworben haben mit und können den Urlaub nach Vereinbarung beim neuen Betrieb konsumieren.

Beispiel

Sie arbeiten vom 1. Jänner bis 31. März bei Betrieb A und verbrauchen Ihren Urlaub bei Betrieb A nicht. Mit 1. April wechseln Sie zu Betrieb B. Im Juni möchten Sie zwei Wochen auf Urlaub gehen.

Sie erwerben bei Betrieb A im Zeitraum 1. Jänner bis 31. März 6 Urlaubstage und bei Betrieb B im Zeitraum 1. April bis 31. Mai 4 Urlaubstage. Sie können im Juni nach Vereinbarung mit Ihrem derzeitigen (Betrieb B) 10 Urlaubstage halten. Falls Sie bereits Anspruch auf die 6. Urlaubswoche haben, ist Ihr Anspruch entsprechend höher.

URLAUBSVORGRIF

Bei der BUAK können Sie nur Urlaubsansprüche konsumieren, die Sie bereits erworben haben. Bei einer durchgehenden Beschäftigung von 52 Wochen entspricht das 25 bzw 30 Urlaubstagen pro Kalenderjahr.

Der Anspruch entsteht jeweils im Verhältnis zu den zurückgelegten Beschäftigungswochen innerhalb des Kalenderjahres. Somit erwerben Sie etwa 2 Urlaubstage pro Monat durchgehender Beschäftigung. Ein Vorgriff von Urlaubstagen ist nicht möglich.

Beispiel

Sie sind von 1. März bis 30. Juni durchgehend beschäftigt: mit Anfang Juli haben Sie 8 Urlaubstage erworben und können im Juli 8 Urlaubstage konsumieren.

ÜBERBRÜCKUNGSGELD - EXKLUSIV IN DER BAUWIRTSCHAFT

Mit dem Überbrückungsgeld können langjährige Bauarbeiter:innen, die nicht mehr bis zum Pensionsantritt in Beschäftigung bleiben können, für maximal 18 Monate bis zum Pensionsantritt ein Entgelt beziehen. Nähere Informationen dazu finden Sie im Folder zum Themenbereich Überbrückungsgeld.

Im Zuge der Einbeziehung der Spenglerbetriebe kann Ihr Betrieb für Sie Zeiten für die Anwartschaft zum Überbrückungsgeld nachkaufen. Dies ist dann möglich, wenn Sie trotz durchgehender Beschäftigung bis zu Ihrer Pension die erforderlichen 520 Beschäftigungswochen nach Ihrem 40. Lebensjahr nicht erreichen.

Nehmen Sie das Überbrückungsgeld nicht in Anspruch, erhalten Sie und Ihr Betrieb eine einmalige Überbrückungsabgeltung.

AUTOMATISCHE SCHWERARBEITSMELDUNG

Beschäftigungszeiten nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz gelten als besonders belastende Berufstätigkeiten und sind daher als Zeiten der Schwerarbeit zu werten. Die Beschäftigungszeiten, für die bei der BUAK Urlaubszuschläge bezahlt werden, werden daher von der BUAK als Schwerarbeitszeiten gemeldet.

Beispiel

Mit der Einbeziehung der Spenglerbetriebe in den Sachbereich Urlaub ab 01.01.2024 gelten alle bei der BUAK gemeldeten Beschäftigungszeiten ab 01.01.2024 als Schwerarbeitszeiten und werden von der BUAK entsprechend an die ÖGK gemeldet.

URLAUB

Ziel der Urlaubsregelung ist es, auch Bauarbeiter:innen, deren Beschäftigungsrhythmus 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 Bankinstitut 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.

Der sich damit ergebende Wochenzuschlag wird durch 5 dividiert:

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

5



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 im Bereich Downloads.





EINBEZIEHUNGSREGELUNG FÜR SPENGLER- BETRIEBE IN DEN SACHBEREICH URLAUB:

Für den Sachbereich der Urlaubsregelung erfolgt die Einbeziehung der Arbeitnehmer:innen in das System der BUAK mit 1. Jänner 2024, sofern das Arbeitsverhältnis bereits begründet war. Sonst mit Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Als Übergangsbestimmung wurde festgelegt, dass das tatsächlich geleistete Urlaubsentgelt sowie der Urlaubszuschuss und die dafür entrichteten Dienstgeber:innenabgaben zur Sozialversicherung, für den ab dem 1. Jänner 2024 gebührenden Urlaub, von der BUAK auf die offenen Zuschläge angerechnet werden (§ 43 Abs. 2 BUAG).

Die tatsächlich geleisteten Entgelte und Abgaben für 2024 sind der BUAK über die Erstmeldungseingabe im e-BUAK-Portal vom 1. November 2024 bis spätestens 15. Jänner 2025 zu melden und durch Vorlage entsprechender Unterlagen zu belegen.

Zur Abgrenzung, ob es sich tatsächlich um einen Urlaubsanspruch aus dem Urlaubsjahr 2024 handelt, ist zusätzlich auch der Urlaubsstand zum 31.12.2023 zu melden und durch das Jahreslohnkonto zu belegen.

Nach Prüfung der Unterlagen erfolgt eine Anrechnung der Leistungen auf die errechneten, offenen und sofort fälligen BUAG-Zuschläge.

Hinweis:

Die BUAK informiert den bzw. die Arbeitnehmer:in nach Abschluss der Gegenverrechnung schriftlich über den bei der BUAK bestehenden Urlaubsanspruch und die Urlaubsanwartschaft.

Bei demselben Betrieb zurückgelegte (Vor-)dienstzeiten werden für die Berechnung der 6. Urlaubswoche ebenfalls berücksichtigt.



HÖHERANSPRUCH

Die Anrechnung der Vordienstzeiten für den Höheranspruch im Sachbereich Urlaub erfolgt für jene Beschäftigungszeiten, die hinsichtlich des einbezogenen Arbeitsverhältnisses bei demselben Betrieb zurückgelegt wurden und ist ebenfalls über die Erstmeldungseingabe im e-BUAK Portal zu melden.

Der Vorstand der BUAK hat den Prozentsatz zur Berechnung des Zuschlages für Vordienstzeiten gem. § 43 Abs. 5 BUAK daher allgemein wie folgt festgesetzt und zusätzlich weitere Prozentsatzsenkungen in spezifischen, berücksichtigungswürdigen Fallkonstellationen beschlossen:

1. Senkung des Vordienstzeiten-Zuschlags
Reduzierung des Zuschlags für Vordienstzeiten auf 2,75 %
2. Berücksichtigung spezifischer Fallkonstellationen:
 - Keine Vordienstzeiten-Zuschlagsberechnung für bis zu 104 Anwartschaftswochen (vor dem 01.01.2024) bei Präsenz-/Zivildienst oder Karenzzeiten beim gleichen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin (dies gilt auch bei Einbeziehung gem. § 27 BUAG).
 - Keine Vordienstzeiten-Zuschlagsberechnung ab der 1041-ten Beschäftigungswoche
 - Keine Berechnung bzw. Rückverrechnung von Zuschlägen bei Pensionsaustritten zwischen 01.08.2024 und 31.12.2024.
 - Verminderter Prozentsatz (2,25 %) für bei der BUAK gemeldete Austritte zwischen 01.08.2024 und 31.10.2024.
 - Schrittweise Senkung des Zuschlags für Jahrgänge bis 1967:
Jahrgang 1967: 2,25 %
Jahrgang 1966: 1,75 %
Jahrgang 1965 und älter: 0,75 %

OFFENE URLAUBSTAGE AUS DEN JAHREN 2022 UND 2023:

Urlaubstage aus den Urlaubsjahren 2023 und davor sind weiterhin wie gewohnt vom Spenglerbetrieb abzurechnen und auszubezahlen.

Die BUAK ist erst für die Auszahlung der für das Jahr 2024 entstandenen Urlaubstage zuständig. Aus diesem Grund können auch lediglich Urlaubstage aus dem Urlaubsjahr 2024 berücksichtigt und bei der Einbeziehung gegenverrechnet werden.

URLAUBSJAHR UND KALENDERJAHR SIND NICHT IDENT

Da das Kalenderjahr nach den Bestimmungen des BUAG jedenfalls das Kalenderjahr ist, ist in diesen Fällen eine Umstellung auf das Kalenderjahr notwendig.

Zu diesem Zweck ist in der Einbeziehungsmeldung anzugeben, ob das Urlaubsjahr mit dem Kalenderjahr zusammenfällt.

Ist dies nicht der Fall, ist das Datum des Beginns des Urlaubsjahrs bekanntzugeben. Die BUAK errechnet in diesen Fällen anhand des angegebenen Datums den aliquoten Urlaubsanspruch bis zum 31.12.2023. Dieser Urlaubsanspruch (bis zum 31.12.2023) richtet sich weiterhin gegen den Betrieb.

Das bedeutet, dass die betroffenen Urlaubstage weiterhin wie bisher vom Betrieb auszubezahlen sind und nicht mit Zuschlagsforderungen der BUAK gegenverrechnet werden können.

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.

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.

Beschäftigungswochen	> 156	> 260	> 520	> 780	> 1.040	> 1.300
Monatsentgelte	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.

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.

Downloadtipp:

Das Antragsformular für Abfertigung finden Sie auch auf unser Homepage: www.buak.at im Bereich Downloads.



BEISPIELE ZUR BERECHNUNG DER ABFERTIGUNGSHÖHE:

Beispiel 1:

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

(KV-Stundenlohn + 20%) x Faktor

5





EINBEZIEHUNGSREGELUNG FÜR SPENGLER- BETRIEBE IN DEN SACHBEREICH ABFERTIGUNG

Ab dem 01.01.2026 sind vom Spenglerbetrieb für seine Arbeitnehmer:innen Zuschläge zum Sachbereich Abfertigung zu bezahlen.

Befindet sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin in der Regelung der „Abfertigung Alt“, kommt es bei Austritt des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin zu einer Anspruchssplittung im Verhältnis der Beschäftigungszeiten zwischen Betrieb und BUAG.

Die Anspruchssplittung findet auch dann statt, wenn der/die laufend beschäftigte Arbeitnehmer:in zum Zeitpunkt der Einbeziehung in den Sachbereich „Abfertigung“ (01.01.2026) die Voraussetzungen für den vollen Abfertigungsanspruch von 12 Monatsentgelten erreicht hat.

Vom Spenglerbetrieb ist daher bis zum 15.01.2025 bekannt zu geben, welche Beschäftigungszeiten bei Abfertigungsauszahlung über den Betrieb abgerechnet werden.

Arbeitnehmer:innen, die der „Abfertigung Neu“ unterliegen, verbleiben bis zum 31.12.2025 bei der bestehenden Betrieblichen Vorsorgekasse und werden ab 01.01.2026 (mit diesem Datum beginnt die gesetzliche Zuschlagspflicht) in die Betriebliche Vorsorgekasse der BUAK übernommen.

Die bereits erworbenen Ansprüche verbleiben bei der ursprünglichen Betrieblichen Vorsorgekasse.

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 °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.

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.



EINBEZIEHUNGSREGELUNG FÜR SPENGLER- BETRIEBE IN DEN SACHBEREICH SCHLECHTWETTER

Die Spenglerbetriebe sind ab dem 01.11.2024 in das Bauarbeiter- Schlechtwetterentschädigungsgesetz einbezogen und unterliegen daher ab 01.11.2024 der Meldepflicht- und Beitragspflicht gegenüber der ÖGK.

Ab Anfang Dezember 2024 ist eine Antragsstellung für Anträge betreffend November 2024 zur Refundierung der Schlechtwetter-Entschädigung von 60% des Ist-Lohnes durch die BUAK möglich. Zusätzlich werden 30% der Refundierung als Ersatz für zu leistende Sozialabgaben ausbezahlt.

Der Refundierungsbetrag beträgt einheitlich 60% der Schlechtwetterentschädigung. Allfällig darüberhinausgehend vom Betrieb zu leistende Schlechtwetterentschädigungsbeträge (bspw. auf der Grundlage des Kollektivvertrages) werden von der BUAK nicht erstattet werden.

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.



EINBEZIEHUNGSREGELUNG FÜR SPENGLER- BETRIEBE IN DEN SACHBEREICH ÜBERBRÜCKUNGSGELD

Für die Einbeziehung in den Sachbereich Überbrückungsgeld, die ab 01.01.2025 erfolgt, sind vom Spenglerbetrieb keine speziellen Daten zu melden.

ERWERB VON BESCHÄFTIGUNGSZEITEN FÜR GRUNDANSPRUCH

Da die Einbeziehung in den Sachbereich Überbrückungsgeld für Arbeitnehmer:innen ab dem 01.01.2025 erfolgt, ist es für bestimmte Jahrgänge nicht möglich, den Grundanspruch zur Beanspruchung von Überbrückungsgeld zu erwerben. Dieser Umstand wurde in der Novelle berücksichtigt.

Daher ist es im Rahmen der Einbeziehungsmeldung für Spenglerbetriebe möglich, für Arbeitnehmer:innen, die unter der Annahme einer Durchbeschäftigung voraussichtlich den Grundanspruch zum Erwerb des Anspruches auf Überbrückungsgeld (das sind gem. § 13I BUAG 520 Beschäftigungswochen nach dem 40. Lebensjahr und 30 Beschäftigungswochen in einem Arbeitsverhältnis nach dem 56. Lebensjahr) nicht erreichen werden, zusätzliche Beschäftigungswochen zu erwerben. Für diese Beschäftigungswochen sind Überbrückungsgeldzuschläge zu bezahlen.

Es können jedoch nur Beschäftigungswochen erworben werden, für die auch Beschäftigungszeiten beim Betrieb vorliegen und die nach dem 40. Lebensjahr des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin liegen.

Der Erwerb von Beschäftigungszeiten für den Grundanspruch durch den Betrieb bewirkt keine Nachmeldung von Schwerarbeitszeiten durch die BUAK.

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. Straftatbar 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:

- Aufwändersätze 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.





EINBEZIEHUNGSREGELUNG FÜR SPENGLER- BETRIEBE IN DIE BUAK BETRIEBLICHE VORSORGEKASSE

Ab dem 01.01.2026 sind vom Spenglerbetrieb für seine Arbeitnehmer:innen Zuschläge zum Sachbereich Abfertigung zu bezahlen.

Arbeitnehmer:innen, die der „Abfertigung Neu“ unterliegen, verbleiben bis zum 31.12.2025 bei der bestehenden Betrieblichen Vorsorgekasse und werden ab 01.01.2026 (mit diesem Datum beginnt die gesetzliche Zuschlagspflicht) in die Betriebliche Vorsorgekasse der BUAK übernommen.

Hinweis:

Die bereits erworbenen Ansprüche verbleiben bei der ursprünglichen Betrieblichen Vorsorgekasse.



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



KONTAKTDATEN FÜR ARBEITNEHMER:INNEN

Ihre Anliegen sind uns wichtig.

TELEFON

+43 (0) 579 579 1888

+43 (0) 579 579 5000

EMAIL

koordinierungsstelle@buak.at

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

ÖBERÖSTERREICH

Schubertstraße 48/Top7
4020 Linz
MAIL LO@buak.at

SALZBURG

Hans-Sachs-Gasse 5
5020 Salzburg
MAIL LS@buak.at

TIROL

Südtirolerplatz 14–16
6020 Innsbruck
MAIL LT@buak.at

BURGENLAND

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
MAIL betriebsbetreuung@buak.at

KÄRNTEN

Bahnhofstraße 24
9010 Klagenfurt
MAIL LK@buak.at

STEIERMARK

Mohsgasse 10
8020 Graz
MAIL LST@buak.at

VORARLBERG

Kaiserstraße 27
6900 Bregenz
MAIL LV@buak.at

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



