

# Auf einen Blick



Urlaub  
Entsendebestimmung  
Winterfeiertagsregelung  
Abfertigung  
Schlechtwetterregelung  
Überbrückungsgeld  
Lohn- und Sozialdumping  
Betriebliche Vorsorgekasse



1.	Die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse .....	4
2.	Sachbereich Urlaub .....	6
3.	Entsendebestimmungen .....	13
4.	Sachbereich Winterfeiertage.....	16
5.	Sachbereich Abfertigung (Abfertigung Alt) .....	18
6.	Sachbereich Schlechtwetter .....	22
7.	Sachbereich Überbrückungsgeld .....	25
8.	Lohn- und Sozialdumping .....	28
9.	Betriebliche Vorsorgekasse (Abfertigung nach dem BMSVG) .....	30
10.	BUAK-Schulungen .....	33
11.	Standorte und Öffnungszeiten .....	34

## DIE BAUARBEITER-URLAUBS- UND ABFERTIGUNGSKASSE

---

Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK), eine der ersten sozialpartnerschaftlichen Institutionen Österreichs, ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts, deren Leitung paritätisch durch die Interessenvertretungen der Arbeitgeber-Innen und ArbeitnehmerInnen erfolgt. Sie wurde 1946 zur Verwaltung des Bauarbeiter-Urlaubs-gesetzes (BarBUG), welches vom Nationalrat am 26.5.1946 beschlossen wurde, gegründet (als Bauarbeiter-Urlaubskasse, BUK). 1987 wurde eine Abfertigungsregelung für BauarbeiterInnen in das BarBUG aufgenommen, wodurch das Gesetz in Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) umbenannt wurde und auch die BUK ihren heutigen Namen BUAK erhielt.

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), verwaltet die BUAK bis Ende 2013 vier Sachbereiche. Seit Jänner 2014 bildet das Überbrückungsgeld den fünften Sachbereich.

Während der Sachbereich der Schlechtwetterentschädigung im BSchEG (Bauarbeiter-Schlechtwetter-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 ArbeitnehmerInnen 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 abgehalten.

Seit dem 01.09.2005 unterliegen auch jene ArbeitnehmerInnen 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.



## SACHBEREICH URLAUB

---

Ziel der Urlaubsregelung ist es, auch BauarbeiterInnen, deren Beschäftigungsrythmus von saisonalen Unterbrechungen geprägt ist, den Erwerb und den Verbrauch einesurlaubes zu ermöglichen.

Diese Regelung ist betriebsneutral und branchenspezifisch. Der/die ArbeitnehmerIn 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.

Dem/der ArbeitnehmerIn gebühren 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 ArbeitnehmerIn bereits 1150 Anwartschaftswochen erworben hat. Die gesammelten Anwartschaftswochen führen sofort zu einem aliquoten Urlaubsanspruch.

## DER URLAUBSVERBRAUCH

---

Grundsätzlich kann der Urlaub nur während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses gehalten werden. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist im Einvernehmen zwischen Betrieb und ArbeitnehmerIn zu bestimmen. Dieser 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.

## VERFALL URLAUBSANSPRUCH

---

Der Urlaubsanspruch verfällt, wenn der/die ArbeitnehmerIn den Urlaub nicht bis zum 31. März des drittfolgenden Jahres nach dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, verbraucht hat.

## EINREICHUNG, AUSZAHLUNG, MELDUNG

Nachdem der Urlaubsantritt vereinbart wurde, reicht der/die ArbeitgeberIn 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/die ArbeitgeberIn berechnet nun das Nettoentgelt und zahlt dies dem/der ArbeitnehmerIn am letzten Arbeitstag vor dem Urlaubsantritt aus.



Die erfolgte Urlaubshaltung teilt der/die ArbeitgeberIn der BUAK im Zuge des monatlichen Meldeverfahrens mit. Die Urlaubshaltung 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 Urlaubsentgeltes durch die BUAK. Das Nettoentgelt wird direkt auf das Konto des/der Arbeitnehmer/s/in angewiesen. Nach erfolgter Verrechnung wird dem/der ArbeitnehmerIn wie auch dem Betrieb (bzw. Steuerberatungskanzlei, Bilanzbuchhaltungsberufe) eine Verrechnungsliste. Diese elektronisch zur Verfügung gestellte Verrechnungsliste kann das Lohnbüro alle für die Lohnverrechnung relevanten Daten entnehmen.

Monatlich wird seitens der BUAK eine Aufstellung der gesamt 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.

## DAS URLAUBSENTGELT BRUTTO

Der/die ArbeitgeberIn zahlt für jede/n ArbeitnehmerIn für jeden Anwartschaftstag einen Urlaubszuschlag an die Urlaubskasse. 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 ArbeitnehmerIn 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 seit 1. Jänner 2015 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:

Seit 1. Jänner 2015

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

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

Besuchen Sie uns auf unserer Homepage

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



Ein/e ArbeitnehmerIn muss 52 Anwartschaftswochen innerhalb eines Kalenderjahres erreichen, um den vollen Urlaubsanspruch (25 bzw. 30 Arbeitstage) ausschöpfen zu können. Der Urlaubsanspruch entsteht im Verhältnis zu den zurückgelegten Beschäftigungswochen innerhalb eines Kalenderjahres. Mit dem darauffolgenden Kalenderjahr beginnt ein neues Urlaubsjahr. Die Anwartschaftswochen des neuen Jahres werden wieder extra gezählt.

Von dem Betrag, der in einer Urlaubsperiode eingezahlt wurde, erhält der/die ArbeitnehmerIn 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.

## 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 müssen so berechnet werden, dass damit alle Ausgaben der BUAK gedeckt werden.

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.

## 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, Soziales und Konsumentenschutz per Verordnung festgesetzt.

## 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 Leistung kann nur bezogen werden, wenn im Leistungszeitraum kein buag-pflichtiges Arbeitsverhältnis vorliegt.

In der „zwingenden 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/der Arbeitnehmer/s/in unmittelbar nach Beendigung des letzten buag-pflichtigen Arbeitsverhältnisses.

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

Der/die ArbeitnehmerIn 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 ArbeitgeberIn scheint die BUAK auf.

## AUSZAHLUNG

Die BUAK hat dem/der ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerIn die Branche wechselt oder mit dem Erhalt einer Pension aus dem Erwerbsprozess ausscheidet.

Daher sieht § 10 BUAG vor, dass ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerIn 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. Erwerb von Versicherungszeiten für den/die ArbeitnehmerIn.
- Bei der Abfindung erfolgt eine An- und Abmeldung bei der Wiener Gebietskrankenkasse. Beim Bezug einer UEL orientiert sich die Auswahl der GKK am Sitz des/der letzten Arbeitgeber/s/in.

Beispiel:

War der/die ArbeitnehmerIn beim letzten Arbeitsverhältnis bei der Tiroler Gebietskrankenkasse versichert, so ist er/sie für die UEL ebenfalls bei der Tiroler GKK versichert.

- Wegfall von Pensionsansprüchen bei vorzeitiger Alterspension.
- Ruhen von Arbeitslosengeldbezug, Kinderbetreuungsgeld etc.

### DOWNLOADTIPP:

Der „Antrag auf UEL bzw. Urlaubsabfindung“, befindet sich auch auf unserer Homepage (<http://www.buak.at>) im Bereich ArbeitnehmerInnen/Downloads unter den Anträge.

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

- Vollständiger Name
- Sozialversicherungsnummer (10-stellig)
- Eigenhändige Unterschrift
- Pensionsbescheid, wenn 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 letzter buag-pflicht
- Im Falle einer Überweisung an Dritte eine Vollmacht mit beglaubigter Unterschrift des 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 Landes- bzw. Servicestelle der BUAK erfolgen.

### AUSZAHLUNG VON OFFENEN URLAUBSTAGEN:

- Beispiel: Beendigung am 15. März 2019. Der/die ArbeitnehmerIn hat Ansprüche aus den Jahren 2016 - 2019 offen.

Ansprüche aus 2016: Verfall 31.03.2019, daher Urlaubersatzleistung automatisch bei Beendigung

Variante A:

- Ansprüche aus 2017: Verfall 31.03.2020 daher (Teil-) Abfindung frühestens am 15. September 2019
- Ansprüche aus 2018: Verfall 31.03.2021 daher (Teil-) Abfindung frühestens am 15. September 2019
- Ansprüche aus 2019: Verfall 31.03.2022 daher (Teil-) Abfindung frühestens am 15. September 2019

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.

# ENTSENDEBESTIMMUNGEN

---

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 BauarbeiterInnen 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 ArbeitnehmerInnen mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich gilt als Entsendung, wenn die Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu einem/einer ArbeitgeberIn 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 ArbeitnehmerInnen 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.

## Europaverfahren

---

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 abgegebenen Erstmeldungen (auch Meldungen nach dem AVRAG bzw. AÜG gelten gem. § 33g Abs.2 BUAG als Erstmeldungen) und/oder eigener Erhebungsergebnisse der BUAK (Bsp. 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 ArbeitnehmerInnen 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 1150 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 6 Monaten nach Rückkehr in den Entsendestaat (bei aufrechtem Arbeitsverhältnis zum entsendenden AG) Urlaub vereinbart wurde. Nach Verstreichen eines Zeitraumes von 6 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 diesen 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.

# SACHBEREICH WINTERFEIERTAGE

---

Mit 1. Juli 1996 wurde das BUAG um den neuen Sachbereich der Winterfeiertagsregelung erweitert. Diese Novelle war ein Ergebnis der Sozialpartnereinigung über Maßnahmen zur Verbesserung der Jahresbeschäftigung am Bau.

## INGESCHRÄNKTER GELTUNGSBEREICH

---

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

## WORUM GEHT'S?

---

Ist der/die ArbeitnehmerIn während der Winterfeiertage beschäftigt, erhält er/sie von dem/der ArbeitgeberIn das Feiertagsentgelt gemäß der gesetzlichen Lohnfortzahlung ausbezahlt. Dafür hat der Betrieb Anspruch auf Winterfeiertagsvergütung gegenüber der BUAK.

Diese Winterfeiertagsvergütung wird folgendermaßen berechnet:

$$\frac{(\text{Kollektivvertraglicher Stundenlohn} + 20\%) \times \text{wöchentl. Normalarbeitszeit}}{5}$$

Wird dagegen das Arbeitsverhältnis vor oder während der Winterfeiertage beendet, muss der/die ArbeitgeberIn kein Feiertagsentgelt bezahlen und erhält daher auch keine Refundierung. Stattdessen hat der/die ArbeitnehmerIn einen ersatzweisen Anspruch auf Winterfeiertagsvergütung.

## 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.



## 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:

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

Der zur Berechnung notwendige Faktor (aktueller Faktor beträgt 1,2) wird mittels Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz festgelegt.

0 - 13 Anwartschaftswochen:	0% Vergütung
14 - 19 Anwartschaftswochen:	50% Vergütung
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 ArbeitnehmerIn.

## ERHALT DES ERSATZWEISEN ANSPRUCHES

Nach Vorliegen der Meldedaten für den Monat Jänner nimmt die BUAK eine automatische Verrechnung der ArbeitnehmerInnen-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 ArbeitnehmerIn auch bei der Verrechnung der Winterfeiertagsvergütung Versicherungszeiten. In diesem Zeitraum fallen Pensionsansprüche wegen vorzeitiger Alterspension weg. Der Bezug von Arbeitslosengeld ist allerdings nicht beeinflusst, da bereits bei der Verrechnung 30% an das Arbeitsmarktservice überwiesen werden.

# SACHBEREICH ABFERTIGUNG („ABFERTIGUNG ALT“)

Die folgenden Bestimmungen gelten nur für BauarbeiterInnen, 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 ArbeitnehmerIn 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 ArbeitgeberIn, 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. Unter der Voraussetzung nicht abfertigungsvernichtend beendet worden zu sein, werden diese für die Berechnung der Höhe des Abfertigungsanspruches herangezogen.

<u>Abfertigungsvernichtende Austrittsgründe</u>	
<input type="checkbox"/>	Kündigung durch ArbeitnehmerIn
<input type="checkbox"/>	Unbegründeter vorzeitiger Austritt
<input type="checkbox"/>	Verschuldete Entlassung
<input type="checkbox"/>	Einvernehmliche Lösung

## FÄLLIGKEIT DER ABFERTIGUNG

Die Abfertigung kann ein Jahr nach Ausscheiden aus der Baubranche beantragt werden, sofern der/die ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerInnen, die in Arbeitskräfteüberlassungsbetrieben oder in Mischbetrieben beschäftigt sind.

# Abfertigung

---

## ANTRAGSTELLUNG

---

Die Antragsformulare liegen bei den Interessenvertretungen und in der Zentrale bzw. in den Landes- und Servicestellen der BUAK auf.

## BERECHNUNG DER HÖHE DER ABFERTIGUNG

---

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

Ab	156 Beschäftigungswochen	2 ME
Ab	260 Beschäftigungswochen	3 ME
Ab	520 Beschäftigungswochen	4 ME
Ab	780 Beschäftigungswochen	6 ME
Ab	1040 Beschäftigungswochen	9 ME
Ab	1300 Beschäftigungswochen	12 ME

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 ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerInnen/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 4 ME Abfertigung. Aus diesem Grund erhält der/die ArbeitnehmerIn 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.

### Beispiel 1:

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

### Beispiel 2:

Der/die ArbeitnehmerIn wird nach 25 Jahren ununterbrochener Beschäftigung von dem/der ArbeitgeberIn 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" Seite 31.

## 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.

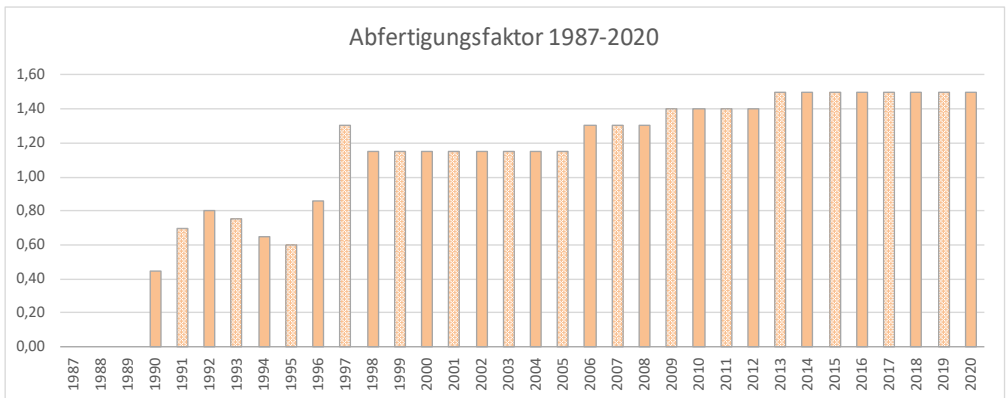
## FINANZIERUNG

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.

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

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, Soziales und Konsumentenschutz entsprechend angepasst werden. Die Grafik unten zeigt die Entwicklung des Abfertigungsfaktors ab 1987, wobei zu beachten ist, dass der Zeitraum 1.10.1987 bis 31.12.1989 zuschlagsfrei war.



# SACHBEREICH SCHLECHTWEETTER

---

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.

## 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°C überschritten werden, gelten als Schlechtwetterstunden.

Folgen drei Stunden mit mehr als + 32,5°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.

Klargestellt wird, dass nach dem BSchEG die Entscheidung darüber, ob bei Schlechtwetter gearbeitet wird oder nicht, dem/der Arbeitgeber/in obliegt.

Eine eindeutige Klassifizierung steht Ihnen auf unserer Homepage zur Verfügung.

Auf [www.buak.at](http://www.buak.at) immer am aktuellen Stand



## GELTUNGSBEREICH

Unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallen Betriebe folgender Art:

- Hoch- und Tiefbaubetriebe einschließlich der Schachtbaubetriebe sowie Eisen-biegerbetriebe
- 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 ArbeitnehmerInnen, die in den Sachbereich der Urlaubsregelung einbezogen sind, ebenfalls in den Geltungsbereich des BSchEGs.

## HÖHE DER SCHLECHTWETTERENTSCHEIDIGUNG

Kommt es infolge Schlechtwetters zu einem Arbeitsausfall, hat der/die ArbeitgeberIn dem/der ArbeitnehmerIn eine Schlechtwetterentschädigung zu gewähren.

Diese Entschädigung beträgt 60 % vom Ist-Lohn.

## 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 ArbeitgeberIn 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 ArbeitnehmerIn 3 Stunden (ausgenommen Hitze) auf der Baustelle verbleiben, um eine Witterungsbesserung abzuwarten. Voraussetzung ist das Vorhandensein einer entsprechenden Unterkunft.

## ERSATZARBEIT

Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, eine andere, zumutbare Tätigkeit im Betrieb zu verrichten.

Für diese Ersatzarbeit erhält der/die ArbeitnehmerIn jedoch nicht nur 60%, sondern 100% des Ist-Lohns.

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



### SACHBEREICH ÜBERBRÜCKUNGSGELD (ÜG)

---

Für das Überbrückungsgeld wurde ein neuer Sachbereich im BUAG geschaffen. Ziel dieser Regelung zum Überbrückungsgeld ist es, langjährigen BauarbeiterInnen, 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 ArbeitnehmerInnen 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) haben,
- mindestens 520 Beschäftigungswochen nach Vollendung des 40. Lebensjahres in einem/mehreren buag-pflichtigen Arbeitsverhältnis/sen erworben haben,
- mindestens 30 Beschäftigungswochen nach Vollendung des 56. Lebensjahres in einem/mehreren buag-pflichtigen Arbeitsverhältnis/sen erworben haben und
- Nachweis/Bescheinigung von mindestens 10 Stunden/Einheiten zu mindestens 45 Minuten von Rehabilitations (REHA) Maßnahmen erbringen.

### REHA MASSNAHMEN - GESUNDHEITSFÖRDERNDE MASSNAHMEN

---

Als Maßnahmen gelten Behandlungen, Trainings bzw. Therapien, die körperliche und psychische Beschwerden, die typischerweise im Zusammenhang mit der Beschäftigung in der Bauwirtschaft auftreten können, lindern.

Diese finden sich vor allem in den Bereichen des Bewegungsapparates, des Herz-Kreislaufsystems, der Atemwege, des Gehörs oder aber auch im Bereich von psychischen Belastungen.

## 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 52 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergibt. Bei Teilzeitkräften erfolgt die Berechnung des Bezuges aliquot.

Beispiel für eine/n vollzeitbeschäftigten HilfsarbeiterIn im Bauhauptgewerbe (überwiegender KV-Lohn: € 12,09):

€ 12,09 x 169,5 = € 2.049,20 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 ArbeitnehmerIn 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.

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

## ANTRAGSTELLUNG ÜBERBRÜCKUNGSGELD (ÜG)

---

- Der/die ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerIn soweit alle Voraussetzungen erfüllt.
- Die Auszahlung des Nettobezuges erfolgt jeweils im Nachhinein am Ersten des Folgemonats auf das mittels Bankbestätigung bekanntgegebene Konto.

## NICHTINANSPRUCHNAHME DES ÜG/ÜBERBRÜCKUNGSABGELTUNG

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

Die Überbrückungsabgeltung gebührt ArbeitnehmerInnen ab dem Geburtsjahrgang 1957. Für Zeiten, in denen das Überbrückungsgeld ruht, kann keine Überbrückungsabgeltung bezogen werden.

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

## HÖHE DER ÜBERBRÜCKUNGSABGELTUNG

Bis 31.12.2019 gebührt dem/der ArbeitnehmerIn eine einmalige Abgeltung in Höhe von 35% des sonst zustehenden Überbrückungsgeldes. Dem Betrieb steht eine einmalige Abgeltung in Höhe von 20% des sonst dem/r ArbeitnehmerIn zustehenden Überbrückungsgeldes zu

Ab 1.1.2020 beträgt die Überbrückungsabgeltung 50% für ArbeitnehmerInnen und 30% für Betriebe, wenn die Alterspension mit 1.1.2020, oder später angetreten wird.

## ANTRAGSTELLUNG DER ÜBERBRÜCKUNGSABGELTUNG

Die Überbrückungsabgeltung kann binnen sechs Monaten nach Antritt der Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension des/der Arbeitnehmers/in durch den/die ArbeitnehmerIn oder den/die ArbeitgeberIn beantragt werden.

# LOHN UND SOZIALDUMPING

---

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 ArbeitnehmerInnen. Die Bestimmung findet sich seit 01.01.2017 im neu geschaffenen LSD-BG. Strafbar ist aber nicht nur die Unterentlohnung von ArbeitnehmerInnen 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

ArbeitgeberInnen mit Sitz im EU-/EWR-Ausland haben während des Zeitraums einer Entsendung von ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerIn 2.000 Euro bis 20.000 Euro,
  - im Wiederholungsfall 4.000 Euro bis 50.000 Euro.

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

# BETRIEBLICHE VORSORGEKASSE (ABFERTIGUNG NACH DEM BMSVG)

---

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 ArbeitnehmerInnen verwalten. Die BUAK hat am 19.09.2002 eine BV-Kasse gegründet.

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

## WELCHE BAUARBEITERINNEN UNTERLIEGEN DER ABFERTIGUNG NACH DEM BMSVG?

---

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

## WIE BERECHNET SICH DIE ABFERTIGUNG NEU?

---

Der/die ArbeitgeberIn zahlt für seine BauarbeiterInnen einen Abfertigungszuschlag an die BUAK (siehe Abfertigung Alt).

Für ArbeitnehmerInnen, die der Abfertigung nach dem BUAG unterliegen, wird aus diesem Zuschlag der ihnen zustehende Beitrag berechnet und auf das ArbeitnehmerInnenkonto gutgeschrieben.

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



[www.buak.at](http://www.buak.at) immer aktuell

Die BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH veranlagt die eingezahlten Beiträge nach den Bestimmungen des BMSVG. Erzielte Erträge werden dem/der ArbeitnehmerIn auf seinem/ihrem 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 ArbeitnehmerIn erhält einmal jährlich zum Bilanzstichtag eine Kontoinformation.

### ANSPRUCH AUF ABFERTIGUNG

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

Nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses hat der/die ArbeitnehmerIn 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:
- A an ein Versicherungsunternehmen als Einmalprämie für eine nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung oder an ein Versicherungsunternehmen, bei dem der/die ArbeitnehmerIn bereits Versicherte im Rahmen einer betrieblichen Kollektivversicherung ist.
- B an eine Pensionskasse

### Die Verwaltungskosten

Das BMSVG berechtigt die Betrieblichen Vorsorgekassen bis zu 3,5% der eingenommenen Abfertigungsbeiträge einzubehalten. Die BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH behält nur 2,2% ein.

Daneben 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.

### 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 ArbeitnehmerIn 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 BauarbeiterInnen gilt dies jedoch nicht, da die BUAK die Abfertigungszuschläge direkt von den Betrieben einhebt.



## BUAK-SCHULUNGEN

2006 wurde die BUAK-Schulungen GmbH gegründet.

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

Mit der Qualität des Schulungsangebotes sind wir laufend bemüht, den Erwartungen unserer TeilnehmerInnen zu entsprechen.

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)

 +43 (0) 579 579 0**IHRE ANLIEGEN SIND UNS WICHTIG!****Kundendienst**

---

Tel DW 5000  
Fax DW 95 0 99  
Mail kundendienst@buak.at

**Betriebliche Vorsorgekasse**

---

Tel DW 3000  
Fax DW 93 0 99  
Mail buak-bvk@buak.at

**BUAK Schulungen**

---

Tel DW 3500  
Fax DW 93 5 99  
Mail buak-schulungen@buak.at

**ÖFFNUNGSZEITEN****Wien**

Montag, Dienstag, Donnerstag  
8.00 Uhr – 15.00 Uhr  
Mittwoch 8.00 Uhr – 18.00 Uhr  
Freitag 8.00 Uhr – 12.00 Uhr

**Tirol, Kärnten und Steiermark**

Montag bis Donnerstag  
8.00 Uhr – 15.00 Uhr  
Freitag 8.00 Uhr – 12.00 Uhr

**Oberösterreich, Salzburg und  
Burgenland**

Montag bis Donnerstag  
8.00 Uhr – 13.00 Uhr  
Freitag 8.00 Uhr – 12.00 Uhr

**Vorarlberg**

Montag bis Freitag  
8.00 Uhr – 12.00 Uhr

**STANDORTE****Wien**

1050 Wien  
Kliebergasse 1A  
Fax DW 92 1 99  
Mail betriebsbetreuung@buak.at

**Burgenland**

7000 Eisenstadt  
Wiener Straße 7  
Fax DW 92 1 99  
Mail betriebsbetreuung@buak.at

**Salzburg**

5020 Salzburg  
Hans-Sachs-Gasse 5  
Fax DW 92 7 99  
Mail ls@buak.at

**Oberösterreich**

4020 Linz  
Anastasius-Grün-Str.26-28/1/16  
Fax DW 92 3 99  
Mail lo@buak.at

**Steiermark**

8020 Graz  
Mohsgasse 10  
Fax DW 92 4 99  
Mail lst@buak.at

**Kärnten**

9010 Klagenfurt  
Bahnhofstraße 24  
Fax DW 92 5 99  
Mail lk@buak.at

**Tirol**

6020 Innsbruck  
Südtirolerplatz 14-16  
Fax DW 92 8 99  
Mail lt@buak.at

**Vorarlberg**

6900 Bregenz  
Kaiserstraße 27  
Fax DW 92 9 99  
Mail lv@buak.at

