

**Information der
Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler betreffend die
Einbeziehung der Spenglerbetriebe in das
Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) und in das
Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BScheG)
Sachbereich Abfertigung ab 01.01.2026**

Mit 01.01.2026 tritt die Einbeziehung der Arbeitnehmer in Spenglerbetrieben, die in den Anwendungsbereich des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) fallen, in den Sachbereich Abfertigung in Kraft.

Die Einbeziehung in den Sachbereich Urlaub fand bereits mit 01.01.2024, die Einbeziehung in den Bereich Schlechtwetter mit 01.11.2024 und die Einbeziehung in den Sachbereich Überbrückungsgeld mit 01.01.2025 statt.

Einbeziehung in den Sachbereich Abfertigung ab dem 01.01.2026

Ab dem 01.01.2026 gelten die gesetzlichen Bestimmungen des BUAG zum Sachbereich Abfertigung (Abfertigung alt und neu) und haben Spenglerbetriebe für ihre Arbeitnehmer Zuschläge an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) zum Sachbereich Abfertigung zu leisten.

Im Bereich Abfertigung neu sind keine Zuschläge mehr an die ursprüngliche Mitarbeitervorsorgekasse zu bezahlen.

Wie berechnet die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) den Zuschlag für die Abfertigung alt und neu?

Der Zuschlag wird wie folgt berechnet:

$$\frac{(\text{KV-Lohn} + 20\%) * 1,5}{5}$$

Beispiel:

Stundenlohn eines Arbeitnehmers im Kollektivvertrag für Arbeiter im Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe in der Lohngruppe 3: EUR 17,28 (EUR 2.885,37/167)
 $17,28 * 1,2 * 1,5 / 5 = 6,22$

Pro Beschäftigungstag wird ein Zuschlag von EUR 6,22 für den Sachbereich Abfertigung an die BUAK entrichtet. In einem Monat mit 22 Beschäftigungstagen ergibt das EUR 136,84.

Dies gilt sowohl für die Zuschläge im Bereich Abfertigung alt als auch für den Bereich Abfertigung neu, da die BUAK beim Zuschlagswesen nicht zwischen Abfertigung alt und neu unterscheidet.

Meine Arbeitnehmer sind noch in der Abfertigung alt - welche Regelungen gelten ab 01.01.2026?

Befindet sich der Arbeitnehmer in der Regelung der „Abfertigung alt“, wechselt der Arbeitnehmer mit 01.01.2026 mit der Abfertigung alt ins System BUAG und sind ab 01.01.2026 Zuschläge an die BUAK für den Sachbereich Abfertigung zu bezahlen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 01.01.2026 kommt es dadurch zu einem *Anspruchssplitting* im Verhältnis der Beschäftigungszeiten zwischen Betrieb und BUAK.

Anspruchssplitting bedeutet, dass für den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechnet wird, wie viele Beschäftigungszeiten anteilig innerhalb des BUAG (ab 01.01.2026) und außerhalb des BUAG (beim Arbeitgeber vor dem 01.01.2026) vorliegen. Nach diesen anteiligen Beschäftigungszeiten wird der Auszahlungsbetrag zwischen BUAK und Arbeitgeber geteilt.

Das Anspruchssplitting findet auch dann statt, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einbeziehung in den Sachbereich „Abfertigung“ (01.01.2026) die Voraussetzungen für den vollen Abfertigungsanspruch iHv 12 Monatsentgelten bereits erreicht hat.

Die Höhe der Abfertigung richtet sich im BUAG grundsätzlich nach der Anzahl der erworbenen Beschäftigungswochen:

Beschäftigungs-wochen	Monats-entgelte
>156	2
>260	3
>520	4
>780	6
>1040	9
>1300	12

Achtung: Im BUAG ist eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses abfertigungsschädlich - das betrifft allerdings nur den Teil, der durch die BUAK ausbezahlt wird.

Meine Arbeitnehmer sind in der Abfertigung neu - welche Regelungen gelten ab 01.01.2026?

Arbeitnehmer, die bereits der „Abfertigung neu“ unterliegen, verbleiben bis zum 31.12.2025 in der bestehenden betrieblichen Mitarbeitervorsorgekasse und werden ab 01.01.2026 (mit diesem Datum beginnt die gesetzliche Zuschlagspflicht) in die betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse der BUAK übernommen.

Für den Arbeitnehmer ist dadurch kein neuer Beitrittsvertrag zu einer betrieblichen Mitarbeitervorsorgekasse abzuschließen, der Vertrag mit der bestehenden Mitarbeitervorsorgekasse ist auch nicht zu kündigen.

Wichtig: Die bereits erworbenen Ansprüche des Arbeitnehmers verbleiben bei der ursprünglichen betrieblichen Mitarbeitervorsorgekasse.

Ab 01.01.2026 sind keine Beiträge mehr für die Mitarbeitervorsorge über die ÖGK abzuführen - das wird ab diesem Zeitpunkt durch die BUAK abgewickelt und es sind Zuschläge zur Mitarbeitervorsorgekasse der BUAK zu zahlen.

Für laufend angemeldete Arbeitnehmer ist der ÖGK eine Änderungsmeldung zu übermitteln. Diese ist mit dem Datum 01.01.2026 zu versehen.

Im Feld „betriebliche Vorsorge“ ist ein „Nein“ einzugeben.

Bei Neumeldungen von Arbeitnehmern ab 01.01.2026, die nicht dem Abfertigungssystem alt unterliegen, ist das Feld „BV-Beginn“ leer zu belassen.

Weitere Regelungen zur Abfertigung im BUAG

Der Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung richtet sich dem Grunde nach nicht (mehr) gegen den Arbeitgeber, sondern gegen die BUAK.

Bei einem Übertritt mit der Abfertigung alt kommt es hierbei zu einem Anspruchssplitting (siehe oben).

Der Arbeitnehmer erwirbt während des Arbeitsverhältnisses Abfertigungsanwartschaften, sofern das Arbeitsverhältnis nicht auf eine abfertigungsschädliche Art gelöst wird (einvernehmliche Auflösung, Arbeitnehmerkündigung, unbegründeter vorzeitiger Austritt, verschuldete Entlassung).

Wichtig: Eine einvernehmliche Auflösung gilt für den Abfertigungsanspruch im Bereich des BUAG als anspruchsschädlich.

Im Bereich der Abfertigung alt gilt diese Regelung nur für den von der BUAK ab 01.01.2026 zu übernehmenden aliquoten Abfertigungsteil.

Für den dem Arbeitgeber verbleibenden Teil ist eine einvernehmliche Auflösung weiterhin nicht abfertigungsschädlich!

Die genannten Auflösungsarten vernichten den Anspruch auf Abfertigung aus dem jeweiligen Arbeitsverhältnis. Sie führen aber nicht zum Austritt des Arbeitnehmers aus dem System der Abfertigung alt. Diese Auflösungsformen führen jedoch dazu, dass diese Beschäftigungszeiten bei späterer Verrechnung der Abfertigung nicht berücksichtigt werden. Sobald der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abfertigung nach dem BUAG erlangt hat, ist die Geltendmachung nach den gesetzlichen Voraussetzungen möglich.

Sobald die Voraussetzungen (Mindestbeschäftigtezeit) des BUAG zum Erwerb eines Abfertigungsanspruches erfüllt sind, wird die Dauer der einzelnen Dienstverhältnisse zusammengerechnet (um auch den Saisonbedingungen gerecht zu werden).

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung im BUAG, wenn sie mindestens 12 Monate in keinem dem BUAG unterliegenden Arbeitsverhältnis stehen (Arbeitslosigkeit ist keine Voraussetzung) und sie in diesem Zeitraum kein Überbrückungsgeld beziehen (weitere Anspruchsfälle siehe § 13a BUAG).

Im Fall des Pensionsantritts kann der Arbeitnehmer den Abfertigungsanspruch allerdings sofort geltend machen.

Im BUAG besteht eine Verfallsfrist von 3 Jahren für die Geltendmachung der Abfertigung. Diese beginnt aber erst nach einer 12-monatigen Wartefrist zu laufen.

Beispiel:

Ein Arbeitsverhältnis läuft vom 01.05.1992 bis 30.09.2021. Ein neues BUAG-pflichtiges Arbeitsverhältnis wird mit 13.10.2025 begründet. Da die Abfertigung nicht bis 30.09.2025 (12 Monate Wartefrist und 3 Jahre Verfallszeitraum) geltend gemacht wurde, verfällt sie. Das neue Arbeitsverhältnis unterliegt der Abfertigung neu.

Wird hingegen während dieser 4 Jahre ein neues BUAG-pflichtiges Dienstverhältnis begründet und keine Abfertigung beansprucht, kann eine Abfertigung nach Vorliegen der Voraussetzungen unter Berücksichtigung aller anrechenbaren Beschäftigungszeiten geltend gemacht werden.

EXKURS 1:

Ist vor dem 01.01.2026 ein Wechsel von Abfertigung alt zu Abfertigung neu möglich? Welche Auswirkungen hätte ein solcher Wechsel?

Ein Wechsel von Abfertigung alt zu Abfertigung neu ist bis zum 31.12.2025 möglich (außerhalb der Geltung des BUAG).

Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis der Abfertigung alt unterliegt und dass zwischen Arbeitgeber und jedem einzelnen Arbeitnehmer eine ausdrückliche schriftliche Vereinbarung betreffend Wechsel getroffen wird. Eine Vereinbarung durch Betriebsvereinbarung ist nicht möglich.

Übertritt in das System Abfertigung neu vor dem 01.01.2026

VARIANTE 1: Vollübertritt unter Übertragung der Altabfertigungsanwartschaft auf die BV-Kasse

Bei dieser Variante wirkt der Übertritt auch für die Vergangenheit. Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer wird ein Abfertigungs-Betrag zur Übertragung an die Mitarbeitervorsorgekasse festgelegt. Der Betrag sollte zwischen der Hälfte bis zur vollen Höhe des aktuellen Anspruchs liegen. Ein zu geringer Betrag wäre möglicherweise sittenwidrig, ein den Abfertigungsbetrag übersteigender Betrag würde volle Steuer- und SV-Beitragspflichten auslösen.

Ab dem Übertragungstichtag unterliegt der Arbeitnehmer der Abfertigung neu und sind Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse zu zahlen, andererseits sind keine weiteren Rückstellungen für die Abfertigung alt zu bilden bzw. können bestehende Rückstellungen aufgelöst werden.

Durch den Vollübertritt wird der übertragene Abfertigungsbetrag „realisiert“- kann somit nicht mehr durch eine abfertigungsschädliche Beendigung wegfallen.

VARIANTE 2: Teilübertritt unter „Einfrieren“ der Altabfertigungsanwartschaft

Bei dieser Variante wirkt der Übertritt nur für die Zukunft.

Ab dem Übertragungstichtag unterliegt der Arbeitnehmer der Abfertigung neu und sind Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse zu zahlen.

Die Ansprüche aus der bisherigen Dienstzeit verbleiben im System der Abfertigung alt.

Der Arbeitnehmer hat somit bei Ende des Arbeitsverhältnisses Ansprüche aus der Abfertigung neu und Ansprüche aus der Abfertigung alt.

Ob eine Abfertigung alt gebührt oder nicht, hängt von der konkreten Beendigungsart ab. Die Ansprüche aus der Abfertigung alt können somit bei einer abfertigungsschädlichen Beendigung auch verloren gehen (z.B. Arbeitnehmerkündigung oder Entlassung).

Wenn das Arbeitsverhältnis abfertigungsunschädlich endet, gebührt die Abfertigung alt in Höhe jener Anzahl der Monatsentgelte, die zum Übertrittsstichtag als Anwartschaft bestand. Es kommt bei einem Teilübertritt zu keinem Abfertigungssplitting zwischen BUAK und Betrieb!

Achtung: Die Berechnungsgrundlage für die Höhe der Abfertigung alt ist das für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührende Entgelt.

Fazit Teil-/Vollübertritt bei Arbeitnehmern im System Abfertigung alt:

- Bei einem Teil- und bei einem Vollübertritt kommt es im Gegenzug zum Verbleib des Arbeitnehmers in der Abfertigung alt zu keinem Anspruchssplitting zwischen der BUAK und dem Betrieb.
- Die ab 01.01.2026 zu zahlende Zuschläge für die Abfertigung neu bei der BUAK sind gleich hoch wie bei einem Verbleib im Abfertigungssystem alt.
- Bei einem Teilübertritt würde der Abfertigungsteil des Betriebs dann wegfallen, wenn der Arbeitnehmer abfertigungsschädlich austritt.
- Bei einem Vollübertritt würde ein Teil des Abfertigungsbetrags des Betriebs wegfallen, wenn einvernehmlich ein verringriger Abfertigungsbetrag übertragen wird.

EXKURS 2:

Vorzeitige Auszahlung Abfertigung alt im BUAG

Im BUAG gibt seit einigen Jahren die Möglichkeit der vorzeitigen Auszahlung der Abfertigung alt. Hierfür darf der Arbeitnehmer 2 Monate vor Antragstellung auf die vorzeitige Auszahlung der Abfertigung alt in keinem BUAG pflichtigen Arbeitsverhältnis stehen, kein Überbrückungsgeld beziehen und muss am Tag der Antragstellung arbeitslos gemeldet sein. Möglich wäre eine solche „Pause“ z.B. bei einer Saisonunterbrechung im Winter.

Der Anspruch auf vorzeitige Auszahlung der Abfertigung alt richtet sich gegen die BUAK und betrifft den bei der BUAK liegenden Teil.

Der Arbeitnehmer wechselt nach der vorzeitigen Auszahlung der Abfertigung alt automatisch in das System Abfertigung neu.

Beim Arbeitgeber aber (Anspruchssplitting) verbleibt der Arbeitnehmer so lange im Abfertigungssystem alt, so lange eine Wiedereinstellungszusage unter Anrechnung der dienstzeitabhängigen Ansprüche (insbesondere der Abfertigung alt) vereinbart wird.

Diesen Abfertigungsteil kann man also bei späterem abfertigungsschädlichem Austritt noch verlieren.

EXKURS 3: **Zwischenabfertigung**

Eine Zwischenabfertigung beim Arbeitgeber ist grundsätzlich auch möglich. Haben die Parteien aber bereits bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses beabsichtigt, das beendete Arbeitsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt mit gleichem Inhalt fortzuführen, dann handelt es sich um ein zusammenzurechnendes Arbeitsverhältnis. Dies ist insbesondere bei einer Wiedereinstellungszusage zu gleichen Konditionen der Fall.

Steuerlich gibt es bei der Zwischenabfertigung gleich mehrere Hürden. Wird eine Wiedereinstellungszusage unter Anrechnung aller dienstzeitabhängigen Ansprüche, vornehmlich der Abfertigung alt, gemacht, kann die Abfertigung nicht steuerbegünstigt ausbezahlt werden. Bei nahtlosen Übergängen kann die Abfertigung auch nur dann steuerlich begünstigt abgerechnet werden, wenn das bestehende Arbeitsverhältnis formal vollständig beendet wird (Endabrechnung Urlaub und Zeitguthaben, Endabrechnung Sonderzahlungen, Abmeldung ÖGK etc.). Das darauffolgende Arbeitsverhältnis muss eine um zumindest 25 % geringere Entlohnung (unter Umständen in Verbindung mit entsprechend reduzierter Arbeitszeit) vorsehen (und dies für 12 Monate so bleiben). Steuerlich ist nämlich von einem zusammenhängenden einheitlichen Arbeitsverhältnis auszugehen, wenn eine unmittelbare unveränderte Fortsetzung des „beendeten“ Arbeitsverhältnissen geplant bzw. in Aussicht gestellt wird und die Beendigung nur zum Zwecke der Auszahlung der Abfertigung alt vorgenommen wurde.

WICHTIGER HINWEIS

Die vorstehenden Inhalte wurden nach bestem Wissen erstellt, erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Verwendung der Inhalte schließt Fragen der Haftung und Rechtsverbindlichkeit gegenüber den Herausgebern aus. Zur besseren Lesbarkeit von Personenbezeichnungen und personenbezogenen Wörtern wird die männliche Form genutzt. Diese Begriffe gelten für alle Geschlechter.

Stand: Juli 2025