

# Das BUAG als Modell für ein Urlaubs- und Abfertigungsrecht bei unterbrochenen Arbeitsverhältnissen

*Gerda Ercher-Lederer/Anna Ritzberger-Moser, Wien*

## Übersicht:

- I. Einleitung
- II. Rahmenbedingungen in der Baubranche
- III. Urlaubsrecht des BUAG
  - A. Entwicklung des Urlaubsrechts für Bauarbeiter
  - B. Eckpunkte des materiellen Urlaubsrechts für Bauarbeiter
  - C. Unterschiede und Gemeinsamkeiten des Urlaubsrechts der Bauarbeiter zum allgemeinen Urlaubsrecht
- IV. Abfertigungsrecht des BUAG
  - A. Entwicklung des Abfertigungsrechts für Bauarbeiter
  - B. Eckpunkte der BUAG-Abfertigung Alt
- V. BUAG als best practice Modell für andere Branchen
  - A. Mögliche Branchen
  - B. Vorteile
  - C. Herausforderungen

## I. Einleitung

Mit dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) bestehen für Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft Sonderregelungen, die den besonderen Verhältnissen dieser Branche Rechnung tragen. Grundanliegen des BUAG war es, Bauarbeitern trotz der in der Baubranche typischerweise saisonalen Beschäftigungsunterbrechungen den Erwerb eines Anspruchs auf Urlaub und auf Abfertigung Alt zu ermöglichen. Diese Ansprüche wären mangels ununterbrochener Beschäftigungsdauer nach den allgemeinen Vorschriften nicht sicher gestellt.

Saisonale Beschäftigungsunterbrechungen finden sich auch in anderen Branchen, allen voran in der Tourismusbranche. Vorstöße, eine Kasse in Anlehnung an die Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) zu gründen, hat es bereits gegeben.

Inwiefern kann das BUAG für Branchen mit saisonalen Beschäftigungsunterbrechungen als Modell herangezogen werden? Dieser Frage soll im Folgenden anhand der Darstellung des Urlaubs- und Abfertigungsrechts des BUAG und seinen Besonderheiten nachgegangen werden.

## II. Rahmenbedingungen in der Baubranche

Arbeitsverhältnisse in der Baubranche unterliegen starken saisonalen Schwankungen. Dies liegt zum einen daran, dass diese Branche stark witterungsabhängig ist, was insbesondere während des Winters eine Unterbrechung der Arbeitsverhältnisse notwendig macht und zur Winterarbeitslosigkeit von Bauarbeitern führt. Zum anderen ist die Baubranche gekennzeichnet durch eine höhere Mobilität der Arbeitnehmer und einen im Vergleich zu anderen Branchen häufigeren Wechsel des Arbeitgebers. Diese saisonalen Schwankungen und die hohe Fluktuation sowohl der Beschäftigten als auch der Unternehmen führen zu relativ kurzen Arbeitsverhältnissen bzw. zu regelmäßig unterbrochener Betriebszugehörigkeit.

Diese Rahmenbedingungen gelten für die Baubranche auch außerhalb Österreichs und haben daher in vielen europäischen Ländern zur Schaffung von branchenbezogenen Sozialkassen – wie sie auch die BUAK darstellt – geführt, die verschiedene arbeitsrechtliche Ansprüche der Bauarbeiter absichern.<sup>1)</sup>

So auch in Österreich, wo bereits 1946 besondere gesetzliche Regelungen für Bauarbeiter geschaffen wurden. Ziel war es, die aus den strukturellen Unterschieden resultierende Benachteiligung der Bauarbeiter gegenüber anderen Arbeitern, die in längeren Arbeitsverhältnissen ohne Unterbrechungen stehen, auszugleichen und eine materielle Gleichstellung herzustellen.

Bei den Sonderregelungen wurde von Anfang an auf den Grundsatz der Branchenbezogenheit gesetzt. Das bedeutet, dass der Bauarbeiter für jede Beschäftigungszeit in einem dem BUAG unterliegenden Arbeitsverhältnis eine Anwartschaft auf Urlaub und Abfertigung Alt erwirbt. Es ist nicht erforderlich, die Anwartschaften in ein und demselben Betrieb zu erwerben. Die Summe aller Beschäftigungszeiten in Betrieben, die dem BUAG unterliegen, ist für das Entstehen des Urlaubs- und Abfertigungsanspruchs maßgebend.

---

1) Köbele/Stahl, Die Zukunft der Sozialkassensysteme der Bauwirtschaft im Europäischen Binnenmarkt (1993) 8.

Grundidee des BUAG ist zudem, dass Anwartschaften von einer überbetrieblichen, sozialpartnerschaftlich besetzten Organisation verwaltet werden, Arbeitgeber während der Beschäftigung den aliquoten Anteil der Kosten der Ansprüche in Form von Zuschlägen tragen und letztendlich die Ansprüche von der überbetrieblichen Organisation geleistet werden. Damit werden möglichst gleiche Bedingungen für Betriebe der Bauwirtschaft erreicht und ein fairer Wettbewerb sichergestellt. Die Selbstverwaltung durch die Sozialpartner ist Garant dafür, dass gemeinsam geschaffene Regelungen auch gleichmäßig umgesetzt werden.

### III. Urlaubsrecht des BUAG

#### A. Entwicklung des Urlaubsrechts für Bauarbeiter

##### 1. Allgemeines

Aus dem Langtitel „Bundesgesetz betreffend den Urlaub und die Abfertigung für Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft“ zeigt sich, dass es im BUAG um die Urlaubs- und Abfertigungsansprüche von Arbeitnehmern in der Bauwirtschaft geht.<sup>2)</sup>

Die Gestaltung des Urlaubsrechts für Bauarbeiter war stets vom Gedanken getragen, mit der Entwicklung des allgemeinen Urlaubsrechts Schritt zu halten und auf die Besonderheiten der Baubranche einzugehen.

Im Laufe der Zeit wurden weitere branchenspezifische Sonderregelungen getroffen, die über das Grundanliegen des ursprünglichen Gesetzes hinausgingen. Neben dem Sachbereich des Schlechtwetters, geregelt im Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957 (BSchEG), wurde der Sachbereich Winterfeiertagsvergütung geschaffen, der die Refundierung geleisteter Feiertagsentgelte an jene Arbeitgeber regelt, die Arbeitnehmer während der Kalenderwochen beschäftigen, in die die Winterfeiertage fallen. Schließlich wurde das BUAG mit BGBI I 2013/137 um den Sachbereich Überbrückungsgeld erweitert. Dieser verfolgt das Ziel, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu fördern. In den letzten Jahren wurden der BUAK eine ganze Reihe von Aufgaben bei der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping sowie von Sozialbetrug im Baubereich übertragen.

---

2) S etwa OGH 9 ObA 150/11 s, ARD 6261/5/2012; 9 ObA 120/14 h, Arb 13.189.

## 2. Von den Anfängen bis ins Jahr 1985<sup>3)</sup>

Das Urlaubsrecht der Bauarbeiter reicht in das Jahr 1946 zurück. Mit dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz (BArbUG), BGBl 1946/81, wurde erstmals für Bauarbeiter, die in der Regel die für einen Urlaubsanspruch nach dem einstigen Arbeiterurlaubsgesetz (ArbUrlG,<sup>4)</sup> StGBI 1919/395, erforderliche ununterbrochene Beschäftigungszeit nicht erreichten, die Möglichkeit geschaffen, einen Urlaub in natura verbrauchen zu können. Weiters sollte Bauarbeitern mit einer längeren Bauwirtschaftszugehörigkeit der Anspruch auf einen längeren Urlaub gewährleistet werden. Das BArbUG sah dazu die Verpflichtung des Arbeitgebers vor, für jeden Bauarbeiter, der innerhalb einer Kalenderwoche eine bestimmte Arbeitszeit aufwies, durch Kauf von Wertmarken (Urlaubsmarken) einen Zuschlag zum Lohn an eine Ausgleichskasse (Bauarbeiter-Urlaubskasse) zu entrichten, die dann für das jedem Arbeiter entsprechend seiner Gesamtbeschäftigtezeit in der Bauwirtschaft zustehende Urlaubsentgelt aufkam. Damit wurden das Urlaubsmarkensystem für Bauarbeiter, das zuvor bereits Inhalt kollektivvertraglicher Regelungen<sup>5)</sup> war, und die Bauarbeiter-Urlaubskasse als gemeinsame, paritätisch besetzte Einrichtung der Sozialpartner gesetzlich verankert.

Der Urlaubsanspruch eines Bauarbeiters entsprach grundsätzlich dem des ArbUrlG. Den Besonderheiten der Bauwirtschaft entsprechend wurde für den Erwerb eines Anspruchs eine 43-wöchige Beschäftigungszeit bei einem oder mehreren Arbeitgebern, die auch zeitliche Unterbrechungen aufweisen konnte, vorgesehen. Unter „Arbeitswoche“ war eine Kalenderwoche zu verstehen, in die Beschäftigungszeiten von nicht weniger als 24 Stunden fielen. Weitere Vorschriften des BArbUG betrafen ua die Anrechnung von Dienstzeiten, den Erwerb von Anwartschaften und Urlaubsentgelt oder den Anspruch auf Abfindung von Anwartschaften.

---

3) Eine umfassende Darstellung der Entwicklung des Urlaubsrechts für Bauarbeiter bis ins Jahr 1985 findet sich in *Martinek/Widorn*, BUAG (1988) 18–26 sowie bei *Wiesinger*, BUAG (2017) Vor § 1 BUAG Rz 1–5.

4) Das ArbUrlG sah einen Anspruch auf Urlaub nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von einem Jahr bei ein und demselben Arbeitgeber in Höhe von einer Woche vor; dieser Anspruch erhöhte sich auf zwei Wochen nach einer fünfjährigen Dienstzeit.

5) Näheres zu den kollektivvertraglichen Regelungen s *Martinek/Widorn*, BUAG 17–18.

Die nachfolgenden Novellen hatten unter Beibehaltung der Grundkonzeption der Stammfassung des BArbUG im Wesentlichen Anpassungen an die allgemeine Entwicklung des Urlaubsrechts (etwa die Erhöhung der Urlaubsansprüche, die Ausdehnung der Anwartschaftsperiode von 43 auf 45 Wochen sowie Verfallsbestimmungen) und Änderungen verfahrensrechtlicher bzw finanzieller Natur (zB Einbeziehung der Lohnnebenkosten in das Urlaubsmarkensystem) zum Gegenstand.<sup>6)</sup>

Eine bedeutsame Änderung des 1957 als Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1957 wiederverlautbarten Gesetzes ergab sich durch BGBl 1966/68.<sup>7)</sup> Damit wurden für die Urlaubskasse die Grundlagen geschaffen, die mit der Zuschlagsvorschreibung und der Berechnung der Urlaubsentgelte zusammenhängenden Aufgaben mittels einer elektronischen Datenverarbeitungsanlage durchführen zu können.

Nach weiteren Novellen<sup>8)</sup> wurde das Gesetz als Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1972, BGBl 1972/414,<sup>9)</sup> neu gefasst. Dabei standen die Erfahrungen mit dem neuen Zuschlagsentrichtungssystem als auch das Zurückbleiben des Urlaubsentgelts gegenüber den Arbeitsverdiensten infolge der Berechnung des Urlaubsentgelts auf Basis der kollektivvertraglichen Stundenlöhne im Mittelpunkt. Im BArbUG 1972 wurden daher verschiedene Leistungsverbesserungen und ein den damaligen Anforderungen entsprechendes Verfahren über Vorschreibung und Entrichtung der Zuschläge sowie Berechnung und Auszahlung der Urlaubsentgelte verankert.

Mit BGBl 1976/393 erfolgte die Anpassung an das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechts und die Einführung einer Pflegefreistellung.<sup>10)</sup>

BGBl 1983/83<sup>11)</sup> brachte in Anlehnung an das allgemeine Urlaubsrecht auch für Bauarbeiter eine Erhöhung des Urlaubsanspruchs. Demnach gebührte dem Bauarbeiter nach Beschäftigungszeiten von jeweils

6) Im Einzelnen s *Martinek/Widorn*, BUAG 20–24; *Wiesinger*, BUAG Vor § 1 BUAG Rz 3 und 4.

7) Davor wurde das Gesetz mit BGBl 1958/108, BGBl 1961/270 und BGBl 1964/311 abgeändert.

8) BGBl 1968/408 brachte Verbesserungen im Insolvenzverfahren; BGBl 1971/317 erhöhte in Anpassung an das allgemeine Urlaubsrecht den Urlaubsanspruch für Bauarbeiter.

9) ErläutRV 426 BlgNR 13. GP 12f.

10) BGBl 1976/390.

11) Zuvor wurde mit dem Insolvenzrechtsänderungsgesetz 1982, BGBl 1982/370, die 1968 eingeführte verbesserte Stellung der Urlaubskasse im Insolvenzverfahren beseitigt.

46 Anwartschaftswochen ein Urlaub von 30 Werktagen und erhöhte sich nach Beschäftigungszeiten von mindestens 1150 Anwartschaftswochen auf 36 Werkstage.

Das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) idF BGBl 1985/104 hob die Gerichtsstandregelung für den Baubereich auf und legte fest, dass Rechtsstreitigkeiten – mit Ausnahme der Zuschlagsentrichtung – zwischen der Urlaubskasse und Arbeitgeber oder Arbeitnehmer Arbeitsrechtssachen sind.

### 3. Fortentwicklung der Urlaubsbestimmungen<sup>12)</sup>

Nach der Umbenennung des Gesetzes im Jahr 1987 aufgrund der Schaffung des Sachbereiches Abfertigung in Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG),<sup>13)</sup> wurde 1989<sup>14)</sup> die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Leistung von Zinsen für gehortete Urlaubsentgelte und der Rückstandsausweis zur Eintreibung von Zuschlagsrückständen eingeführt.

Gegenstand der Novelle BGBl 1996/417 waren die Berücksichtigung der Zeitausgleichswochen bei der Definition der Anwartschaftswoche, die Festlegung einer Kalenderwoche als neutrale Woche im Bereich der Urlaubsregelung, die verpflichtende Urlaubsvereinbarung von zwei Wochen in den Monaten Dezember und Jänner sowie die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um einen entsprechenden Urlaubszeitraum, wenn es in den Monaten Dezember und Jänner aufgelöst wurde.

Im Rahmen des Arbeitsrechtsänderungsgesetzes 2000, BGBl I 2000/44 kam es im BUAG ua zu einer Erhöhung der Anwartschaftswochen von 46 auf 47 Wochen.

In Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Entsenderichtlinie) erfolgte mit BGBl I 2005/104 die Einbeziehung von Arbeitnehmern, die vorübergehend von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland nach Österreich entsandt oder überlassen werden, in das Urlaubskassenverfahren sowie die Verpflichtung dieser Arbeitgeber zur Leistung von Zuschlägen wie Arbeitgeber mit Sitz in Österreich. Zum anderen brachte diese Novelle die faktische tageweise Zuschlagsverrechnung.

---

12) Näheres bei Wiesinger, BUAG Vor § 1 BUAG Rz 6–11.

13) BGBl 1987/618.

14) BGBl 1989/363.

Um Missbrauch hintan zu halten, wurde 2009<sup>15)</sup> vorgesehen, dass Beschäftigungszeiten, die bei der Geltendmachung bzw. bei deren Bekanntwerden, zB im Zuge einer Prüfung durch die BUAK mehr als acht volle Zuschlagszeiträume zurückliegen, dem Arbeitnehmer nur dann als Beschäftigungszeiten angerechnet werden, wenn der Arbeitgeber die für diese Zeiträume gebührenden Zuschläge auch tatsächlich entrichtet.

Mit BGBl I 2010/59<sup>16)</sup> wurden umfassende Änderungen in Angleichung des Urlaubssystems des BUAG an das allgemeine Urlaubsrecht vorgenommen.<sup>17)</sup>

In Annäherung an das allgemeine Urlaubsrecht beinhaltete die Novelle BGBl I 2013/137 unter Berücksichtigung der branchenspezifischen Aspekte eine Neuregelung des Urlaubsverbrauchs und des Verfalls von Urlaubsansprüchen.<sup>18)</sup> Eine Nachbesserung dieser Regelungen erfolgte mit BGBl I 2014/68; Schwerpunkt dieser Novelle stellten einige Änderungen und Klarstellungen betreffend die Urlaubsersatzleistung dar, die va dazu dienten, der BUAK die Vollziehung zu erleichtern.

Welche Errungenschaften gelebte Sozialpartnerschaft erzielen kann, zeigt die jüngste Bau-Sozialpartnereinigung: Im Sommer 2020 beschloss das Parlament auf Grundlage dieser Sozialpartnereinigung, dass Bauarbeiter den Anspruch auf die 6. Urlaubswoche künftig schon nach 20 und nicht so wie bisher nach 25 Arbeitsjahren erwerben. Die Novelle<sup>19)</sup> trat mit 1. Jänner 2021 in Kraft.

## B. Eckpunkte des materiellen Urlaubsrechts für Bauarbeiter

### 1. Geltungsbereich des Sachbereiches Urlaub

In den Geltungsbereich des BUAG fallen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und die in Betrieben (Unternehmungen) gemäß § 2 BUAG beschäftigt werden, nicht aber Angestellte (s § 1 Abs 2 BUAG).

15) BGBl I 2009/70.

16) RV 774 BlgNR 24. GP.

17) Im Wesentlichen erfolgte die Festlegung des Kalenderjahres als Urlaubsjahr, die Entstehung des vollen Urlaubsanspruchs nach 52 Anwartschaftswochen, davor mit Beginn des Arbeitsverhältnisses aliquot, eine Neuregelung des Zuschlags im Sachbereich der Urlaubsregelung, der Entfall der Regelung, wonach ein zusätzlicher Urlaubstag dann gebührt, wenn in den Urlaub ein Samstagfeiertag fällt (s auch OGH 9 ObA 350/93, DRdA 1994, 343 [Klein]) und die Erhöhung der Nebenleistungen von 17 % auf 30 %.

18) Seitdem verfällt der Urlaubsanspruch mit 31. März des drittfolgenden Jahres nach dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist (s Punkt C.1.i). Geschaffen wurde zudem der Anspruch auf Urlaubsersatzleistung.

19) BGBl I 2020/74.

Die Betriebsarten des Sachbereiches Urlaub werden in § 2 Abs 1 BUAG aufgelistet. Darunter fallen im Wesentlichen Baumeisterbetriebe und Bauunternehmungen, Steinmetzbetriebe, Dachdecker, Pflasterer, Hafner-, Platten- und Fliesenleger, Teile des Bauhilfsgewerbes, Zimmererbetriebe sowie Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe in einer der genannten Betriebsarten. Der Begriff „Bauwirtschaft“ beschränkt sich nicht auf Bauunternehmen im engeren Sinn, um die Urlaubsregelung aller Bauarbeiter im gesamten Bundesgebiet einer gleichmäßigen Behandlung zu unterziehen. Ein enges Verständnis des Begriffes „Bautätigkeit“ wird der Zielsetzung des BUAG nicht gerecht.<sup>20)</sup>

In einem Mischbetrieb iSd § 3 BUAG<sup>21)</sup> unterliegen jene Arbeitnehmer dem BUAG, die Tätigkeiten verrichten, die ihrer Art nach unter § 2 BUAG fallen.

## 2. Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch eines Bauarbeiters ist von der Anzahl der Anwartschaftswochen in einem Kalenderjahr abhängig. Als Anwartschaftswoche gilt eine Kalenderwoche, in die an fünf Arbeitstagen Beschäftigungszeiten<sup>22)</sup> fallen. Beschäftigungszeiten, die nicht in volle Kalenderwochen fallen, sind nach § 6 Abs 3 BUAG zusammenzurechnen.

Liegen 52 Anwartschaftswochen in einem Kalenderjahr vor, gebührt nach § 4 Abs 1 BUAG ein Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Werktagen; der Urlaubsanspruch erhöht sich auf 36 Werkstage, wenn Beschäftigungszeiten von mindestens 1040 Anwartschaftswochen erreicht sind. Der Urlaubsanspruch entsteht somit im Verhältnis zu den zurückgelegten Beschäftigungswochen innerhalb eines Kalenderjahres (§ 4 Abs 1 a BUAG). Mit dem darauffolgenden Kalenderjahr beginnt ein neues Urlaubsjahr; die Anwartschaftswochen des neuen Jahres werden wieder neu gezählt.

## 3. Urlaubszuschlag

Der Arbeitgeber hat für jeden Anwartschaftstag einen Urlaubszuschlag zu leisten (§ 21 a BUAG). Der sich auf Grund der Meldung des Betriebs als Summe der Zuschläge für die in einem Zuschlagszeitraum

---

20) MwN OGH 9 ObA 150/11s, ARD 6261/52012.

21) Zum Mischbetrieb s Wiesinger, BUAG § 3 BUAG Rz 1.

22) Nach § 5 BUAG gelten als Beschäftigungszeiten im Wesentlichen Zeiten einer Beschäftigung in Arbeitsverhältnissen, die dem BUAG unterliegen, Zeiten eines Urlaubs sowie Zeiten, für die eine Urlaubsersatzleistung gewährt wird, und Zeiten einer Krankheit oder einer sonstigen Arbeitsverhinderung, für die Entgelt gebührt.

beschäftigten Arbeitnehmern ergebende Betrag ist mit 15. des auf den Zuschlagszeitraum zweitfolgenden Monats fällig (§ 25 Abs 1 BUAG). Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung zur Zahlung des vorgeschriebenen Betrags nicht fristgerecht oder nicht in der vorgeschriebenen Höhe nach, fordert ihn die BUAK auf, den Rückstand binnen zwei Wochen zu bezahlen. Ab dem Zeitpunkt der Fälligkeit werden Verzugszinsen nach § 25 Abs 2 BUAG vorgeschrieben. Leistet der Arbeitgeber dennoch nicht, hat die BUAK die Zuschläge mit einem Rückstandsausweis einzutreiben (§ 25 Abs 3 BUAG).

Basis für die Berechnung des Zuschlags ist der kollektivvertragliche Stundenlohn des Arbeitnehmers. Dieser wird um 20 % erhöht und mit einem Faktor, der sich aus der BUAG-Zuschlagsverordnung<sup>23)</sup> ergibt, multipliziert. Der Faktor ist abhängig von der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers.<sup>24)</sup> Für Zeiten des Urlaubskonsums muss der Arbeitgeber keine Zuschläge zum Sachbereich Urlaub leisten; diese werden von der BUAK selbst entrichtet.

Der Urlaubszuschlag ist von der Höhe des Urlaubsanspruchs (fünf oder sechs Wochen) des Arbeitnehmers unabhängig. Mit den Zuschlägen werden das Urlaubsentgelt, die Nebenleistungen und die anteiligen Verwaltungskosten finanziert.

Der Arbeitnehmer erwirbt für jeden vom Arbeitgeber zu leistenden Zuschlag eine Anwartschaft auf den Zuschlagswert (§ 4 Abs 2 BUAG).

Grundsätzlich erwirbt der Arbeitnehmer Urlaubsanwartschaften unabhängig von der Zuschlagsleistung durch den Arbeitgeber. Der Anspruch auf Urlaub bzw auf Anwartschaften entsteht aber für Beschäftigungszeiten, die im Zeitpunkt ihrer Geltendmachung länger als acht Zuschlagszeiträume zurückliegen, nur insoweit als der Arbeitgeber die dafür gebührenden Zuschläge entrichtet hat (§ 4a BUAG).

#### 4. Urlaubsverbrauch

Zur Festlegung des konkreten Urlaubsverbrauchs bedarf es einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer; bei dieser ist – wie nach dem allgemeinen Urlaubsrecht – auf die Erfordernisse des Betriebs sowie die Erholungsmöglichkeit des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Nach § 7 Abs 2 BUAG soll der Urlaub innerhalb des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist, jedenfalls aber bis zum 31. März des drittfolgenden Jahres verbraucht werden.

---

23) BGBl II 2010/419 idgF.

24) Bei 40 Stunden beträgt der Faktor 11,85, bei 39 Stunden 11,55 und bei weniger als 39 Stunden 11,4 (§ 1 BUAG-ZuschlagsVO).

Urlaub kann nur während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses verbraucht werden. Ein Urlaubsvorgriff ist nach dem BUAG nicht zulässig (§ 7 Abs 2 a BUAG).

Kann keine Einigung über die Lage des Urlaubsverbrauchs erzielt werden, hat der Arbeitnehmer das Recht zum einseitigen Urlaubsantritt (§ 7 Abs 4 BUAG).

## 5. Urlaubsentgelt

Bei Antritt des Urlaubs gebührt dem Arbeitnehmer gemäß § 8 Abs 1 BUAG das Urlaubsentgelt, das den in der Anwartschaftsperiode erworbenen Anwartschaften und der Dauer des Urlaubs entspricht. Das Urlaubsentgelt besteht jeweils zur Hälfte aus Urlaubsgeld (laufender Bezug während des Urlaubs) und dem Urlaubszuschuss (Sonderzahlung).

Der Anspruch auf Urlaubsentgelt richtet sich gegen die BUAK. Tatsächlich ausgezahlt wird das Urlaubsentgelt idR jedoch vom Arbeitgeber.<sup>25)</sup> Dazu hat der Arbeitgeber um Überweisung des Urlaubsentgelts bei der BUAK einzureichen. Die Einreichung kann frühestens einen Monat vor dem vereinbarten Urlaubsantritt erfolgen. Dabei hat der Arbeitgeber den vereinbarten Urlaubszeitraum bekannt zu geben. Um die Ansammlung von Urlaubsentgelten beim Arbeitgeber zu vermeiden, kann die BUAK und in Folge auch der Arbeitgeber nur das Urlaubsentgelt für den beantragten Teil des Urlaubs auszahlen. Nicht verbrauchte Urlaubsentgelte sind der BUAK vom Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach Überweisung durch die BUAK zurück zu überweisen.

## 6. Urlaubsersatzleistung und Urlaubsabfindung

Im BUAG ist die Abgeltung offener Urlaubsansprüche gesondert geregelt, da es sich um betriebsunabhängige Ansprüche handelt.

Bestehen bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses offene Urlaubsansprüche, kann eine Urlaubsersatzleistung nach § 9 BUAG beantragt werden. Voraussetzungen dafür sind, dass die Urlaubsersatzleistung unmittelbar an ein bestehendes Arbeitsverhältnis anschließt und kein neues Arbeitsverhältnis in einem BUAG-pflichtigen Betrieb eingegangen wird. Alternativ kann Urlaub am Urlaubskonto stehen

---

25) Hat der Arbeitgeber kein Treuhandkonto oder ist er mit der Entrichtung fälliger Zuschläge für mehr als zwei Zuschlagszeiträume im Rückstand, hat die BUAK gemäß § 8 Abs 8 BUAG das Urlaubsentgelt direkt an den Arbeitnehmer auszuzahlen.