

§ 13l BUAG Anspruch auf Überbrückungsgeld

BUAG - Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz

Ⓞ Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 26.07.2025

1. (1) Arbeitnehmer haben nach Vollendung des 58. Lebensjahres, sofern sie in keinem Arbeitsverhältnis mehr stehen und im Anschluss an den Bezug von Überbrückungsgeld Anspruch auf eine Alterspension (Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension) oder auf Sonderruhegeld nach Art. X des Nachtschwerarbeitsgesetzes – NSchG, BGBl. Nr. 354/1981 haben, einen einmaligen Anspruch auf Überbrückungsgeld bei Vorliegen von:
 1. mindestens 520 Beschäftigungswochen nach Vollendung des 40. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis, das diesem Bundesgesetz sowie der Versicherungspflicht nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955 – ASVG unterliegt, und
 2. mindestens 30 Beschäftigungswochen in einem solchen Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 56. Lebensjahres.Kein Anspruch auf Überbrückungsgeld besteht, wenn der Arbeitnehmer bis zur Erreichung des Anfallsalters für eine Alterspension eine Invaliditätspension nach § 254 ASVG oder nach § 254 ASVG in der am 31. Dezember 2013 geltenden Fassung bezieht.
2. (2) Die monatliche Höhe des Überbrückungsgeldes beträgt das 169,5-fache des kollektivvertraglichen Stundenlohns, der sich aus der überwiegenden Einstufung des Arbeitnehmers in den letzten 260 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergibt. Kollektivvertragliche Lohnerhöhungen sind zu berücksichtigen. Dies gilt auch für den Zeitraum des Bezugs von Überbrückungsgeld. Mangels einer kollektivvertraglichen Regelung des Stundenlohns gilt der im letzten Arbeitsverhältnis vereinbarte und der Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldete Stundenlohn (§ 21a Abs. 3 letzter Satz) als Berechnungsgrundlage.
3. (2a) Bei Arbeitnehmern, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit ab der Vollendung des 40. Lebensjahres die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit unterschritten hat (Teilzeitarbeit), ist das 169,5-fache des kollektivvertraglichen Stundenlohns, der sich aus der überwiegenden Einstufung des Arbeitnehmers in den letzten 260 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergibt, mit der Anzahl der für den Arbeitnehmer auf Grund der Vereinbarung geltenden wöchentlichen Arbeitsstunden zu multiplizieren und das Produkt durch die Anzahl der für die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden zu dividieren. Fallen ab dem 40. Lebensjahr sowohl Beschäftigungszeiten mit kollektivvertraglicher oder gesetzlicher Normalarbeitszeit als auch Beschäftigungszeiten mit vertraglich vereinbarter kürzerer Arbeitszeit oder tatsächlich längerer Arbeitszeit an, so ist als Stundenzahl für die Berechnung des Überbrückungsgeldes die durchschnittliche sich aus dem Verhältnis der jeweiligen Beschäftigungszeiten zur Summe der Beschäftigungszeiten ergebende Stundenzahl heranzuziehen. Liegen mehr als 520 Beschäftigungswochen ab dem 40. Lebensjahr vor, so sind für die Berechnung jene Beschäftigungswochen mit der höchsten wöchentlichen Arbeitszeit heranzuziehen.
4. (3) Das Überbrückungsgeld gebührt für einen Zeitraum von höchstens zwölf Monaten. Mit dem Tod des Arbeitnehmers endet der Anspruch auf Überbrückungsgeld.

5. (4) Das Überbrückungsgeld gebührt zwölfmal jährlich und ist dem Arbeitnehmer monatlich im nachhinein am Ersten des Folgemonats durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse auszusuchen; fällt der Auszahlungstermin auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so ist das Überbrückungsgeld so zeitgerecht durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse anzuweisen, dass es an dem diesen Tagen vorhergehenden Werktag dem Arbeitnehmer zur Verfügung steht.
6. (5) Abweichend von den Abs. 2 bis 4 können auf gemeinsamen Antrag der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz die Höhe des Überbrückungsgeldes, der Zeitraum des Bezuges mit höchstens 24 Monaten, sowie die Anzahl der gebührenden Monatsentgelte mit höchstens 14 pro Jahr festgesetzt werden, sofern die finanzielle Deckung gewährleistet ist. Änderungen der Ansprüche gemäß Abs. 2 bis 4 durch Verordnung haben keine Auswirkungen auf Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Verordnung Überbrückungsgeld beziehen.
7. (6) Der Bezug des zuerkannten Überbrückungsgeldes kann einmal für die Dauer eines Kalendermonates oder eines Vielfachen unterbrochen werden, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis zu seinem letzten Arbeitgeber im Ausmaß seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vor Beginn des Überbrückungsgeldbezugs wieder aufnimmt.
8. (7) Der Bezug von Überbrückungsgeld ruht
 1. in Kalendermonaten, in denen der Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis zu einem diesem Bundesgesetz unterliegenden Betrieb steht, außer im Falle des Abs. 6,
 2. in Kalendermonaten, in denen ein Einkommen aus einer anderen Erwerbstätigkeit erzielt wird, das die jeweils geltende Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 Abs. 2 ASVG, in der jeweils geltenden Fassung, übersteigt,
 3. während des Zeitraumes, für den eine Urlaubersatzleistung gemäß § 9 oder eine Urlaubsabfindung gemäß § 10 bezogen wird,
 4. während des Zeitraumes, für den eine befristet zuerkannte Invaliditätspension nach § 254 ASVG in der am 31. Dezember 2013 geltenden Fassung, Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG, Umschulungsgeld nach § 39b Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 – AIVG, BGBl. Nr. 609/1977, oder Übergangsgeld nach dem ASVG bezogen wird.
9. (8) Das Überbrückungsgeld ist einem Entgelt aus einem Arbeitsverhältnis gleichzuhalten. Für Arbeitnehmer, auf die die Bestimmungen des Abschnittes III vor Bezug des Überbrückungsgeldes anzuwenden waren, sind diese Bestimmungen auch für die Dauer des Bezugs von Überbrückungsgeld mit der Maßgabe anzuwenden, dass Zeiten des Überbrückungsgeldbezugs als Beschäftigungszeiten im Sinne des § 13b gelten und dass für die Berechnung der Monatsentgelte im Sinne des § 13d Abs. 2 kollektivvertragliche Lohnerhöhungen während des Bezugs von Überbrückungsgeld zu berücksichtigen sind. Für Arbeitnehmer, auf die die Bestimmungen des Abschnittes VIa vor Bezug des Überbrückungsgeldes anzuwenden waren, sind diese Bestimmungen für die Dauer des Bezugs von Überbrückungsgeld weiterhin anzuwenden. Während des Bezugs des Überbrückungsgeldes sind die Zuschläge oder Beiträge für die Abfertigung von der Urlaubs- und Abfertigungskasse zu entrichten. In Hinblick auf die Regelungen des Steuerrechts und des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002 ist das Überbrückungsgeld Entgelt, sofern dort für das Überbrückungsgeld nichts anderes geregelt ist. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat die auf das Überbrückungsgeld entfallenden lohnabhängigen gesetzlichen Abgaben zu entrichten, wobei die Lohnsteuer an das Finanzamt Österreich abzuführen ist.
10. (9) Bezieher von Überbrückungsgeld, die Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit beziehen und wissen oder wissen mussten, dass keine Anmeldung zur Sozialversicherung erfolgt ist, verlieren ihren Anspruch auf Überbrückungsgeld. Bereits geleistetes Überbrückungsgeld kann von der Urlaubs- und Abfertigungskasse zurückgefordert werden.

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at