



Urlaubsansprüche gewerblicher Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft

Informationen für Arbeitgeber

Inhalt

Einleitung	4	6 Entschädigung für verfallene Urlaubsansprüche	14
1 Urlaubsdauer	6	• Entschädigungsanspruch	14
• Allgemeines	6	• Antragstellung	14
• Urlaubsanspruch	6	7 Arbeitnehmerkontoauszug	15
• Errechnen der Urlaubsdauer	6	• Jährlicher Arbeitnehmerkontoauszug	15
• Aushilfen/ Teilzeit (verkürzte Arbeitszeit) ...	7	• Arbeitnehmerkontoauszug nach Ausscheiden aus dem Baugewerbe	15
2 Urlaubsvergütung	8	• Berichtigungsanspruch des Arbeitnehmers	17
• Höhe der Urlaubsvergütung für erworbene Ansprüche seit 01.01.2008	8	8 Anspruch bei Tod des Arbeitnehmers	18
• Bruttolohn	8	9 Urlaub für jugendliche Arbeitnehmer	18
• Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubs- geld seit 01.01.2008	8	• Urlaubsanspruch	18
• Beispiel zur Urlaubsabrechnung	9	• Urlaubsgewährung	19
3 Urlaubsgewährung	9	• Übertragbarkeit	19
• Urlaubsantritt	9	• Abgeltung	19
• Resturlaub (Reihenfolge der Urlaubs- gewährung)	9	• Urlaubsentgelt	20
• Erkrankung während des Urlaubs	10	• Zusätzliches Urlaubsgeld für erworbene Ansprüche seit 01.01.2008	20
• Urlaub am 24. und 31.12.	10	• Meldung und Erstattung	21
• Fälligkeit der Urlaubsvergütung	10	• Übertragen von Resturlaub bei Eintritt der Volljährigkeit im laufenden Kalenderjahr ..	21
• „Vorgriff“	10	10 Urlaub für volljährige Arbeitnehmer im Auslernjahr	21
• Teilurlaub	10	• Urlaubsanspruch	21
4 Abgeltung des Urlaubsanspruchs ...	12	• Urlaubsentgelt	22
• Auszahlung durch die UKB	12	• Zusätzliches Urlaubsgeld	23
• Antragstellung	12	• Ausscheiden nach beendeter Ausbildung ..	23
• Auszahlung durch den Arbeitgeber	13	• Ausscheiden nach Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses	24
5 Verfall der Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche	13	• Übertragen von Resturlaubsansprüchen ...	24

11 Urlaubsansprüche bei gesetzlicher Dienstpflicht	25
• Dienstpflicht jahresübergreifend	25
• Dienstpflicht innerhalb eines Kalenderjahres	25
• Dienstpflichtende zum 31.12.	25
12 Urlaubsansprüche und Elternzeit ..	27
13 Urlaub bei Altersteilzeit	27
14 Urlaubsansprüche bei berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen (Meisterschule)	28
15 Erstattung von Urlaubsvergütungen	28
• Erstattungsumfang	28
• Abrechnung der Erstattungen	28
• „Vorgriff“	29
• Verfall der Ansprüche	29
• Rückwirkende Erfassung	30
16 Meldung lohnzahlungspflichtiger Stunden	30
17 Stichwortverzeichnis	31

Einleitung

Seit über 60 Jahren ermöglicht das Urlaubsverfahren in der Bauwirtschaft, dass für die gewerblichen Arbeitnehmer Geld für einen zusammenhängenden Urlaub angespart werden kann. Da über 50 Prozent der im Baugewerbe beschäftigten Arbeitnehmer nicht ganzjährig in einem Arbeitsverhältnis zu einem Baubetrieb stehen, würden ihnen ohne diese Branchenlösung Nachteile bei einer Urlaubsregelung nach Bundesurlaubsgesetz entstehen.

Die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK), die gemeinsam mit der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK) SOKA-BAU bildet und die Gemeinnützige Urlaubskasse des Bayerischen Baugewerbes e.V. (UKB) führen für jeden gewerblichen Arbeitnehmer im Baugewerbe ein Arbeitnehmerkonto und erstatten dem Arbeitgeber die von ihm ausgezahlte Urlaubsvergütung.

In dieses Verfahren sind seit 1997 auch ausländische Baubetriebe, die Arbeitnehmer auf deutsche Baustellen entsenden, einbezogen. Damit sichert SOKA-BAU auch ausländischen Arbeitnehmern bezahlten Urlaub, gewährleistet insoweit gleiche Arbeitsbedingungen und wirkt dem Lohndumping entgegen, durch das Arbeitsplätze vernichtet werden. Lohndumping gefährdet die Qualität der Bauleistungen und verursacht Steuerausfälle sowie Einnahmeausfälle bei den Sozialversicherungen und bei der SOKA-BAU/UKB.

SOKA-BAU/UKB unterstützen wirkungsvoll die Tätigkeit der Bundesagentur für Arbeit sowie der Hauptzollämter bei der Bekämpfung dieser Missbräuche. SOKA-BAU arbeitet grenzüberschreitend mit den Sozialkassen in den benachbarten EU-Staaten zusammen. Mittlerweile bestehen Kooperationen mit mehreren europäischen Urlaubskassen. Angesichts der EU-Osterweiterung und der damit für die Bauwirtschaft verbundenen Gefährdungen kommt dem Europaverfahren von SOKA-BAU eine herausragende Bedeutung zu.

In Deutschland schufen die Tarifvertragsparteien 1949 eine branchenspezifische Lösung, indem sie die Urlaubskasse als gemeinsam getragene Einrichtung gründeten. Das Verfahren wurde von den Tarifvertragsparteien in den letzten Jahren mehrfach reformiert. Hierzu gehört u.a. die Einführung des Spitzenausgleichsverfahrens und die Einführung der Beitragsdeckung bei der Urlaubsabgeltung und der Entschädigung.

Die tarifliche Urlaubsregelung gilt einheitlich für das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. In Bayern wird das Urlaubskassenverfahren von der UKB durchgeführt. Im übrigen Bundesgebiet durch SOKA-BAU bzw. in Berlin durch die Sozialkasse des Berliner Baugewerbes.

Die Teilnahme an diesen Verfahren ist Pflicht aufgrund der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge des Baugewerbes und des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in der jeweils neuesten Fassung. Es besteht somit eine **gesetzliche** Verpflichtung der Baubetriebe, an dem Urlaubsverfahren teilzunehmen. Die Tarifverträge des Baugewerbes sind im Einzelnen folgende:

- Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV)
- Urlaubsregelung für die gewerblichen Arbeitnehmer im Baugewerbe in Bayern
- Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV)
- Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn).

Die Tarifvertragsparteien der Bayerischen Bauwirtschaft sind:

- Bayerischer Bauindustrieverband e.V.



- Verband Baugewerblicher Unternehmer Bayerns e.V.



- Verband der Zimmerer- und Holzbauunternehmer in Bayern e.V.



- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt



Die Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft sind:

- Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V.



- Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V.



- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt



1 Urlaubsdauer

Allgemeines

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (Freizeit und Urlaubsvergütung), der möglichst zusammenhängend gewährt und genommen werden soll.

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr (01.01. bis 31. 12.).

Die Urlaubsansprüche, die der Arbeitnehmer in Baubetrieben in Berlin, im übrigen Bundesgebiet und während einer Entsendung nach Deutschland erwirbt, werden zusammengerechnet.

Die Ansprüche aus dem Berliner Baugewerbe werden durch die Sozialkasse des Berliner Baugewerbes bescheinigt und von SOKA-BAU in das Arbeitnehmerkonto übernommen.

Urlaubsanspruch

Der Urlaub für gewerbliche Arbeitnehmer beträgt im Kalenderjahr (Urlaubsjahr) 30 Arbeitstage. Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

Für Schwerbehinderte (im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen Grad der Behinderung von mindestens 50) erhöht sich der Urlaubsanspruch um fünf Arbeitstage auf 35 Arbeitstage.

Bei An- oder Aberkennung der Schwerbehinderung im Laufe eines Kalenderjahres erhält der Arbeitnehmer den Zusatzurlaub nur anteilig. Der Anteil wird für jeden vollen Monat errechnet, in dem die Schwerbehinderung besteht.

Errechnen der Urlaubsdauer

Die Urlaubsdauer wird nach den in Betrieben des Baugewerbes zurückgelegten Beschäftigungstagen errechnet. Beschäftigungstage sind alle Kalendertage während bestehender Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse in Baubetrieben.

Gewerbliche Arbeitnehmer erwerben nach jeweils 12 Beschäftigungstagen 1 Tag Urlaub, Schwerbehinderte nach jeweils 10,3 Beschäftigungstagen.

Zum Errechnen des Urlaubsanspruchs teilen Sie die Gesamtzahl der bereits entstandenen Beschäftigungstage (Kalendertage) im Urlaubsjahr durch 12, bei schwerbehinderten gewerblichen Arbeitnehmern durch 10,3.

Als Ergebnis erhalten Sie die Urlaubstage, die dem Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt höchstens zustehen.

Beispiel:

360 Beschäftigungstage : 12 = 30 Urlaubstage

360 Beschäftigungstage : 10,3 = 35 Urlaubstage

Volljährige Arbeitnehmer* / Urlaubsdauer in Arbeitstagen

*Gewerbliche Arbeitnehmer 30 Tage pro Jahr
(pro 12 Beschäftigungstage
entsteht Anspruch auf
1 Urlaubstag)*

*Schwerbehinderte 35 Tage pro Jahr
(pro 10,3 Beschäftigungstage
entsteht Anspruch auf
1 Urlaubstag)*

**) Die Urlaubsregelung für jugendliche Arbeitnehmer wird in Kapitel 9 (ab Seite 18) erläutert. Für das Lebensalter ist als Stichtag der 01.01. des Urlaubsjahres maßgebend.*

Am Jahresende werden Bruchteile von mindestens 0,5 Tagen auf einen vollen Tag aufgerundet, sonst abgerundet.

Volle Beschäftigungsmonate werden mit 30 Beschäftigungstagen gezählt. Beginnt oder endet ein Arbeitsverhältnis im laufenden Monat, rechnen Sie die einzelnen Beschäftigungstage dieses Monats hinzu.

Als Beschäftigungstage zählen nicht:

- Tage, an denen der Arbeitnehmer der Arbeit unentschuldigt ferngeblieben ist
- Tage, an denen der Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub erhielt, wenn dieser zusammenhängend länger als 14 Kalendertage gedauert hat. Nimmt ein Arbeitnehmer vier Wochen zusammenhängend unbezahlten Urlaub, so ist die Beschäftigungszeit um 28 Kalendertage zu vermindern. Wird hingegen zweimal im Jahr unbezahlter Urlaub von jeweils maximal 14 Tagen gewährt und genommen, so gelten diese weiterhin als Beschäftigungstage.
- Tage, für die der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer weder Arbeitsentgelt noch Krankengeld oder Verletztengeld erhalten hat.

Aushilfen / Teilzeit (verkürzte Arbeitszeit)

Die Beschäftigungstage können Sie mit der folgenden Formel umrechnen, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder durchschnittlich auf weniger als fünf Arbeitstage pro Woche verteilt ist (z.B. bei Aushilfen und Teilzeitbeschäftigten):

$$\begin{array}{l} \text{Tatsächliche Arbeitstage pro Woche} \\ \hline 5 \text{ Arbeitstage pro Woche} \\ \times \\ 30 \text{ Beschäftigungstage} \\ \hline = \text{reduzierte Beschäftigungstage} \end{array}$$

Beispiel:

Bei Verteilung der Arbeitszeit auf 3 Arbeitstage pro Woche entstehen für jeden vollen Monat anstelle von 30 Beschäftigungstagen nur 18 Beschäftigungstage (3 : 5 x 30 = 18). In diesem Fall erwirbt der Arbeitnehmer also nur aus 18 Beschäftigungstagen Anspruch auf Urlaub.

Ist die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit jedoch **regelmäßig auf 5 Arbeitstage pro Woche** verteilt, entstehen für jeden vollen Monat 30 Beschäftigungstage.

Beispiel:

Die vereinbarte tägliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt 5 Stunden. In diesem Fall erwirbt der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat aus 30 Beschäftigungstagen Anspruch auf Urlaub.

2 Urlaubsgeld

Höhe der Urlaubsgeld für erworbene Ansprüche seit 01.01.2008

Die Höhe der Urlaubsgeld (Urlaubsgeld einschließlich 25 Prozent zusätzlichem Urlaubsgeld) richtet sich nach dem bis zum Urlaubsbeginn verdienten Bruttolohn. Sie errechnet sich für volljährige Arbeitnehmer mit 14,25 Prozent vom Bruttolohn.

Volljährige Arbeitnehmer*		
	<i>Gewerbliche Arbeitnehmer</i>	<i>Schwerbehinderte</i>
Urlaubsgeld	14,25 % vom Bruttolohn	16,63 % vom Bruttolohn

*) Für das Lebensalter ist als Stichtag der 01.01. des Urlaubsjahres maßgebend. Die Urlaubsregelung für jugendliche Arbeitnehmer wird in Kapitel 9 (ab Seite 18) erläutert.

Bruttolohn

Bruttolohn ist bei Arbeitnehmern, die dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen,

- der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG (Einkommensteuergesetz) versteuert werden
- der nach §§ 40a, 40b und 52 Abs. 52a EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrags für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 18 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 2 und § 19 Abs. 1 VTV), des Arbeitgeberanteils an der Finanzierung der Tariflichen Zusatzrente (§ 2 Abs. 1 bis 5 des Tarifvertrags über eine Zusatzrente im Baugewerbe) sowie des Beitrags zu einer Gruppen-Unfallversicherung.

Zum Bruttolohn gehören nicht das tarifliche 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter (z. B. Weihnachtsgeld, Jahressonderzahlung), Urlaubsgeldungen (diese sind nicht während eines bestehenden gewerblichen Arbeitsverhältnisses zu zahlen, siehe Kapitel 4, Seite 15) und Abfindungen, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

Für Arbeitnehmer, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, wird der Berechnung der Urlaubsgeld der Lohn einschließlich der Sachbezüge zugrunde gelegt, der nach Satz 1 bei Geltung des deutschen Steuerrechts unter Berücksichtigung von Satz 2 den Bruttolohn bildet.

Urlaubsgeld und zusätzliches Urlaubsgeld seit 01.01.2008

Die Urlaubsgeld besteht aus dem Urlaubsgeld und dem zusätzlichen Urlaubsgeld:

Volljährige Arbeitnehmer*		
	<i>Gewerbliche Arbeitnehmer</i>	<i>Schwerbehinderte</i>
Urlaubsgeld	11,4 % vom Bruttolohn	13,3 % vom Bruttolohn
plus zusätzliches Urlaubsgeld	25 % vom Urlaubsgeld	25 % vom Urlaubsgeld
Urlaubsgeld	14,25 % vom Bruttolohn	16,63 % vom Bruttolohn

*) Für das Lebensalter ist als Stichtag der 01.01. des Urlaubsjahres maßgebend. Die Urlaubsregelung für jugendliche Arbeitnehmer wird in Kapitel 9 (ab Seite 18) erläutert.

Das zusätzliche Urlaubsgeld können Sie auf betrieblich gewährtes zusätzliches Urlaubsgeld anrechnen.

Beispiel zur Urlaubsberechnung

Berechnen der Urlaubstage:

01.01.–31.05.2010 = 150 Beschäftigungstage

150 Beschäftigungstage
geteilt durch 12 = 12,5 erworbene
Urlaubstage

erworben und
verfügbar = 12 volle Urlaubstage

Berechnen der Urlaubsvergütung:

14,25 % aus 12.048,45 EUR beitragspflichtigem
Bruttolohn (01.01.–31.05.2010)

erworben und verfügbare
Urlaubsvergütung = 1.716,90 EUR

Berechnen der Urlaubsvergütung für 9 Urlaubstage:

erworben und verfügbare
Urlaubsvergütung = 1.716,90 EUR

geteilt durch erworbene
Urlaubstage = 12,5 Tage

ergibt Urlaubsvergütung
je Urlaubstag = 137,35 EUR

Urlaubsvergütung
für 9 beantragte
Urlaubstage = 1.236,15 EUR

Auf Basis Ihrer monatlichen Meldungen berechnen wir für Sie den Urlaubsanspruch. Die aktuellen Werte stellen wir Ihnen monatlich zur Verfügung.

3 Urlaubsgewährung

Urlaubsantritt

Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der Bedürfnisse des Betriebs vom Arbeitgeber festzulegen.

Bei der Urlaubsgewährung darf keine Teilung des Urlaubs erfolgen, die den Erholungszweck gefährdet (vgl. § 4 Ziff. 1 der Urlaubsregelung für die gewerblichen Arbeitnehmer im Baugewerbe in Bayern). Es sind grundsätzlich nur **volle** Urlaubstage zu gewähren. Die UKB erstattet die Urlaubsvergütung in jedem Fall nur für volle Urlaubstage. Werden halbe Urlaubstage gewährt, so ist eine Erstattung erst möglich, wenn die Addition der gewährten halben Tage volle Urlaubstage ergibt.

Resturlaub (Reihenfolge der Urlaubsgewährung)

Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, gewähren Sie zunächst den aus dem Vorjahr übertragenen Resturlaub, dann den im laufenden Kalenderjahr erworbenen Urlaub (vgl. § 4 Ziff. 2 der Urlaubsregelung für die gewerblichen Arbeitnehmer im Baugewerbe in Bayern), also:

1. Resturlaub aus dem Vorjahr
2. Urlaub des laufenden Jahres.

SOKA-BAU/UKB sind verpflichtet, bei der Führung der Urlaubskonten der Arbeitnehmer ebenfalls diese Reihenfolge zu berücksichtigen, wenn für den Resturlaub aus dem Vorjahr Urlaubsvergütung erworben wurde.

Nach längeren Ausfallzeiten im Vorjahr, beispielsweise bei langer Arbeitsunfähigkeit, können Resturlaubstage

ohne Urlaubsvergütung entstehen. Hierfür besteht die Möglichkeit, diese Resturlaubstage aus dem Vorjahr zurückstellen zu lassen. Wir informieren Sie bei Bedarf gerne über die Voraussetzungen hierzu.

Erkrankung während des Urlaubs

Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet.

Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach terminmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach deren Beendigung dem Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

Der Antritt des restlichen Urlaubs ist nach den Wünschen des Arbeitnehmers und den Bedürfnissen des Betriebes neu festzulegen.

Der Urlaub verlängert sich durch die Erkrankung des Arbeitnehmers also nicht automatisch. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können jedoch einvernehmlich eine andere Regelung treffen.

Urlaub am 24. und 31.12.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können einvernehmlich für den 24. und/oder 31.12. jeweils einen Urlaubstag einbringen, um den aufgrund der arbeitsfreien Tage ohne Lohnanspruch verringerten Monatslohn entsprechend auszugleichen.

Fälligkeit der Urlaubsvergütung

Werden Urlaubstage gewährt, errechnen Sie die Urlaubsvergütung (Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld) und zahlen Sie diese zusammen mit dem übrigen Lohn für den betreffenden Abrechnungszeitraum aus.

„Vorgriff“

Zahlen Sie dem Arbeitnehmer Urlaubsvergütung im Vorgriff auf noch zu erwerbende Ansprüche aus, so darf die Urlaubsvergütung erst nach Erfüllung der tarifvertraglichen Voraussetzungen von Ihnen geltend gemacht und von der UKB erstattet werden.

Wird Urlaubsvergütung zur Erstattung beantragt, die den tarifvertraglichen Anspruch übersteigt, sind SOKA-BAU/UKB verpflichtet, den Erstattungsbetrag zu kürzen.

Teilurlaub

Wenn Sie die monatlichen Meldescheine verwenden oder die Daten per MINT übermitteln, können Sie für das Errechnen der Urlaubsvergütung den auf der linken Seite des Meldescheins ausgewiesenen Tagesatz zugrunde legen.

Durch Multiplizieren mit den zu nehmenden Urlaubstagen erhalten Sie die auszahlende Urlaubsvergütung. Die Urlaubsvergütung für einen Teil des Urlaubs aus dem laufenden Jahr wird mit den folgenden Formeln errechnet:

$$\begin{array}{c} \text{Summe der verfügbaren Urlaubs-} \\ \text{vergütung bei Urlaubsantritt} \\ \hline \text{Summe der errechneten Urlaubstage} \\ \text{bei Urlaubsantritt} \\ = \\ \text{Urlaubsvergütung für einen Urlaubstag} \end{array}$$

$$\begin{array}{c} \text{Urlaubsvergütung für einen Urlaubstag} \\ \times \\ \text{beantragte Urlaubstage} \\ = \\ \text{auszahlende Urlaubsvergütung} \end{array}$$

Bei der Teilgewährung von Resturlaub aus dem Vorjahr gelten für die Urlaubsvergütung folgende Formeln:

$$\frac{\text{Übertragene Resturlaubsvergütung}}{\text{Übertragene Resturlaubstage}} = \text{Urlaubsvergütung für einen Resturlaubstag}$$

$$\text{Urlaubsvergütung für einen Resturlaubstag} \times \text{beantragte Urlaubstage} = \text{auszuzahlende Resturlaubsvergütung}$$

Beispiel:

Der Arbeitnehmer Udo Schmidt tritt am 01.06.2011 einen dreiwöchigen Urlaub (15 Arbeitstage) an.

Seinem Lohnkonto ist am 31.05.2011 zu entnehmen:

Aus 2010 wurde Resturlaub übertragen 9 Tage 1.299,51 EUR

davon sind bereits gewährt 3 Tage 433,17 EUR

Im Jahr 2011 sind bereits entstanden 12,5 Tage 1.716,90 EUR

(14,25 % aus 12.048,45 EUR Bruttolohn)

Sie errechnen die dem Arbeitnehmer zustehende Urlaubsvergütung wie folgt:

Zunächst gewähren Sie den Resturlaub aus 2010		
6 Tage	à 144,39 EUR	= 866,34 EUR
Danach den Urlaubsanspruch laufendes Jahr		
9 Tage	à 137,35 EUR	= 1.236,15 EUR
Summe		<u>= 2.102,49 EUR</u>

In der rechten Hälfte des Meldescheins für den Monat Juni 2011 tragen Sie ein:

Den Bruttoarbeitslohn aus den Lohnunterlagen (einschl. der Urlaubsvergütung)		2.800,44 EUR
Die lohnzahlungspflichtigen Stunden (ohne Urlaub)	49,5 Std.	
Den gewährten Urlaub	15 Tage	2.102,49 EUR

4 Abgeltung des Urlaubsanspruchs

Urlaub wird im Baugewerbe nur ausnahmsweise abgegolten. Eine Abgeltung erfolgt unter den im Folgenden genannten Voraussetzungen durch die UKB oder durch den Arbeitgeber.

Auszahlung durch die UKB

Ihre ehemaligen gewerblichen Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung der Urlaubsvergütung direkt durch die UKB, wenn einer der folgenden Gründe vorliegt:

- Der Arbeitnehmer war länger als drei Monate nicht mehr in einem von der Urlaubsregelung für die gewerblichen Arbeitnehmer im Baugewerbe in Bayern erfassten Betrieb beschäftigt, ohne arbeitslos zu sein.
- Der Arbeitnehmer ist berufsunfähig oder auf nicht absehbare Zeit außer Stande, den bisherigen Beruf im Baugewerbe auszuüben. Die oben genannte Wartezeit von drei Monaten gilt auch in diesem Fall.
- Der Arbeitnehmer war als Gelegenheitsarbeiter, Praktikant, Werkstudent oder in ähnlicher Weise beschäftigt und das Arbeitsverhältnis wurde vor mehr als drei Monaten beendet.
- Der Arbeitnehmer wechselt in ein Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis innerhalb des Baugewerbes.
- Der Arbeitnehmer wurde länger als drei Monate nicht mehr von der Urlaubsregelung für die gewerblichen Arbeitnehmer im Baugewerbe in Bayern erfasst, ohne dass sein Arbeitsverhältnis endet. Beispiel: Ein Arbeitnehmer wurde von einem ausländischen Betrieb nach Deutschland entsandt und kehrt in sein Heimatland zurück.

Eine Urlaubsabgeltung setzt in den ersten vier Fällen ein bereits beendetes gewerbliches Arbeitsverhältnis voraus.

Die UKB muss die Auszahlung der Urlaubsvergütung ablehnen, soweit die Urlaubsvergütung nicht durch Arbeitgeberbeiträge finanziert ist. Werden Beiträge nachtrichet, erfolgt an den Arbeitnehmer eine Information, dass eine nachträgliche Auszahlung möglich ist.

Antragstellung

Für die Auszahlung ist ein schriftlicher Antrag Ihres ehemaligen Arbeitnehmers bei der UKB unter Angabe der Arbeitnehmernummer, der Bankverbindung, der Steuer-Identifikationsnummer und Konfession erforderlich.

Antragsformulare können Sie im Internet unter www.urlaubskasse-bayern.de aufrufen und ausdrucken.

Zusätzlich sind folgende Nachweise beizufügen:

- Kopie der Abmeldung zur Sozialversicherung des letzten Baubetriebs mit Anschrift und Betriebsnummer der Krankenkasse
- Kopie eines Nachweises der Elterneigenschaft, zur Vermeidung des Beitragszuschlags zur Pflegeversicherung
- Nachweis des Abgeltungsgrundes (z.B. Arbeitsbescheinigung des neuen „baufremden“ Arbeitgebers).

Urlaubsabgeltungen sind steuerpflichtig. Gemäß § 38 Abs. 3a Einkommensteuergesetz ist die UKB berechtigt und verpflichtet, bereits bei der Auszahlung Steuern abzuziehen und an das Finanzamt abzuführen.

Die UKB nimmt einen Abzug der Lohnsteuer in Höhe von pauschal 20 Prozent vor, sofern die Zahlung 10.000 EUR nicht übersteigt (§ 39c Abs. 5 EStG). Dazu kommt noch der Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer, so dass der Abzug insgesamt 21,1 Prozent bzw. 22,7 Prozent des Bruttobetrag ausmacht (Stand 01.01.2011). Bei Auszahlungen über 10.000 EUR errechnet die UKB den Steuerabzug anhand der Lohnsteuerkarte.

Urlaubsabgeltungen sind auch sozialversicherungspflichtig. Der letzte Arbeitgeber bleibt bei allen Abgeltungsgründen für die Meldung und Abführung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages verantwortlich.

Den Arbeitnehmeranteil zieht die UKB von der Abgeltung ab und überweist diesen an den Arbeitgeber zur Weiterleitung an die Einzugsstelle der Sozialversicherung. Bei Vorliegen eines Abgeltungsantrags werden Sie über die Abwicklungsmodalitäten gesondert informiert.

Auszahlung durch den Arbeitgeber

Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung der Urlaubsvergütung durch den letzten Arbeitgeber hat ein ehemaliger gewerblicher Arbeitnehmer, wenn er Alters- oder Erwerbsunfähigkeitsrente (bzw. Erwerbsminderungsrente) bezieht.

Eine Urlaubsabgeltung setzt auch hier ein bereits beendetes gewerbliches Arbeitsverhältnis voraus.

Aus den Urlaubsabgeltungen sind keine Sozialkassenbeiträge zu entrichten. Es entsteht daraus auch kein erneuter Urlaubsvergütungsanspruch.

Urlaubsabgeltungen bei Eintritt in die Altersteilzeit: siehe Kapitel 13, Seite 27.

5 Verfall der Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche

Abweichend von den Ausschlussfristen gemäß § 15 BRTV verfällt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsvergütung gegenüber dem Arbeitgeber erst mit Ablauf des Jahres, das auf das Jahr der Entstehung des Urlaubsanspruchs folgt.

Beispiel:

Der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2010 verfällt zum 31.12.2011. Der Resturlaub aus dem Vorjahr hat also Gültigkeit bis zum Ende des laufenden Jahres.

Ausnahmen: Gesetzliche Dienstpflicht (siehe Kapitel 11, Seite 25) und Elternzeit (siehe Kapitel 12, Seite 27).



6 Entschädigung für verfallene Urlaubsansprüche

Entschädigungsanspruch

Für verfallene Urlaubsansprüche können Arbeitnehmer bei der UKB eine Entschädigung beantragen.

Der Anspruch auf Entschädigung besteht nur, soweit die verfallene Urlaubsvergütung durch Beitragszahlungen des Arbeitgebers finanziert ist.

Werden Beiträge nachentrichtet, erfolgt an den Arbeitnehmer eine Information, dass eine nachträgliche Auszahlung möglich ist.

Der Entschädigungsanspruch besteht innerhalb eines Kalenderjahres nach dem Verfall der Urlaubsansprüche.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat noch Resturlaub aus dem Jahr 2009. Der Urlaub wurde zunächst nach 2010 übertragen und hätte bis zum 31.12.2010 beim Bau-Arbeitgeber als Urlaub genommen werden können.

Danach ist der Urlaub gegenüber dem Bau-Arbeitgeber verfallen.

Der Arbeitnehmer kann nun im Jahr 2011 einen Antrag auf Entschädigung in Höhe der verfallenen Resturlaubsvergütung 2009 stellen.

Die Antragsfrist beginnt am 01.01.2011 und endet am 31.12.2011. Nach dem 31.12.2011 sind diese Ansprüche unwiderruflich verfallen.

Antragstellung

Für die Zahlung ist ein schriftlicher Antrag Ihres Arbeitnehmers bei der UKB mit Angabe der Arbeitnehmernummer, der Bankverbindung, der Steuer-Identifikationsnummer und Konfession erforderlich. Antragsformulare können Sie im Internet unter www.urlaubskasse-bayern.de abrufen und ausdrucken.

Bitte beachten Sie folgende Hinweise:

- Anträge zur Entschädigung für verfallene Urlaubsansprüche können nur innerhalb der Antragsfrist gestellt werden.
- Der Antrag ist in jedem Fall vom Arbeitnehmer zu unterschreiben.
- Die Angabe der Bankverbindung ist erforderlich. Die Überweisung an einen Drittempfänger bedarf einer Bestätigung durch die persönliche Unterschrift des Arbeitnehmers.
- Ohne Angabe der Steuer-Identifikationsnummer kann der Antrag nicht abschließend bearbeitet werden.

Entschädigungszahlungen sind steuerpflichtig. Gemäß § 38 Abs. 3a Einkommensteuergesetz ist die UKB berechtigt und verpflichtet, bereits bei der Auszahlung Steuern abzuziehen und an das Finanzamt abzuführen.

Die UKB nimmt einen Abzug der Lohnsteuer in Höhe von pauschal 20 Prozent vor, sofern die Zahlung 10.000 EUR nicht übersteigt (§ 39c Abs. 5 EStG). Dazu kommt noch der Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer, so dass der Abzug insgesamt 21,1 Prozent bzw. 22,7 Prozent des Brutobetrages ausmacht (Stand 01.01.2010). Bei Auszahlungen über 10.000 EUR errechnet die UKB den Steuerabzug anhand der Lohnsteuerkarte.

7 Arbeitnehmerkontoauszug

Der Arbeitgeber meldet für jeden seiner gewerblichen Arbeitnehmer monatlich Beschäftigungsdaten. Diese beinhalten den jeweiligen Bruttolohn, die Beschäftigungstage, gewährte Urlaubstage und die gewährte Urlaubsvergütung.

Aufgrund dieser gemeldeten Daten berechnen SOKA-BAU/UKB monatlich den Urlaubsanspruch eines jeden Arbeitnehmers.

Jährlicher Arbeitnehmerkontoauszug

Nach Abschluss jedes Urlaubsjahres erstellen SOKA-BAU/UKB einen Arbeitnehmerkontoauszug, auf dem sämtliche gemeldeten Beschäftigungsdaten des Arbeitnehmers dokumentiert sind.

Ein Vorab-Exemplar erhält zunächst der Arbeitgeber.

Prüfen Sie bitte, ob die Daten mit Ihren Lohnunterlagen übereinstimmen und ob die Adressen Ihrer Mitarbeiter noch aktuell sind.

Wenn Daten zu berichtigen sind, senden Sie bitte eine Korrekturmeldung für jeden zu berichtigenden Monat an SOKA-BAU/UKB.

Sofern nicht erkennbar ist, bei welcher Monatsmeldung die Korrektur erforderlich ist, fordern Sie einfach eine monatsbezogene Kontoübersicht an.

Falls nur Adressen zu berichtigen sind, senden Sie an SOKA-BAU/UKB geänderte Auszugskopien.

Wenige Wochen nach dem Versand der Vorab-Exemplare an Sie werden die Auszüge von SOKA-BAU/UKB direkt an die Arbeitnehmer versandt.

Beide Exemplare des Kontoauszugs erhalten – mit Ausnahme der Angaben zur Beitragszahlung – die gleichen Daten.

Weist der Kontoauszug noch einen Anspruch auf Entschädigung für verfallene Urlaubsansprüche aus, ist dem Kontoauszug für den Mitarbeiter ein entsprechendes Antragsformular beigelegt.

Name und Arbeitnehmernummer sind schon eingedruckt. Der Mitarbeiter muss nur noch seine Bankverbindung, seine Steuer-Identifikationsnummer, seine Konfession und seine Unterschrift ergänzen und den Antrag zurücksenden.

Arbeitnehmerkontoauszug nach Ausscheiden aus dem Baugewerbe

Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Baugewerbe aus, erhält er nach drei Monaten einen Arbeitnehmerkontoauszug direkt von der UKB.

Gemeinnützige
Urlaubskasse des
Bayerischen
Baugewerbes e.V.

Lessingstraße 4
80336 München
Briefe: Postfach 150825
80045 München
Telefon (089) 539 89-0
Telefax (089) 539 89-70
info@urlaubskasse-bayern.de
urlaubskasse-bayern.de



Herrn
Hans Mustermann
Musterstraße 123
12345 Musterort
MUSTERLAND

31. März 2011
Fax: (089) 539 89 – 71

Arbeitnehmernummer: 1234567890123
Betriebskontonummer: 909 909 00

Arbeitnehmerkontoauszug zum 31.12.2010

Dieser Kontoauszug gibt die von Ihren Arbeitgebern gemeldeten Daten zum Urlaub wieder.

Überblick zum 31. Dezember 2010 (Buchungsstand 02.01.2011):	Anspruch	davon beitragsgedeckt
- Resturlaub aus 2009/ Entschädigungsanspruch in 2011:	296,83 EUR	296,83 EUR
- Urlaub 2010: 24 Tage	3.161,22 EUR	2.259,20 EUR

Die fehlende Beitragsdeckung betrifft folgende(n) Arbeitgeber:
FRITZ STEIN (902,02 EUR)

Resturlaubsanspruch aus 2009

Resturlaubsanspruch aus 2009 zum 31.12.2010:	Urlaubstage	Urlaubsvergütung
Gewährt in 2010 von Betrieb mit Betriebskontonummer 90841209	9	1.335,70 EUR
Resturlaub aus 2009 / Entschädigungsanspruch in 2011	7	1.038,87 EUR
		296,83 EUR

Urlaubsanspruch 2010

Arbeitgeber	Betriebskontonummer	Zeitraum	Beschäftigungstage	Bruttolohn in EUR	Gewährte Urlaubstage	Gewährte Urlaubsverg.
WILLI MAURER BAUGESCHÄFT 99999 Musterhausen	92345678	01.01.2010 14.01.2010	14	1.012,50	0,00	0,00
FRITZ STEIN 88888 München	90841209	03.04.2010 31.12.2010	268	21.171,52	0,00	0,00
Summe	-----	-----	282	22.184,02	0,00	0,00

Berechnung

Bruttolohn EUR: 22.184,02 Prozentsatz: 14,25% = Urlaubsvergütungsanspruch: 3.161,22 EUR

Erworbene Urlaubstage:	23,50	Urlaubsvergütungsanspruch:	3.161,22 EUR
Gewährte Urlaubstage:	0,00	Gewährte Urlaubsvergütung:	0,00 EUR
Verfügbare Urlaubstage:	24,00	Verfügbare Urlaubsvergütung:	3.161,22 EUR

Hinweise:

Die Erläuterungen auf der Rückseite sollen Ihnen helfen! Hier finden Sie unter anderem Hinweise zur Beantragung der Urlaubsansprüche und zur Beitragsdeckung.

Berichtigungsanspruch des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf:

- monatliche Meldung seiner Beschäftigungsdaten an die SOKA-BAU/UKB.
- Berichtigung der Meldung an die SOKA-BAU/UKB, falls Beschäftigungsdaten unrichtig sind. Dieser Berichtigungsanspruch besteht innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt des Kontoauszugs.

Der Arbeitnehmer hat gegenüber der UKB Anspruch auf Berichtigung oder Ergänzung seines dort geführten Arbeitnehmerkontos, wenn:

- der Arbeitgeber die Meldung der Beschäftigungsdaten an die SOKA-BAU/UKB nicht vollständig oder unrichtig vorgenommen hat und
- der Arbeitnehmer ein rechtskräftiges Urteil vorlegt, in dem alle nachzuholenden oder zu berichtigenden Meldungen nach Monaten aufgeführt sind und
- die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil wirtschaftlich unzweckmäßig ist. Auf Vorlage eines rechtskräftigen Urteils kann die UKB verzichten, wenn es öffentlich zugestellt werden müsste.



8 Anspruch bei Tod des Arbeitnehmers

Stirbt der Arbeitnehmer, so hat der Erbe Anspruch auf:

- Auszahlung der noch nicht verfallenen Urlaubsvergütung
- Auszahlung der Urlaubsabgeltung
- Auszahlung der noch nicht verfallenen Entschädigung.

Der Anspruch auf Auszahlung besteht gegenüber der UKB.

Der Anspruch auf Entschädigung oder Urlaubsabgeltung besteht nur, soweit diese durch Beitragszahlungen des Arbeitgebers finanziert ist.

Antragstellung:

Für die Zahlung ist ein schriftlicher Antrag des Erben bei der UKB mit Angabe der Arbeitnehmernummer des Verstorbenen erforderlich.

Zusätzlich ist folgender Nachweis beizufügen:

- Kopie der Sterbeurkunde
- Kopie des Erbscheines oder ein anderer Nachweis der Erbberechtigung.

Beachten Sie bitte folgende Hinweise:

Eine Zahlung kann nur an die Erben erfolgen. Sofern es mehrere Erben, also eine Erbengemeinschaft gibt, ist dem Antrag eine von allen Miterben unterschriebene Erklärung beizufügen, worin deren Zustimmung zur Auszahlung dokumentiert und eine Person zur Entgegennahme der gesamten Zahlung ermächtigt wird.

9 Urlaub für jugendliche Arbeitnehmer

Urlaubsanspruch

Jugendliche Arbeitnehmer sind in das tarifvertragliche Urlaubsverfahren mit einbezogen, erhalten jedoch den Urlaub nach den gesetzlichen Vorschriften. Abweichend von § 19 Abs. 2 JArbSchG (= Jugendarbeitsschutzgesetz) beträgt der Urlaub für Arbeitnehmer, die am 1. Januar des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt waren, 30 Arbeitstage.

Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

Für Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen (Grad der Behinderung von mindestens 50) erhöht sich der Urlaubsanspruch um 5 Arbeitstage auf 35 Tage.

Bei An- oder Aberkennung der Schwerbehinderung im Laufe eines Kalenderjahres erhält der Arbeitnehmer den Zusatzurlaub nur anteilig. Der Anteil wird für jeden vollen Monat errechnet, in dem die Schwerbehinderung besteht.

Arbeitnehmer vor vollendetem 18. Lebensjahr* (Jugendliche)	Urlaubsdauer in Arbeitstagen
--	------------------------------

Gewerbliche Arbeitnehmer	30 Tage
Schwerbehinderte	35 Tage

**) Für das Lebensalter ist als Stichtag der 01.01. des Urlaubsjahres maßgebend.*

Der jugendliche Arbeitnehmer erwirbt seinen vollen Urlaubsanspruch frühestens nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit).

Besteht das Arbeitsverhältnis innerhalb des ersten Urlaubsjahres (= Kalenderjahr) weniger als 6 Monate, so hat der jugendliche Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 von 30 Urlaubstagen. Bruchteile von mindestens 0,5 Tagen werden auf einen vollen Tag aufgerundet.

Besteht das Arbeitsverhältnis weniger als einen vollen Beschäftigungsmonat, entsteht kein Urlaubsanspruch.

Als voller Monat gelten:

- ein Kalendermonat (erster bis letzter Kalendertag des Monats), wenn das Arbeitsverhältnis am Monatsersten beginnt, oder
- ein Beschäftigungsmonat (z. B. 12.01. – 11.02.)

Bruchteile von Monaten, die keinen vollen Monat ergeben, bleiben unberücksichtigt.

Urlaubsgewährung

Der Urlaub soll zusammenhängend gewährt und genommen werden.

Hat der jugendliche Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits einen über den erworbenen Anspruch hinausgehenden Urlaub erhalten, so kann der Arbeitgeber die dafür gezahlte Urlaubsvergütung vom Arbeitnehmer nicht zurückfordern.

Übertragbarkeit

Urlaub kann nur dann in das nächste Kalenderjahr übertragen werden, wenn dringende betriebliche

oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.

Ist die Wartezeit (sechs Monate im Kalenderjahr) erfüllt, besteht ein Anspruch auf den gesamten Jahresanspruch, der dann bis zum 31.03. des Folgejahres gewährt und genommen werden muss.

Ist die Wartezeit nicht erfüllt, entsteht nur ein Teilanspruch nach Monaten, der auf Verlangen des Arbeitnehmers bis zum 31.12. des Folgejahres gewährt und genommen werden kann.

Beispiel:

Ein 17jähriger Arbeitnehmer hat am 01.10.2010 eine baugewerbliche Tätigkeit aufgenommen. Er erwirbt für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 von 30 Urlaubstagen. Demnach hat der Arbeitnehmer nach 3 Monaten Beschäftigungszeit am 31.12.2010 einen Urlaubsanspruch auf 3/12 von 30 Urlaubstagen = 8 Tage Urlaub.

Berechnung: 30 Urlaubstage geteilt durch 12 Monate mal 3 Monate Beschäftigungszeit = 8 Tage Urlaubsanspruch (gerundet von errechneten 7,5 Tagen).

Wenn der Arbeitnehmer nun im Jahr 2011 weiterbeschäftigt wird, kann er den übertragenen Resturlaub 2010 von 8 Tagen bis zum 31.12.2011 erhalten (Teilanspruch).

Abgeltung

Kann der Urlaub des Jugendlichen wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder zum Teil nicht mehr gewährt und genommen werden, so ist er durch den Arbeitgeber abzugelten.

Die Abgeltung wird mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses fällig. Eine Entschädigung durch die UKB ist ausgeschlossen.

Jugendliche Arbeitnehmer haben bei Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung des letzten Arbeitgebers über den im laufenden Urlaubsjahr erhaltenen Urlaub oder die Urlaubsabgeltung vorzulegen.

Urlaubsentgelt

Der jugendliche Arbeitnehmer erhält sein Urlaubsentgelt nach den gesetzlichen Vorschriften. Es bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs. Dies gilt auch für den Resturlaub, der aus dem Vorjahr übertragen wurde.

Liegt noch kein 13-Wochen-Zeitraum vor, so bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem erzielten durchschnittlichen Verdienst vom Beginn der Beschäftigung an.

Verdienstkürzungen, die in diesem Zeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, und zusätzlich für Überstunden gezahltes Arbeitsentgelt dürfen bei Errechnen des Urlaubsentgelts nicht berücksichtigt werden (vgl. § 11 Bundesurlaubsgesetz). Sie mindern oder erhöhen also nicht die Urlaubsvergütung.

Bei Errechnen des Urlaubsentgelts legen Sie nur die tatsächlichen Arbeitstage in dem 13-Wochen-Zeitraum zugrunde.

Der Bruttolohn der letzten 13 Wochen wird durch die Zahl der lohnzahlungspflichtigen Tage (einschließlich der Tage mit Entgeltfortzahlung) geteilt. Das Ergebnis ist das Urlaubsentgelt für einen Urlaubstag.

$$\frac{\text{Bruttolohn der letzten 13 Wochen}}{\text{Lohnzahlungspflichtige Tage (max. 65 AT)}} = \text{Urlaubsentgelt für einen Urlaubstag}$$

Das Urlaubsentgelt ist für jeden Urlaubstag ohne Rücksicht auf die betrieblich geregelte Arbeitszeit während des Urlaubs als tägliches Urlaubsentgelt zugrunde zu legen.

Zusätzliches Urlaubsgeld für erworbene Ansprüche seit 01.01.2008

Jugendliche Arbeitnehmer erhalten (wie gewerbliche Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr) ein zusätzliches Urlaubsgeld von 25 Prozent des Urlaubsentgelts.

Ein Beispiel zur Berechnung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes finden Sie auf der Seite 24.

Arbeitnehmer vor vollendetem 18. Lebensjahr* (Jugendliche)	Gewerbliche Arbeitnehmer und schwerbehinderte Arbeitnehmer
Urlaubsentgelt	aus Durchschnittsarbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt 100 %
+	
zusätzliches Urlaubsgeld	aus Urlaubsentgelt 25 %
=	
Urlaubsvergütung	aus Durchschnittsarbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt 125 %

*) Für das Lebensalter ist als Stichtag der 01.01. des Urlaubsjahres maßgebend.

Meldung und Erstattung

Die gezahlte Urlaubsvergütung (Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld in einem Betrag) geben Sie bei den monatlichen arbeitnehmerbezogenen Meldungen an SOKA-BAU an. Die gezahlte Urlaubsvergütung wird von der UKB erstattet.

Übertragen von Resturlaub bei Eintritt der Volljährigkeit im laufenden Kalenderjahr

Vollendet ein jugendlicher Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr das 18. Lebensjahr und besteht das Arbeitsverhältnis über den 31.12. hinaus, so wird der Resturlaubsanspruch wie bei volljährigen Arbeitnehmern im Auslernjahr (siehe Kapitel 10) in das folgende Jahr übertragen.

- Die Urlaubsvergütung für die übertragenen Resturlaubstage errechnen Sie aus dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Jahresende erzielt hat.
- Der übertragene Resturlaubsanspruch kann bis zum 31.12. des folgenden Jahres gewährt und genommen werden. Danach besteht Anspruch auf Entschädigung (siehe Kapitel 6, Seite 14).

Wichtiger Hinweis:

Wird das Arbeitsverhältnis eines jugendlichen Arbeitnehmers, der im laufenden Kalenderjahr das 18. Lebensjahr vollendet hat, vor dem 01.01. des Folgejahres beendet, gilt die vorgenannte Regelung der Übertragung nicht.

In diesem Fall ist der offene Urlaubsanspruch durch den Bau-Arbeitgeber zu gewähren oder abzugelten.

Ein Abgeltungs- oder Entschädigungsanspruch gegenüber der UKB ist in diesem Fall ausgeschlossen.

10 Urlaub für volljährige Arbeitnehmer im Auslernjahr

Als "Aulernjahr" wird das Kalenderjahr/Urlaubsjahr bezeichnet, in dem das Ausbildungsverhältnis beendet und nach Ausbildungsende ein gewerbliches Arbeitsverhältnis (in dem Ausbildungsbetrieb oder in einem anderen Baubetrieb) begründet wird.

Urlaubsanspruch

Bei der Berechnung der Beschäftigungstage werden bei volljährigen Arbeitnehmern (diese haben am 01.01. des Auslernjahres das 18. Lebensjahr bereits vollendet) im Auslernjahr die Tage der Ausbildung im Kalenderjahr mit berücksichtigt.

Bei der Ermittlung des Urlaubsanspruchs sind die während der Ausbildung im Auslernjahr erworbenen und genommenen Urlaubstage zu berücksichtigen.



Beispiel:

Ein 19-jähriger Auszubildender schließt am 18.06.2010 seine Ausbildung erfolgreich ab. Er wird von seinem Ausbildungsbetrieb sofort als gewerblicher Arbeitnehmer übernommen.

Noch während der Ausbildung hatte er von seinem Urlaubsanspruch 2010 bereits 8 Tage in Anspruch genommen.

Wenn der ehemalige Auszubildende am 24.08.2010 Urlaub antritt, wird sein Urlaubsanspruch wie folgt errechnet:

Beschäftigungstage vom 01.01 bis 31.07.2010 (7 Monate x 30 Tage):	210	Beschäftigungstage
Beschäftigungstage vom 01.08. bis 23.08.2010:	23	Beschäftigungstage
Insgesamt:	233	Beschäftigungstage
<hr/>		
233 Beschäftigungstage geteilt durch 12 (Teiler):	19 Urlaubstage	
abzüglich bereits gewährter Urlaubstage:	8 Urlaubstage	
<hr/>		
verfügbare Urlaubstage:	11 Urlaubstage	
<hr/>		
verfügbare volle Urlaubstage für Gewährung ab 24.08.2010:	11 Urlaubstage	

Urlaubsentgelt

Die Höhe des Urlaubsentgelts für Urlaub, der nach Beendigung der Ausbildung im Auslernjahr gewährt und genommen wird, richtet sich nach dem **durchschnittlichen Arbeitsverdienst**, den der Arbeitnehmer **in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs** erhalten hat.

Das Urlaubsentgelt errechnet sich also nicht nach einem Prozentsatz des Bruttolohns (siehe auch Urlaubsvergütungsberechnung jugendlicher Arbeitnehmer im Kapitel 9, Seite 18).

Besteht nach Beendigung der Ausbildung noch kein Zeitraum von 13 Wochen, legen Sie den nach Beendigung der Ausbildung erzielten durchschnittlichen Verdienst zugrunde.

Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Art, die während des 13-Wochen-Zeitraums oder während des Urlaubs eintreten, gehen Sie von dem erhöhten Verdienst aus.

Bitte beachten Sie, dass das 13. Monatseinkommen (Weihnachtsgeld) bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes unberücksichtigt bleibt.

Beachten Sie bitte auch, dass Verdienstkürzungen, die im Abrechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsver säumnis eintreten, sowie zusätzlich für Überstunden gezahltes Arbeitsentgelt beim Errechnen des Urlaubsentgelts nicht berücksichtigt werden dürfen (vgl. § 11 Bundesurlaubsgesetz). Sie vermindern oder erhöhen also nicht das Urlaubsentgelt.

Bei Errechnen des Urlaubsentgelts legen Sie nur die tatsächlichen Arbeitstage in dem 13-Wochen-Zeitraum zugrunde. Der Bruttolohn der letzten 13 Wochen wird durch die Zahl der lohnzahlungspflichtigen Tage (einschließlich der Tage mit Entgeltfortzahlung) geteilt. Das Ergebnis ist das Urlaubsentgelt für einen Urlaubstag.

$$\frac{\text{Bruttolohn der letzten 13 Wochen}}{\text{Lohnzahlungspflichtige Tage (max. 65 AT)}} = \text{Urlabsentgelt für einen Urlaubstag}$$

Das Urlaubsentgelt ist für jeden Urlaubstag (ohne Rücksicht auf die betrieblich geregelte Arbeitszeit während des Urlaubs) als tägliches Urlaubsentgelt zugrunde zu legen.

Zusätzliches Urlaubsgeld für erworbene Ansprüche seit 01.01.2008

Für volljährige Arbeitnehmer im Auslernjahr beträgt das zusätzliche Urlaubsgeld 25 Prozent des Urlaubsentgelts.

Volljährige Arbeitnehmer* im Auslernjahr	Gewerbliche Arbeitnehmer und schwerbehinderte Arbeitnehmer
Urlabsentgelt	aus Durchschnittsarbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt 100 %
+	
zusätzliches Urlaubsgeld	aus Urlaubsentgelt 25 %
=	
Urlabsvergütung	aus Durchschnittsarbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt 125 %

*) Für das Lebensalter ist als Stichtag der 01.01. des Urlaubsjahres maßgebend.

Ausscheiden nach beendeter Ausbildung

Scheidet der Auszubildende nach beendeter Ausbildung aus dem Betrieb aus und ist der Urlaub vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht vollständig gewährt worden, gilt Folgendes:

- Wird spätestens bis zum 01.07. des folgenden Jahres ein Arbeitsverhältnis zu einem Baubetrieb begründet, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Urlaubstage, die sich bei der Berechnung des Urlaubs nach den Beschäftigungstagen während des Ausbildungsverhältnisses und evtl. Arbeitsverhältnisses abzüglich der gewährten Urlaubstage ergeben.

Bezüglich des Verfalls und der Entschädigung gelten für diese Ansprüche dann die allgemeinen Bestimmungen entsprechend.

- Nimmt der ehemalige Auszubildende jedoch bis zum 01.07. des folgenden Jahres **keine** baugewerbliche Tätigkeit auf, ist der aus dem Ausbildungsverhältnis noch bestehende Urlaubsanspruch durch den Ausbildungsbetrieb abzugelten.

Die Abgeltung erfolgt in Höhe des während des Ausbildungsverhältnisses entstandenen Urlaubsentgelts und zusätzlichen Urlaubsgeldes. Das Urlaubsentgelt pro abzugeltem Urlaubstag beträgt 1/22 der letzten monatlichen Ausbildungsvergütung. Hinzuzurechnen ist das zusätzliche Urlaubsgeld in Höhe von 25 Prozent.

Der Arbeitgeber hat in diesem Fall gegenüber der UKB keinen Anspruch auf Erstattung, da gemäß § 23 BBTv die Urlaubskosten in den Erstattungen der Ausbildungsvergütungen enthalten sind.

Dieser Abgeltungsanspruch verfällt, wenn er nicht bis zum 30.09. dieses folgenden Jahres schriftlich gegenüber dem früheren Ausbildungsbetrieb geltend gemacht wurde. Ein Entschädigungs- und Abgeltungsanspruch gegenüber der UKB besteht für diese ehemaligen Auszubildenden nicht.

Ausscheiden nach Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses

Hat der gewerbliche Arbeitnehmer im Auslernjahr nach Ausbildungsende ein Arbeitsverhältnis in einem Baubetrieb aufgenommen und scheidet vor Beendigung des Auslernjahres aus dem Baugewerbe aus, ist der Urlaubsanspruch wie bei den übrigen gewerblichen Arbeitnehmern zu behandeln. Der Anspruch ist nur dann abzugelten, wenn ein Abgeltungsgrund (siehe Kapitel 4, Seite 12) vorliegt bzw. als Entschädigung zu zahlen, wenn der Verfall eingetreten ist (siehe Kapitel 6, Seite 14).

Übertragen von Resturlaubsansprüchen

Dauert das Arbeitsverhältnis über den 31.12. des Auslernjahres hinaus an, errechnen Sie den Resturlaubsanspruch und übertragen ihn in das folgende Jahr. Die Urlaubsvergütung für die zu übertragenden Resturlaubstage wird am Jahresende aus dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Jahresende (= 3 Lohnabrechnungszeiträume, vom Oktober bis Dezember) errechnet.

Der übertragene Urlaub aus dem Auslernjahr kann bis zum 31.12. des folgenden Jahres gewährt und genommen werden.

Beispiel:

Ein volljähriger Arbeitnehmer beendet am 06.07.2010 seine Ausbildung und wird anschließend in ein gewerbliches Arbeitsverhältnis übernommen. Am Jahresende 2010 ergibt sich Folgendes:

Es liegen 360 Beschäftigungstage (einschließlich der Ausbildungszeit in 2010) vor, daraus ergibt sich ein Anspruch auf 30 Tage Urlaub (Berechnung: $360 : 12 = 30$).

Wurden 20 Urlaubstage in der Zeit vom 01.01. bis 31.12.2010 gewährt, bleiben 10 Tage zu übertragender Resturlaub (Berechnung: $30 - 20 = 10$).

Die Urlaubsvergütung wird errechnet aus dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor dem 31.12.2010. Im Beispiel entstand ein Bruttolohn von 6.099,56 EUR für 65 lohnzahlungspflichtige Tage.

Errechnen der Resturlaubsvergütung:

$\frac{6.099,56 \text{ EUR}}{65}$	x 10 =	938,40 EUR	Urlaubsentgelt
938,40 EUR x 25 %*	=	<u>234,60 EUR</u>	zusätzliches Urlaubsgeld
938,40 EUR + 234,60 EUR	=	1.173,00 EUR	Urlaubsvergütung
zu übertragende Resturlaubsvergütung	=	1.173,00 EUR	Urlaubsvergütung

Der übertragene Resturlaubsanspruch kann bis zum 31.12.2011 gewährt und genommen werden.

Eine Übertragung des Resturlaubs in das folgende Jahr erfolgt auch dann, wenn:

- der Arbeitnehmer noch vor dem 31.12. des Auslernjahres aus einem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist und im folgenden Kalenderjahr erneut ein Arbeitsverhältnis aufnimmt
- der ehemalige Auszubildende nicht mehr im Auslernjahr, aber spätestens am 01.07. des folgenden Jahres ein Arbeitsverhältnis aufnimmt.

In beiden Fällen errechnen Sie die Urlaubsvergütung für die übertragenen Resturlaubstage aus dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer im ersten Abrechnungsmonat **nach** Arbeitsaufnahme im folgenden Jahr erzielt hat

11 Urlaubsansprüche bei gesetzlicher Dienstpflicht

Bei Einberufung zur Ableistung der gesetzlichen Dienstpflicht

- Grundwehrdienst
- Zivildienst
- Grenzschutzdienst
- freiwilliger Wehrdienst
- Wehrdienst als Soldat auf Zeit für insgesamt nicht mehr als zwei Jahre

sind nicht verbrauchte Urlaubsansprüche in **keinem Fall** abzugelten. Der Anspruch verfällt während der Dienstzeit nicht.

Kehrt der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung der gesetzlichen Dienstpflicht in einen baugewerblichen Betrieb zurück, übertragen Sie den nicht verbrauchten Urlaubsanspruch.

Dienstpflicht jahresübergreifend

Die im Einberufungsjahr bestehenden

- Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr und die
- Urlaubsansprüche des laufenden Jahres

werden in das Entlassungsjahr übertragen.

Beispiel:

Gesetzliche Dienstpflicht vom 01.10.2010 bis 31.03.2011:

Der Resturlaubsanspruch aus 2009 wird als Resturlaubsanspruch 2010 übertragen, der Anspruch aus Januar bis September 2010 wird als laufender Anspruch 2011 übertragen.

Dienstpflicht innerhalb eines Kalenderjahres

Liegen der Beginn und das Ende der gesetzlichen Dienstpflicht im gleichen Kalenderjahr, so übertragen Sie einen eventuellen Resturlaubsanspruch in das folgende Jahr.

Beispiel:

Gesetzliche Dienstpflicht vom 01.02.2010 bis 31.10.2010: Der am 31.12.2010 eventuell noch verbleibende Resturlaub aus 2009 wird zusammen mit dem aus Januar, November und Dezember 2010 verbleibenden Anspruch insgesamt als Resturlaub aus 2010 in das Jahr 2011 übertragen. Dieser Resturlaub (aus 2009 + 2010) kann also bis zum 31.12.2011 in Anspruch genommen werden.

Dienstpflichtende zum 31.12.

Endet die gesetzliche Dienstpflicht zum 31.12. eines Jahres, so gelten die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Resturlaubsansprüche als solche des folgenden Jahres.

Beispiel:

Gesetzliche Dienstpflicht vom 01.04.2010 bis 31.12.2010: Der am 31.12.2010 noch verbleibende Resturlaub aus 2009 wird zusammen mit dem aus Januar, Februar und März 2010 verbleibenden Anspruch insgesamt als Resturlaub 2010 in das Jahr 2011 übertragen. Dieser Resturlaub (aus 2009 + 2010) kann also bis zum 31.12.2011 in Anspruch genommen werden.

Die **Übertragung entfällt**, wenn:

- der Arbeitnehmer nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der gesetzlichen Dienstpflicht die baugewerbliche Tätigkeit wieder aufgenommen hat oder

- der Arbeitnehmer nicht aus einem baugewerblichen Arbeitsverhältnis heraus oder nicht unmittelbar nach Beendigung desselben zur Dienstpflicht einberufen wurde.

Nimmt der Arbeitnehmer nach der gesetzlichen Dienstpflicht keine Tätigkeit in einem Baubetrieb auf, ist nicht verbrauchter Urlaubsanspruch abzugelten (gemäß § 7 Urlaubsregelung für die gewerblichen Arbeitnehmer im Baugewerbe in Bayern, siehe Kapitel 4, Seite 12) bzw. später der Anspruch auf Entschädigung geltend zu machen.

Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die sich als **Soldat auf Zeit** (für mehr als zwei Jahre) verpflichten.



12 Urlaubsansprüche und Elternzeit

Urlaub, der vor der Elternzeit nicht oder nur zum Teil genommen wurde, verfällt während der Dauer der Elternzeit nicht.

Die verbliebenen Urlaubs- und Resturlaubsansprüche sind nach Ablauf der Elternzeit in das dann laufende oder folgende Urlaubsjahr zu übertragen und zu gewähren.

Endet das Arbeitsverhältnis während oder zum Ende der Elternzeit durch Kündigung, sind die noch nicht verfallenen Urlaubs- und Resturlaubsansprüche abzugelten (gemäß § 7 Urlaubsregelung für die gewerblichen Arbeitnehmer im Baugewerbe in Bayern, siehe Kapitel 4, Seite 12) bzw. ist später der Anspruch auf Entschädigung geltend zu machen.

13 Urlaub bei Altersteilzeit

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer steht bis zum 30.09.2009 in einem Vollzeit-Arbeitsverhältnis. Dann beginnt ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 01.10.2009 bis zum 30.09.2011. Während dieses Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses wird eine Arbeitsphase für die Zeit vom 01.10.2009 bis zum 30.09.2010 vereinbart und eine Freistellungsphase vom 01.10.2010 bis zum 30.09.2011.

Vor **Eintritt in die Altersteilzeit** ist der gesamte Urlaub, der dem Arbeitnehmer zusteht, zu gewähren und zu nehmen.

Nur dann, wenn der Urlaub, der im normalen Arbeitsverhältnis entstanden ist, vor Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt und genommen werden kann, ist er **vom Arbeitgeber abzugelten**.

Beachten Sie bitte:

Aus dieser Abgeltung sind keine Sozialkassenbeiträge zu entrichten und es entsteht daraus auch kein neuer Urlaubsvergütungsanspruch.

Mit Beginn der Freistellungsphase zahlen Sie zunächst die Urlaubsvergütung für den noch nicht verfallenen Urlaubsanspruch aus der Arbeitsphase aus.

In der Freistellungsphase entsteht aus dem ausgezahlten Bruttolohn Urlaubsvergütungsanspruch, und alle Kalendertage gelten als Beschäftigungstage.

Am Ende der Freistellungsphase, spätestens nach jeweils 5 Kalendermonaten der Freistellungsphase, zahlen Sie die bis dahin erworbene Urlaubsvergütung während der Freistellungsphase an den Arbeitnehmer aus. Damit gilt der Urlaub als gewährt.

Für die im Auszahlungsmonat als gewährt geltenden Urlaubstage besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit.

Bei **Arbeitszeitmodellen ohne zusammenhängende längere Arbeits- und Freistellungsphasen** verfahren Sie wie bei Teilzeitbeschäftigten mit einer Arbeitszeitverteilung von weniger als 5 Tagen pro Woche (siehe Kapitel 1, Seite 6).

14 Urlaubsansprüche bei berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen (Meisterschule)

Besucht ein gewerblicher Arbeitnehmer eine Schule zur beruflichen Weiterbildung, ist mit den nicht verbrauchten Urlaubsansprüchen wie folgt zu verfahren:

Bei ruhendem Arbeitsverhältnis sind die Urlaubsansprüche nicht abzugelten. Es gelten jedoch die tariflichen Verfallfristen: Nicht gewährte Urlaubsansprüche aus dem laufenden Kalenderjahr werden in das folgende Jahr übertragen und können bis zum Ende des folgenden Jahres gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Eine weitergehende Übertragung ist nicht möglich.

Tritt während des Besuchs der Weiterbildungsmaßnahme der Verfall der Urlaubs- und Resturlaubsansprüche ein, hat der Arbeitnehmer gegenüber der UKB Anspruch auf Entschädigung (siehe Kapitel 6, Seite 14).

Bei gekündigtem Arbeitsverhältnis hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abgeltung der verbliebenen Urlaubsansprüche gegenüber der UKB (siehe Kapitel 4, Seite 12).

15 Erstattung von Urlaubsvergütungen

Erstattungsumfang

Sie haben Anspruch auf Erstattung der Urlaubsvergütungen, die Sie an Ihre gewerblichen Arbeitnehmer im Rahmen der tarifvertraglichen Bestimmungen ausgezahlt haben, dazu gehört auch die entsprechende Freizeitgewährung durch Urlaub.

Abrechnung der Erstattungen

Für die Abrechnung zur Erstattung anstehender Beträge gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- Spitzenausgleich
- Überweisung ohne Saldierung mit Ihrem Sozialkassenbeitrag/Ihrer Winterbeschäftigungs-Umlage
- Überweisung eines Rest-Guthabens nach Saldierung mit Ihrem Sozialkassenbeitrag/Ihrer Winterbeschäftigungs-Umlage
- Verbleibende Sozialkassenbeitrags-Schuld bzw. Winterbeschäftigungs-Umlage-Schuld nach Saldierung mit den Erstattungsforderungen

Spitzenausgleich

Bei Teilnahme am Spitzenausgleichsverfahren werden für die Dauer von 4 Monaten (unter bestimmten Voraussetzungen auch von 6 Monaten) die Forderungen von SOKA-BAU/UKB aus den Sozialkassenbeiträgen für Ihre gewerblichen Arbeitnehmer und ggf. Angestellten mit Ihren Erstattungsansprüchen für gewährte Urlaubsvergütungen sowie Ausbildungsvergütungen verrechnet (Saldierung).

In dieser Zeit entfallen Ihre Beitragszahlungen an SOKA-BAU/UKB und die Überweisung von Erstattungsbeträgen durch SOKA-BAU/UKB.

Sie können zum Spitzenausgleichsverfahren jeweils zum Monatsersten einsteigen. Bitte stellen Sie dafür mindestens 6 Wochen vorher einen formlosen Antrag bei SOKA-BAU.

Teilnahmevoraussetzung ist neben der monatlichen Zusendung von arbeitnehmerbezogenen Meldungen, dass Sie Ihre Beitragszahlungen an SOKA-BAU für die letzten 12 Monate vor Abgabe Ihrer Teilnahme-Erklärung vollständig und fristgerecht geleistet haben.

Überweisung ohne Saldierung mit Ihrem Sozialkassenbeitrag/Ihrer Winterbeschäftigungs-Umlage

Die Erstattungsbeträge überweist SOKA-BAU Ihnen auf Ihr Bankkonto.

Erstattungsbeträge dürfen nur dann zur Auszahlung gelangen, wenn Sie Ihre Sozialkassenbeiträge per Fälligkeit vollständig gemeldet und gezahlt haben. Ab dem 01.01.2010 können Sie Ihre Sozialkassenbeiträge komfortabel per Lastschrift einziehen lassen. Das Formular zur Einzugsermächtigung finden Sie in dem Download-Center unter www.soka-bau.de. Voraussetzung ist außerdem, dass die arbeitnehmerbezogenen Meldungen vollständig vorliegen.

Überweisung eines Rest-Guthabens nach Saldierung mit Ihrem Sozialkassenbeitrag/Ihrer Winterbeschäftigungs-Umlage

Ab dem 01.01.2010 können Sie Erstattungsforderungen für gezahlte Urlaubs- oder Ausbildungsvergütungen mit den Beitragsforderungen des gleichen Meldemonats saldieren. Voraussetzung ist, dass die Meldungen bereits vor dem 15. des Folgemonats vollständig vorliegen und keine Beitragsrückstände bestehen. Wenn ein Guthaben zu Ihren Gunsten besteht (Erstattung ist höher als der Beitrag) überweist SOKA-BAU den entsprechenden Betrag zeitnah auf Ihr Konto. Die Formulare zur Vereinbarung über Saldierung von Beitragsforderungen mit Erstattungsleistungen finden Sie in dem Dowload-Center unter www.soka-bau.de.

Verbleibenden Sozialkassenbeitrags-Schuld bzw. Winterbeschäftigungs-Umlagen-Schuld nach Saldierung mit den Erstattungsforderungen

Ab dem 01.01.2010 können Sie Erstattungsforderungen für gezahlte Urlaubs- oder Ausbildungsvergütungen mit dem Beitragsforderungen des gleichen Meldemonats saldieren. Voraussetzung ist, dass die Meldungen bereits vor dem 15. des Folgemonats vollständig vorliegen und keine Beitragsrückstände bestehen. Einen Saldo zu unseren Gunsten (Beitrag ist höher als die Erstattung) überweisen Sie bitte bis

zum 15. des Folgemonats. Wenn Sie SOKA-BAU die entsprechende Einzugsermächtigung erteilen, kann SOKA-BAU gerne verbleibende Beitragsforderungen im Lastschriftverfahren einziehen. Das Formular zur Einzugsermächtigung finden Sie in dem Download-Center unter www.soka-bau.de.

Nach einer Erstattungsbuchung erhalten Sie von SOKA-BAU eine schriftliche Mitteilung über die Verwendung des Erstattungsbetrags. Mit dem **elektronischen Postfach** im Internetprotal von SOKA-BAU können Sie die Erstattungsbenachrichtigung jederzeit elektronisch abrufen. Falls Ihr Unternehmen für diesen Service noch nicht freigeschaltet ist, weil noch keine Zugangsdaten für diese Internet-Anwendung angefordert wurden: Nutzen Sie das Serviceangebot und fordern Sie die Zugangsdaten an unter 0800 1200 111.

„Vorgriff“

Falls Sie Urlaubsvergütung „im Vorgriff“ auszahlen, also ein Anspruch in dieser Höhe für den Arbeitnehmer noch nicht vorhanden ist, kann die UKB Ihnen nicht die volle Urlaubsvergütung erstatten. Ihr Erstattungsanspruch beschränkt sich auf die Beträge, auf die Ihr Arbeitnehmer zum jeweiligen Zeitpunkt einen tarifvertraglichen Anspruch hatte.

Den übersteigenden Betrag können Sie dann mit Ihren arbeitnehmerbezogenen Meldungen geltend machen, sobald Ihr Arbeitnehmer diesen Anspruch erworben hat.

Verfall der Ansprüche

Ihre Ansprüche auf Erstattung von Urlaubsvergütungen verfallen, wenn Sie diese nicht bis zum 30.09. nach Ablauf des Jahres, in dem sie entstanden sind, durch arbeitnehmerbezogene Meldungen geltend machen.

Beispiel:

Für die dem anspruchsberechtigten Arbeitnehmer im August 2010 ausgezahlte Urlaubsvergütung tritt der Verfall des Erstattungsanspruchs des Arbeitgebers mit Ablauf des 30.09.2011 ein.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und für den Fall, dass ein Arbeitnehmer nicht mehr vom Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) erfasst wird, ohne dass sein Arbeitsverhältnis endet, verfallen Ihre Ansprüche auf Erstattung von Urlaubsvergütungen jedoch bereits am 15. des zweiten Monats, der auf den Monat der Beendigung folgt.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer scheidet zum 31.08.2010 aus. Für die im Monat August 2010 und früher ausgezahlten Urlaubsvergütungen tritt der Verfall des Erstattungsanspruchs des Arbeitgebers mit Ablauf des 15.10.2010 ein.

Rückwirkende Erfassung

Wird Ihre Firma rückwirkend zur Meldung und Beitragszahlung gemäß § 21 VTV herangezogen, so beträgt die Verfallfrist zwei Jahre. Sie beginnt mit Ablauf des Jahres, in dem SOKA-BAU Ihnen die Beitragspflicht mitgeteilt hat, im Falle eines Rechtsstreits jedoch frühestens mit Ablauf des Jahres, in dem rechtskräftig oder durch übereinstimmende Erklärung der Parteien festgestellt wird, dass der Betrieb vom VTV erfasst wird.

Nach Ablauf dieser Ausschlussfristen geltend gemachte Ansprüche können von der UKB nicht mehr berücksichtigt werden.

16 Meldung lohnzahlungspflichtiger Stunden

Die monatlich und arbeitnehmerbezogen zu meldenden Stunden sind alle Lohnstunden eines Abrechnungsmonats, die dem gemeldeten Bruttolohn entsprechen (jedoch ohne Urlaubsstunden).

Dazu gehören also insbesondere

- geleistete Arbeitsstunden einschließlich Stunden aus eingebrachten Arbeitszeitguthaben sowie Überstunden
- bezahlte Feiertagsstunden
- Entgeltfortzahlungsstunden bei Krankheit
- "Sozialstunden" (§ 4 BRTV, z.B. Freistellungen aus familiären Gründen)

Nicht zu melden sind insbesondere

- Urlaubsstunden
- geleistete Arbeitsstunden, die in ein Arbeitszeitkonto übertragen, also nicht in diesem Monat vergütet werden
- Ausfallstunden ohne Bruttolohn, beispielsweise Ausfallstunden mit Saison-Kurzarbeitergeld

17 Stichwortverzeichnis

A

Abgeltung

Auszahlung durch die UKB	12
Auszahlung durch den Arbeitgeber	13
Beitragsfinanzierung	12
Sozialversicherungspflicht	13
Voraussetzungen	12

Altersteilzeit	27
-----------------------------	-----------

Aushilfen/Teilzeit	7
---------------------------------	----------

Auslernjahr

Ausscheiden	23
Berechnung Urlaubstage	22
Berechnung Urlaubsvergütung	22
Resturlaub	24
Übertragbarkeit	24

B

Beschäftigungstage	7
---------------------------------	----------

Bruttolohn	8
-------------------------	----------

D

Dienstplicht

Übertragbarkeit	26
Urlaubsansprüche	25

E

Entschädigung

Antrag	14
Beitragsfinanzierung	14
Steuerpflicht	14
Voraussetzung	14

Elternzeit	27
-------------------------	-----------

K

Kontoauszug

Arbeitnehmerkontoauszug nach Ausscheiden aus dem Baugewerbe	15
Berichtigungsanspruch des Arbeitnehmers ..	16
Jährlicher Arbeitnehmerkontoauszug	15
Muster	17

L

Lohnzahlungspflichtige Stunden	30
---	-----------

M

Meisterschule	28
----------------------------	-----------

R

Resturlaubsgewährung	9
-----------------------------------	----------

S

Schwerbehinderte

Anerkennung/Aberkennung der Schwerbehinderung	6, 18
Grad der Schwerbehinderung	6, 18

Spitzenausgleich	28
-------------------------------	-----------

U

Urlaub

Auszahlung durch die Kasse - s. Entschädigung	14
bei Ende des Arbeitsverhältnisses - s. auch Abgeltung	13
Berechnung volljährige Arbeitnehmer	8
Berechnung jugendliche Arbeitnehmer ..	18, 19
Beschäftigungstage	7
Krank während Urlaub	10
Tod des Arbeitnehmers	18
Unbezahlter Urlaub	7
Verfall	13
Volle Urlaubstage	9
Vorgriff	10
Zeitpunkt Urlaubsantritt	9
am 24. und 31.12.	10

Urlaubsvergütung

Höhe/Prozentsatz	8
Höhe jugendliche Arbeitnehmer	18
Höhe volljährige Arbeitnehmer	8



Gemeinnützige
Urlaubskasse des
Bayerischen
Baugewerbes e. V.

Lessingstraße 4
80336 München

Telefon 089 539 89-0
Fax 089 539 89-70

info@urlaubskasse-bayern.de
www.urlaubskasse-bayern.de



Urlaubs- und Lohnausgleichskasse
der Bauwirtschaft

Zusatzversorgungskasse
des Baugewerbes AG

Wettinerstraße 7, 65189 Wiesbaden

Kostenfreie Servicenummern:

Telefon 0800 1200 111

Fax 0800 1200 333

service@soka-bau.de
www.soka-bau.de