www.sokageruest.de

SOKA GERÜSTBAU

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

Urlaubsverfahren im Gerüstbauer-Handwerk

bei Entsendung auf Baustellen in Deutschland

Informationsbroschüre für Arbeitgeber

Urlaubsverfahren im Gerüstbauer-Handwerk
bei Entsendung auf Baustellen in Deutschland

Informationsbroschüre für Arbeitgeber

Bitte richten Sie Ihre Anfragen an:

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
Postfach 51 25
65041 Wiesbaden
DEUTSCHLAND

Inhalt

VORWORT 7

TEIL I: DAS URLAUBSVERFAHREN 8

- Verfahrensübersicht 8

A. GRUNDLAGEN DES URLAUBSVERFAHRENS IM GERÜSTBAUER-HANDWERK 10

A1. BESONDERHEITEN DES GERÜSTBAUER-HANDWERKS 10

A2. WER IST DIE SOKA GERÜSTBAU? 10

A3. RECHTLICHE GRUNDLAGEN 11

- Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG) 11
- Rahmentarifvertrag für das Gerüstbauer-Handwerk (RTV) Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Gerüstbauer-Handwerk (VTV) 11
- Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes im Gerüstbauer-Handwerk im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) 11

A4. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERPFLICHTUNG ZUR TEILNAHME AM URLAUBSVERFAHREN 11

- Baustelle in Deutschland 12
- Entsendung gewerblicher Arbeitnehmer 12
- Selbstständige Betriebsabteilung 12
- Arbeitnehmerüberlassung/-verleih 12
- Freistellung bei Teilnahme an einem vergleichbaren Urlaubskassensystem im Entsendestaat/Heimatstaat 12

B. URLAUBSANSPRÜCHE DER ARBEITNEHMER 13

B1. BERECHNUNG DER URLAUBSDAUER FÜR EIN KALENDERJAHR 13

- Ansparprinzip 13
- Beschäftigungstage 13
- Berechnung der Anzahl der Urlaubstage mit dem Urlaubsdivisor 12 14

B2. WANN KANN EIN ARBEITNEHMER URLAUB NEHMEN? 15

- Während der Beschäftigung im Gerüstbauer-Handwerk in Deutschland 15
- Urlaubsantritt 15
- Verfall des Urlaubs 15

B3. WELCHE VERGÜTUNG ERHÄLT DER ARBEITNEHMER VOM ARBEITGEBER FÜR DIE DAUER SEINES URLAUBS? 15

- Bruttolohn als Berechnungsgrundlage 15
- Gewährung des Urlaubsgeldes in Höhe von derzeit 14,82 % des Bruttolohns 16
- Zahlung durch den Arbeitgeber 17
- Zeitpunkt der Auszahlung an den Arbeitnehmer 17
- Urlaubsvergütung, wenn der Arbeitnehmer nicht den ganzen Urlaub in Anspruch nimmt (Teilurlaub) 17
- Mehrmalige Urlaubsgewährung innerhalb eines Kalenderjahres 17

B4. WAS GESCHIEHT MIT RESTURLAUB AM JAHRESENDE? 19

- Übertrag in das folgende Kalenderjahr 19

- Berechnung des Resturlaubs ... 19
- Resturlaub aus dem Vorjahr vor dem Urlaub des laufenden Kalenderjahres gewähren ... 20
- Urlaubsansprüche nach Kalenderjahren trennen ... 20

B5. WAS GESCHIEHT BEI EINEM WECHSEL DES ARBEITGEBERS? ... 21

- Mitnahme der Urlaubsansprüche ... 21
- Anzeige über das Ende des Arbeitsverhältnisses durch den letzten Arbeitgeber ... 21
- Arbeitnehmerkontoauszug als Arbeitspapier ... 22

B6. ARBEITNEHMERKONTOAUSZUG ... 22

B7. URLAUBSANSPRÜCHE FÜR SCHWERBEHINDERTE ARBEITNEHMER ... 22

C. LEISTUNGEN VON SOKA GERÜSTBAU ... 23

C1. ERSTATTUNGSANSPRÜCHE DER ARBEITGEBER ... 23

- Urlaubsvergütungen für Urlaub während der Entsendung ... 23
- Begrenzung durch tarifvertraglichen Anspruch des Arbeitnehmers ... 23
- Auszahlung bei Beitragsdeckung und vollständigen Meldungen ... 23
- Keine Aufrechnung durch den Arbeitgeber ... 23
- Möglichkeit der Saldierung ... 23
- Verfallfristen ... 23

C2. URLAUBSABGELTUNG FÜR ARBEITNEHMER ... 24

- Abgeltung durch die SOKA GERÜSTBAU ... 24
- Abgeltungsantrag des Arbeitnehmers ... 24
- Abgeltung durch den letzten Arbeitgeber ... 25
- Kürzungsvorbehalt ... 25
- Sozialversicherungs- und Steuerpflicht ... 25

C3. ENTSCHÄDIGUNG DES ARBEITNEHMERS FÜR VERFALLENE URLAUBSANSPRÜCHE ... 25

- Entschädigung durch SOKA GERÜSTBAU ... 25
- Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers ... 26
- Kürzungsvorbehalt ... 26
- Lohnsteuerpflicht ... 27

C4. ANSPRÜCHE BEI TOD DES ARBEITNEHMERS ... 27

D. TEILNAHMEPFLICHTEN DES ARBEITGEBERS ... 28

D1. ERFORDERLICHE INFORMATIONEN UND UNTERLAGEN ... 28

- Stammdaten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer ... 28
- Bescheinigungen über den Betrieb des Arbeitgebers ... 28
- Änderungsmitteilungen ... 28
- Meldung des monatlichen Bruttolohns und der Urlaubsvergütung (Monatsmeldung) zum 15. des Folgemonats ... 28

D2. SICHERUNG DER URLAUBSANSPRÜCHE DER ARBEITNEHMER DURCH DEN ARBEITGEBER ... 29

- Monatliche Beitragszahlung zum 15. des Folgemonats ... 29
- Kein Abzug des Beitrags vom Lohn ... 29

D3. FOLGEN VERSPÄTETER ZAHLUNG ... 29

- Verzugszinsen ... 29
- Klage auf Beiträge ... 30

- Ordnungswidrigkeiten 30
- Bürgenhaftung 30

TEIL II: ELEKTRONISCHES MELDEVERFAHREN 31

TEIL III: HINWEISE ZUR ABWICKLUNG DES URLAUBSKASSENVERFAHRENS 33

- A. Hinweise zum Ausfüllen des Formulars „Stammdaten bei Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland“ 33
- B. Anmeldung von Arbeitnehmern 38
- C. Hinweise zur Monatsmeldung 39
- D. Hinweise zum Ausfüllen des Formulars „Abgeltungs-/Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers (Entsendung)“ 41

Staatencode-Verzeichnis 46

TEIL IV: STAATLICHES MELDEVERFAHREN 47

WIE KÖNNEN SIE UNS ERREICHEN? 49

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

Gerüstbaubetriebe, die ihren Sitz im Ausland haben und zur Ausführung von Bautätigkeiten Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden, nehmen ebenso wie Gerüstbaubetriebe mit Sitz in Deutschland am Urlaubskassenverfahren der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes (SOKA GERÜSTBAU) teil.

Die SOKA GERÜSTBAU ist bestrebt, die Fragen der Betriebe und deren Arbeitnehmer zum Urlaubskassenverfahren zu beantworten. Das Verfahren zwischen dem Betrieb und der SOKA GERÜSTBAU soll möglichst schnell, unbürokratisch und unkompliziert abgewickelt werden.

Diesem Ziel dient diese Broschüre, die speziell auf die Gerüstbaubetriebe mit Sitz im Ausland eingeht. Bleiben nach dem Lesen dieser Broschüre noch Unklarheiten, so empfiehlt sich eine Rückfrage bei uns. Wir helfen Ihnen gerne weiter.

Mit freundlichen Grüßen

Tarifvertragsparteien Vorstand SOKA GERÜSTBAU

Wiesbaden, im November 2023

Teil I: Das Urlaubsverfahren

Verfahrensübersicht

Arbeitgeber

Arbeitgeber
Der Arbeitgeber sendet der SOKA GERÜSTBAU vor Aufnahme der Gerüstbautätigkeit in Deutschland eine Anmeldung.

SOKA GERÜSTBAU
Die SOKA GERÜSTBAU teilt dem Arbeitgeber eine Betriebskontonummer zu und schickt ihm gleichzeitig eine Informationsbroschüre sowie die notwendigen Formulare für die Erfassung.

Arbeitgeber
Der Arbeitgeber füllt das Stammblatt bei Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland aus und sendet dieses umgehend an die SOKA GERÜSTBAU zurück. Die Arbeitnehmer werden über den Online-Service unter *www.sokageruest.de* angemeldet.

SOKA GERÜSTBAU
Die SOKA GERÜSTBAU registriert alle Arbeitgeber- und Arbeitnehmerdaten und erwartet die monatliche Beitragsmeldung und -zahlung sowie die Mitteilung aller Änderungen dieser Daten.

Arbeitgeber
Der Arbeitgeber übermittelt für jeden Kalendermonat die Monatsmeldung und zahlt den Beitrag bis spätestens zum 15. des nächsten Monats an die SOKA GERÜSTBAU.

SOKA GERÜSTBAU
Die SOKA GERÜSTBAU bucht die Meldung und Zahlung und errechnet daraus die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer.

Arbeitgeber
Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer während der Entsendung Urlaub gewährt, zahlt er ihm dessen Urlaubsvergütung und meldet der SOKA GERÜSTBAU die Urlaubsdaten im Rahmen der Monatsmeldung.

SOKA GERÜSTBAU
Die SOKA GERÜSTBAU erstattet dem Arbeitgeber die Urlaubsvergütung, wenn sein Beitragskonto ausgeglichen ist.

Abgeltung

Arbeitnehmer
Beendet der Arbeitnehmer seine Tätigkeiten in Deutschland und nimmt innerhalb von drei Monaten keine neuen Tätigkeiten auf deutschen Baustellen auf und ist nicht arbeitslos, kann er bei der SOKA GERÜSTBAU einen Abgeltungsantrag stellen. Das Formular liegt in verschiedenen Sprachen vor.

SOKA GERÜSTBAU
Die SOKA GERÜSTBAU zahlt dem Arbeitnehmer die beitragsfinanzierte Abgeltung aus. Soweit die Abgeltung der Sozialversicherung unterliegt, zieht die SOKA GERÜSTBAU von der Abgeltung einen Pauschalbetrag ab und leitet ihn an den Arbeitgeber oder die zuständige Einzugsstelle weiter. Die SOKA GERÜSTBAU ist verpflichtet, einen Pauschalbetrag für die Entrichtung der Lohnsteuer sowie des Solidaritätszuschlags einzubehalten und an das Finanzamt Wiesbaden abzuführen.

Entschädigung

Arbeitnehmer
Sind die Urlaubsansprüche verfallen, kann der Arbeitnehmer bei der SOKA GERÜSTBAU einen Entschädigungsantrag stellen. Das Formular liegt in verschiedenen Sprachen vor.

SOKA GERÜSTBAU
Die SOKA GERÜSTBAU zahlt dem Arbeitnehmer die beitragsfinanzierte Entschädigung aus. Auf die ausgezahlte Entschädigung muss der Arbeitnehmer noch Steuern zahlen. Die SOKA GERÜSTBAU ist verpflichtet, einen Pauschalbetrag für die Entrichtung der Lohnsteuer sowie des Solidaritätszuschlags einzubehalten und an das Finanzamt Wiesbaden abzuführen.

A. Grundlagen des Urlaubsverfahrens im Gerüstbauer-Handwerk

A1. Besonderheiten des Gerüstbauer-Handwerks

Das Gerüstbauer-Handwerk unterscheidet sich von der stationären Industrie. Aufgrund der ständig wechselnden Baustellen und der Witterungsabhängigkeit ist das Gerüstbauer-Handwerk von regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsausfällen geprägt. Aus diesen Gründen steht eine Vielzahl von Arbeitnehmern im Gerüstbau nicht ganzjährig in einem Arbeitsverhältnis zu einem Gerüstbaubetrieb. Dies hätte sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber Nachteile, auch im Hinblick auf den Urlaub. Deshalb existiert im Gerüstbauer-Handwerk eine spezielle Branchenlösung.

Diese sieht vor, dass der Arbeitnehmer die Urlaubsansprüche bei verschiedenen Arbeitgebern des Gerüstbauer-Handwerks „anspart“ und zu gegebener Zeit gegenüber dem aktuellen Arbeitgeber geltend machen kann.

Damit auf deutschen Baustellen nicht unterschiedliche Urlaubsregelungen, d.h. „Inseln fremden Rechts“, existieren, hat der deutsche Gesetzgeber angeordnet, dass auch für entsandte Arbeitnehmer die besonderen Urlaubsregelungen im Gerüstbauer-Handwerk zwingend gelten. Dies entspricht der Europäischen Entsende-Richtlinie. Zur Finanzierung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmeransprüche führen daher sowohl die inländischen als auch die ausländischen Gerüstbaubetriebe Beiträge in tariflich festgesetzter Höhe an die SOKA GERÜSTBAU ab.

A2. Wer ist die SOKA GERÜSTBAU?

Die tariflichen Verfahren des Gerüstbauer-Handwerks werden von der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes durchgeführt. Sie ist ein Verein mit eigener Rechtspersönlichkeit kraft staatlicher Verleihung. Ähnliche Einrichtungen und Systeme gibt es unter anderem auch in Belgien, Dänemark, Frankreich, Italien, den Niederlanden und Österreich. Aktuelle Informationen zu diesen Einrichtungen und Systemen finden Sie auf der Internetseite *www.soka-bau.de*.

Die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes (SOKA GERÜSTBAU) ist eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien im Gerüstbauer-Handwerk:

- Bundesverband Gerüstbau e.V.
  Rösrather Straße 645
  51107 Köln

- Industriegewerkschaft
  Bauen-Agrar-Umwelt
  Olof-Palme-Straße 19
  60439 Frankfurt am Main

A3. Rechtliche Grundlagen

Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG)

Dieses Gesetz ist in Deutschland seit dem 1. März 1996 in Kraft. Wesentlicher Bestandteil ist, dass die Tarifverträge über den Urlaub, das Urlaubsverfahren und die Mindestlöhne auch auf einen Arbeitgeber mit Betriebssitz im Ausland Anwendung finden, wenn dieser für die Durchführung gerüstbaugewerblicher Tätigkeiten Arbeitnehmer nach Deutschland entsendet. Den aktuellen Gesetzestext finden Sie auf der Internetseite *www.soka-bau.de*.

Rahmentarifvertrag für das Gerüstbauer-Handwerk (RTV)
Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Gerüstbauer-Handwerk (VTV)

In § 1 dieser beiden Tarifverträge ist festgelegt, welche Betriebe verpflichtet sind, am Urlaubsverfahren teilzunehmen. Die entsprechenden Tarifverträge wurden vom deutschen Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt. Daher finden sie auf alle Arbeitsverhältnisse Anwendung, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer Mitglied der Tarifvertragsparteien ist. Die Urlaubsansprüche der gewerblichen Arbeitnehmer (Arbeiter) sind in § 8 RTV, die Abwicklung des Urlaubsverfahrens ist im VTV geregelt. Diese Tarifnormen haben wir in aktueller Fassung auf unserer Internetseite *www.sokageruest.de/downloads* bereit gestellt.

Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes im Gerüstbauer-Handwerk im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn)

Neben dem Urlaubsrecht gilt für Entsendebetriebe auch der Tarifvertrag zur Regelung des Mindestlohnes. Dieser schreibt vor, dass Gerüstbaubetriebe ihren entsandten Arbeitnehmern nicht weniger als den Mindestlohn zahlen dürfen.

Der Mindestlohn beträgt

- vom 01.10.2022 bis zum 30.09.2023 - 12,85 EUR
- vom 01.10.2023 bis zum 30.09.2024 - 13,60 EUR
- vom 01.10.2024 bis zum 30.09.2025 - 13,95 EUR

je geleisteter Arbeitsstunde.

Der jeweils geltende Mindestlohn ist den Tarifverträgen zu entnehmen, die auf unserer Internetseite *www.sokageruest.de/entsendebetriebe/deutsch/* hinterlegt sind. Der Mindestlohn wird spätestens zum 15. des Kalendermonats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist.

A4. Voraussetzungen für die Verpflichtung zur Teilnahme am Urlaubsverfahren

Betriebe sind zur Teilnahme am Urlaubsverfahren im Gerüstbauer-Handwerk verpflichtet, wenn die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

Baustelle in Deutschland

Der Betrieb hat zwar seinen Sitz im Ausland, hat aber einen Auftrag in Deutschland angenommen und führt in eigener Verantwortung die entsprechenden Gerüstbauarbeiten in Deutschland aus.

Entsendung gewerblicher Arbeitnehmer

Der Betrieb entsendet gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter), die auf der Baustelle Gerüstbauarbeiten ausführen, für einen befristeten Zeitraum. Auch Mitarbeiter, die für die Büroreinigung oder Aufräum- und Wartungsarbeiten auf der Baustelle eingesetzt werden, sind gewerbliche Arbeitnehmer. Hierzu gehören auch Teilzeitkräfte.

Keine gewerblichen Arbeitnehmer sind Mitarbeiter, denen die Bauaufsicht übertragen wurde, sofern deren körperliche Mitarbeit auf der Baustelle weitgehend ausgeschlossen ist. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die Planungs-, Verwaltungs- und Büroarbeiten ausführen. Für diesen Personenkreis besteht keine Verpflichtung zur Teilnahme am Urlaubsverfahren im Gerüstbauer-Handwerk.

Selbstständige Betriebsabteilung

Ein Betrieb im Sinne des RTV ist auch eine selbstständige Betriebsabteilung.

Arbeitnehmerüberlassung/-verleih

Hat ein Betrieb (Verleiher) einen oder mehrere Arbeitnehmer an einen Gerüstbaubetrieb (Entleiher) verliehen, der die entliehenen Arbeitnehmer in Deutschland einsetzt, ist der Verleiher gemäß § 8 Abs. 3 AEntG verpflichtet, für seine verliehenen Arbeitnehmer am Urlaubsverfahren des Gerüstbauer-Handwerks teilzunehmen.

Freistellung bei Teilnahme an einem vergleichbaren Urlaubskassensystem im Entsendestaat/Heimatstaat

Führt ein Betrieb in dem Staat, aus dem die Entsendung erfolgt, für die entsandten Arbeitnehmer weiterhin Beiträge an eine mit der SOKA GERÜSTBAU vergleichbare Einrichtung (Urlaubskasse) ab, so kann gegenüber der SOKA GERÜSTBAU von dieser Urlaubskasse bescheinigt werden, dass für diese Arbeitnehmer auch während der Tätigkeit in Deutschland die Zahlung der Beiträge erfolgt. In diesen Fällen kann die SOKA GERÜSTBAU den Betrieb von der Teilnahme am deutschen Urlaubskassenverfahren freistellen. Eine doppelte Heranziehung zu Beiträgen ist damit ausgeschlossen. Aktuelle Informationen zu diesen Einrichtungen und Systemen finden sich auf der Internetseite *www.soka-bau.de*.

B. Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer

B1. Berechnung der Urlaubsdauer für ein Kalenderjahr

Ansparprinzip

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

Der Arbeitnehmer hat nur Anspruch auf so viele Urlaubstage, wie er bisher durch seine Beschäftigung auf Baustellen in Deutschland angespart hat. Dazu gehören auch Beschäftigungszeiten bei Gerüstbaubetrieben mit Sitz in Deutschland, also nicht nur die Beschäftigungszeiten bei einem entsendenden Arbeitgeber.

Um die dem Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt zustehenden Urlaubstage berechnen zu können, ist zunächst die Anzahl der Beschäftigungstage festzustellen.

Beschäftigungstage

Als Beschäftigungstage zählen grundsätzlich alle Kalendertage eines Jahres, an denen ein Arbeitsverhältnis zu Gerüstbaubetrieben besteht. Dazu gehören auch die Samstage, Sonntage und Feiertage. Das Arbeitsverhältnis im Sinne des Urlaubsverfahrens endet, wenn der Arbeitnehmer seine gerüstbaugewerbliche Tätigkeit in Deutschland beendet hat.

Keine Beschäftigungstage sind Tage,

- an denen der Arbeitnehmer für einen Gerüstbaubetrieb mit Sitz außerhalb Deutschlands auf Baustellen außerhalb Deutschlands tätig war,
- an denen der Arbeitnehmer der Arbeit unentschuldigt ferngeblieben ist (Tage ohne Lohn),
- an denen der Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub erhielt, wenn dieser länger als 14 Kalendertage gedauert hat. Wenn also zum Beispiel ein Arbeitnehmer 4 Wochen unbezahlten Urlaub nimmt, so ist die Beschäftigungszeit um 28 Tage zu vermindern (4 Wochen × 7 Kalendertage).

Die Beschäftigungstage sind für jedes Kalenderjahr separat zu ermitteln.

Um die Berechnung der Beschäftigungstage zu erleichtern, werden für volle Monate stets 30 Beschäftigungstage angesetzt. Kalendermonate sind nicht mit Beschäftigungsmonaten zu verwechseln. Der erste Beschäftigungsmonat beginnt nämlich mit dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses auf einer Baustelle in Deutschland. Wird zum Zeitpunkt der Urlaubsberechnung kein voller Beschäftigungsmonat mehr erreicht, so sind die Beschäftigungstage des letzten angefangenen Beschäftigungsmonats auszuzählen.

Beispiel 1:
Ein Arbeitnehmer beginnt am 20.05. seine Tätigkeit auf einer Baustelle in Deutschland und ist dort bis zum 31.12. des Kalenderjahres beschäftigt. Er hat in dieser Zeit 5 Arbeitstage unentschuldigt gefehlt und 21 Tage zusammenhängend unbezahlten Urlaub erhalten. Wie viele Beschäftigungstage errechnen sich?

20.05. bis 31.05.	=	*12*	*Beschäftigungstage*
01.06. bis 31.12. = 7 Monate			
7 × 30 Kalendertage	=	*210*	*Beschäftigungstage*
Summe	=	*222*	*Beschäftigungstage*
abzüglich Fehltage		*5*	*Beschäftigungstage*
abzüglich unbezahlter Urlaub		*21*	*Beschäftigungstage*
Summe	=	*196*	*Beschäftigungstage*

Für den Arbeitnehmer ergeben sich 196 Beschäftigungstage.

Mit Hilfe der Beschäftigungstage können Sie die Anzahl der vom Arbeitnehmer im Kalenderjahr erworbenen Urlaubstage errechnen.

Berechnung der Anzahl der Urlaubstage mit dem Urlaubsdivisor 12

Nach jeweils 12 Beschäftigungstagen (= Urlaubsdivisor 12) erwirbt der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Tag Urlaub.

Teilt man die Beschäftigungstage durch den Urlaubsdivisor 12, erhält man als Ergebnis die dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage. Bruchteile von Urlaubstagen werden während des laufenden Kalenderjahres auf volle Urlaubstage abgerundet.

Formel für Urlaubstage:

$$\frac{\text{Gesamtzahl der Beschäftigungstage}}{\text{Urlaubsdivisor 12}} = \text{Urlaubstage}$$

Beispiel 2:
Der Arbeitnehmer ist seit dem 01.04. auf einer Baustelle in Deutschland beschäftigt.
Ab 21.10. möchte er Urlaub nehmen. Wie viele Urlaubstage können ihm maximal gewährt werden?

01.04. bis 30.09.	=	*6 Monate × 30 Kalendertage*	=	*180*	*Beschäftigungstage*
01.10. bis 20.10.	=			*20*	*Beschäftigungstage*

$$\frac{200 \text{ Beschäftigungstage}}{12} = 16{,}67 \text{ Urlaubstage}$$

Der Arbeitnehmer hat, da im laufenden Kalenderjahr immer abgerundet wird, einen Anspruch auf 16 Tage Urlaub erworben, die er ab 21.10. in Anspruch nehmen kann. Auch Urlaubstage sind Beschäftigungstage.

B2. Wann kann ein Arbeitnehmer Urlaub nehmen?

Während der Beschäftigung im Gerüstbauer-Handwerk in Deutschland

Die in Deutschland erworbenen Urlaubstage kann der Arbeitnehmer während seiner Beschäftigung in Deutschland in Anspruch nehmen.

Hat der Arbeitnehmer seine Entsendung nach Deutschland beendet, so kann er seinen in Deutschland erworbenen und noch nicht verbrauchten Urlaubsanspruch auch noch während einer späteren Entsendung beanspruchen. Diesen Urlaub muss dann der Arbeitgeber gewähren, der den Arbeitnehmer nachfolgend nach Deutschland entsendet. Findet nach dem ersten Mal keine weitere Entsendung mehr statt, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, bei der SOKA GERÜSTBAU einen Antrag auf Abgeltung seiner Urlaubsvergütung zu stellen (siehe C2.).

Urlaubsantritt

Sobald der Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens einen Urlaubstag erworben hat, kann dieser in Absprache mit dem Arbeitgeber genommen werden. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der Bedürfnisse des Betriebes vom Arbeitgeber festzulegen.

Verfall des Urlaubs

Der Urlaub verfällt gegenüber dem Arbeitgeber mit Ablauf des Jahres, welches auf das Jahr der Entstehung des Urlaubsanspruchs folgt.

Der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2023 verfällt zum Beispiel mit Ablauf des Jahres 2024. Der Arbeitgeber muss seinem Arbeitnehmer die Urlaubstage aus dem Beschäftigungsjahr 2023 deshalb spätestens bis zum 31. Dezember 2024 gewähren.

Danach hat der Arbeitnehmer seine Ansprüche auf Urlaubstage und Urlaubsvergütung gegenüber seinem Arbeitgeber verloren. Mit Verfall der Urlaubsansprüche kann der Arbeitnehmer auch keine Abgeltung mehr von der SOKA GERÜSTBAU erhalten. Allerdings kann er bei der SOKA GERÜSTBAU noch eine Entschädigung seiner verfallenen Ansprüche beantragen (siehe C3.).

B3. Welche Vergütung erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber für die Dauer seines Urlaubs?

Urlaub ist bezahlte Freizeit. Folglich steht dem Arbeitnehmer für die Dauer des Urlaubs eine Urlaubsvergütung zu.

Bruttolohn als Berechnungsgrundlage

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsvergütung beruht auf der in Deutschland verdienten Bruttolohnsumme. Um die Urlaubsvergütung berechnen zu können, muss der Arbeitgeber

zunächst die Höhe der verdienten Bruttolohnsumme feststellen.

Bruttolohn ist das dem Arbeitnehmer als Gegenwert für die Arbeitsleistung vom Arbeitgeber geschuldete Entgelt. Es ergibt sich in der Regel aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen des Staates, aus dem der Arbeitnehmer entsandt wird. Für die Arbeitsleistung in Deutschland dürfen aber die Mindestlöhne nicht unterschritten werden. Hat der Arbeitnehmer aufgrund des Rechts des Entsendestaates einen die deutschen Mindestlöhne übersteigenden Lohnanspruch, so ist dieser anzusetzen.

Für Arbeitnehmer, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, wird der Berechnung der Urlaubsvergütung der Lohn einschließlich der Sachbezüge zugrunde gelegt, der bei Geltung des deutschen Steuerrechts den Bruttolohn bildete.

Für Arbeitnehmer, die dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, ist Grundlage der Urlaubsvergütung der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die deutsche Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn. Nach deutschem Steuerrecht gehören zum Bruttoarbeitslohn auch die Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 Einkommensteuergesetz (EStG) versteuert werden, und der nach §§ 40a, 40b und 52 Abs. 40 EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrags für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer, des Arbeitgeberanteils an der Finanzierung der Tariflichen Zusatzrente sowie des Beitrags zu einer Gruppen-Unfallversicherung. Zu den Sachbezügen zählen z.B. auch Unterkunft und Verpflegung, sofern der Arbeitgeber diese kostenlos gewährt. Gewährt der Arbeitgeber diese lediglich verbilligt, so gilt als Bruttolohn der Geldwert, um den der übliche Marktpreis unterschritten wird.

Auch die bereits gewährte Urlaubsvergütung und die Urlaubsabgeltung gehören zum Bruttolohn.

Zum Bruttolohn gehören jedoch nicht das tarifliche 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter (Weihnachtsgeld, Jahressonderzahlungen) sowie Abfindungen, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

Gewährung des Urlaubsgeldes in Höhe von derzeit 14,82 % des Bruttolohns

Die Urlaubsvergütung ist in einem Prozentsatz des Bruttolohns festgelegt. Der Prozentsatz beträgt derzeit 14,82 % des Bruttolohns.

Er setzt sich zusammen aus dem Urlaubsentgelt in Höhe von 11,4 % des Bruttolohns, das für die Urlaubstage an die Stelle des Lohnes tritt, und dem zusätzlichen Urlaubsgeld in Höhe von 3,42 % des Bruttolohns (= 30 % des Urlaubsentgelts).

Formel für die Urlaubsvergütung:

Urlaubsentgelt	11,40 %
+ zusätzliches Urlaubsgeld (30 %)	3,42 %
Urlaubsgeld	14,82 %

der Bruttolohnsumme = Urlaubsvergütung

In der Bruttolohnsumme ist auch die jeweils gezahlte Urlaubsvergütung enthalten, die daher regelmäßig in die Bruttolohnsumme mit eingerechnet werden muss.

Zahlung durch den Arbeitgeber

Die Urlaubsvergütung zahlt der Arbeitgeber direkt an seinen Arbeitnehmer, wenn er diesem während der Beschäftigung in Deutschland Urlaub gewährt hat.

Zeitpunkt der Auszahlung an den Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung zusammen mit dem übrigen Lohn des Abrechnungsmonats spätestens zum 15. des Monats, der auf den Monat folgt, für den der Lohn zu zahlen ist.

Urlaubsvergütung, wenn der Arbeitnehmer nicht den ganzen Urlaub in Anspruch nimmt (Teilurlaub)

Nimmt der Arbeitnehmer nur einen Teil seines angesparten Urlaubs (Urlaubsanspruch) in Anspruch, so hat ihm der Arbeitgeber für jeden Urlaubstag einen entsprechenden Tagessatz als Vergütung zu zahlen. Bei mehreren Urlaubstagen ist also der Tagessatz mit der Anzahl der gewährten Urlaubstage zu multiplizieren:

Formel für Teilurlaub:

$$\frac{\text{Urlaubsanspruch}}{\text{Urlaubstage}} = \text{Tagessatz}$$

Tagessatz × gewährte Urlaubstage = Urlaubsvergütung

Beispiel 3:
Ein Arbeitnehmer hat während des Kalenderjahres 2023 insgesamt 8 Urlaubstage und einen Urlaubsanspruch in Höhe von 1.200,00 EUR angespart. Er möchte nun 2 Urlaubstage in Anspruch nehmen. Wie hoch ist seine Urlaubsvergütung für diesen Teilurlaub?

$$\frac{1.200{,}00\ \text{EUR}}{8} = 150{,}00\ \text{EUR}$$

$$150{,}00\ \text{EUR} \times 2 = 300{,}00\ \text{EUR}$$

Für 2 Urlaubstage müsste der Arbeitgeber 300,00 EUR Urlaubsvergütung an den Arbeitnehmer zahlen.

Mehrmalige Urlaubsgewährung innerhalb eines Kalenderjahres

Durch weitere Beschäftigung steigen die Summe des bereits verdienten Bruttolohns und die Anzahl der Beschäftigungstage. Daraus errechnet sich ein neuer, höherer Gesamtanspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubstage und Urlaubsvergütung im Kalenderjahr.

Von diesem neuen Gesamtanspruch ist der bereits gewährte, frühere Teilurlaub zunächst abzuziehen. Daraus ergibt sich der noch verbliebene Urlaubsanspruch im Kalenderjahr.

Nimmt der Arbeitnehmer nicht den kompletten verbliebenen Urlaub, sondern wieder nur Teilurlaub in Anspruch, so ist mit dem verbliebenen Urlaub ein neuer Tagessatz zu bilden. Der neue Tagessatz ist dann mit den neu gewährten Urlaubstagen zu multiplizieren.

Formel für mehrmaligen Teilurlaub:

$$\frac{\text{Verbliebener Urlaubsanspruch}}{\text{Verbliebene Urlaubstage}} = \text{Tagessatz}$$

Tagessatz × gewährte Urlaubstage = Urlaubsvergütung

Fortsetzung von B*eispiel 3:*
Der Arbeitnehmer hat aus seinen im Kalenderjahr 2023 erworbenen Urlaubsansprüchen bereits 2 Urlaubstage und eine Urlaubsvergütung von 300,00 EUR erhalten. Inzwischen hat er in dem Kalenderjahr insgesamt 130 Beschäftigungstage auf deutschen Baustellen verbracht und 11.425,00 EUR Bruttolohn (inklusive Urlaubsvergütung) verdient. Nun möchte er weitere 6 Tage Urlaub in Anspruch nehmen. Wie hoch ist die Urlaubsvergütung, die der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer für diese 6 Urlaubstage zahlen muss?

a) Zuerst ist die insgesamt im Kalenderjahr angesparte Urlaubsvergütung anhand der gemeldeten gesamten Bruttolohnsumme neu zu berechnen.

14,82 % von 11.425,00 EUR = 1.693,19 EUR

Der Arbeitnehmer erwarb in dem Kalenderjahr insgesamt eine Urlaubsvergütung von 1.693,19 EUR.

Von dieser Urlaubsvergütung hat der Arbeitnehmer bereits 300,00 EUR erhalten.
1.693,19 EUR - 300,00 EUR = 1.393,19 EUR

Die noch verbliebene Urlaubsvergütung des Arbeitnehmers beträgt für das Jahr also 1.393,19 EUR.

b) Auch die angesparten Urlaubstage müssen für das Kalenderjahr neu berechnet werden.

$$\frac{130}{12} = 10{,}83 \text{ / abgerundet } 10$$

Der Arbeitnehmer hat in dem Kalenderjahr also insgesamt Anspruch auf 10 Urlaubstage erworben. Diese 10 Urlaubstage sind um die bereits gewährten 2 Tage zu vermindern.
10 - 2 = 8

Für das Jahr 2023 hat der Arbeitnehmer also noch 8 verbliebene Urlaubstage.

c) Da der Arbeitnehmer nicht alle verbliebenen Urlaubstage in Anspruch nehmen möchte, handelt es sich wieder um einen Teilurlaub, dessen Urlaubsvergütung mit einem Tagessatz errechnet wird. Dieser neue Tagessatz ist mit der Anzahl der neu gewährten Urlaubstage zu multiplizieren.

$$\frac{1.393{,}19 \text{ EUR}}{8} = 174{,}15 \text{ EUR}$$

174,15 EUR × 6 = 1.044,90 EUR

Für die in 2023 neu gewährten 6 Urlaubstage erhält der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber eine Urlaubsvergütung in Höhe von 1.044,90 EUR.

B4. Was geschieht mit Resturlaub am Jahresende?

Übertrag in das folgende Kalenderjahr

Am Ende des Urlaubsjahres sind die bis dahin nicht gewährten Urlaubstage zu berechnen und als Resturlaubstage in das folgende Kalenderjahr zu übertragen. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Urlaubstag ergeben, sind jetzt auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der Resturlaub kann nur bis zum Ende des Folgejahres gewährt werden. Die weitere Übertragung in das darauf folgende Kalenderjahr ist nicht zulässig.

Berechnung des Resturlaubs

- Ermitteln Sie die im abgelaufenen Kalenderjahr in Deutschland erbrachten Beschäftigungstage.
- Teilen Sie die Beschäftigungstage durch den Urlaubsdivisor 12, um die im abgelaufenen Kalenderjahr erworbenen Urlaubstage zu ermitteln.
- Runden Sie Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Urlaubstag ergeben, auf volle Urlaubstage auf.
- Ziehen Sie von den erworbenen Urlaubstagen die während des abgelaufenen Kalenderjahres bereits gewährten Urlaubstage ab.
- Das Ergebnis sind die Resturlaubstage. Diese sind in das folgende Kalenderjahr zu übertragen. Der Arbeitnehmer kann diese Resturlaubstage deshalb für seinen Urlaub im Folgejahr nutzen.

Beispiel 4:
Ein Arbeitnehmer war vom 01.04. bis 31.12. eines Kalenderjahres in Deutschland tätig. Während des Kalenderjahres hat ihm sein Arbeitgeber 16 Urlaubstage gewährt. Über den 31.12. hinaus ist er weiter auf Baustellen in Deutschland beschäftigt. Wie hoch ist sein Resturlaubsanspruch, der in das folgende Kalenderjahr zu übertragen ist?

01.04. bis 31.12. = 9 Monate
9 × 30 Kalendertage = 270 Beschäftigungstage

$$\frac{270}{12} = 22{,}5$$

erworbene Urlaubstage	*22,5*	*aufgerundet 23 Tage*
abzüglich gewährte Urlaubstage	*16*	
Resturlaubstage	*7*	*Tage*

Der Arbeitnehmer hat einen Resturlaubsanspruch von 7 Tagen, der in das folgende Kalenderjahr übertragen wird und bis zum 31.12. dieses Folgejahres genommen werden kann.

Resturlaub aus dem Vorjahr vor dem Urlaub des laufenden Kalenderjahres gewähren

Arbeitet der Arbeitnehmer auch im Folgejahr auf Baustellen in Deutschland, so erwirbt er neue Urlaubsansprüche. Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im neuen Kalenderjahr Urlaub, so ist zunächst zu überprüfen, ob und in welcher Höhe der Arbeitnehmer noch übertragene Resturlaubsansprüche hat. Damit der Urlaub aus dem Vorjahr nicht verfällt (siehe B2.), sind die Resturlaubsansprüche zuerst zu gewähren, bevor Urlaub aus dem laufenden Kalenderjahr genommen werden kann.

Beispiel 5:
Ein Arbeitnehmer nahm aus dem Jahr 2022 noch 8 Resturlaubstage in das Kalenderjahr 2023 mit. Außerdem hat er aus dem Jahr 2022 noch einen Restanspruch auf Urlaubsvergütung in Höhe von 1.200,00 EUR.
Der Arbeitnehmer will jetzt im Jahr 2023 weitere 6 Tage Urlaub nehmen.
Wie hoch ist sein Urlaubsvergütungsanspruch aus dem Resturlaub?
Da der Arbeitnehmer nur einen Teil des Resturlaubs nehmen möchte, ist der Anspruch auf Urlaubsvergütung wieder mit einem Tagessatz zu ermitteln.

$$\frac{1.200{,}00\ \text{EUR}}{8} = 150{,}00\ \text{EUR}$$

150,00 EUR × 6 = 900,00 EUR

Der Arbeitnehmer erhält für die 6 Urlaubstage eine Urlaubsvergütung in Höhe von 900,00 EUR.

Urlaubsansprüche nach Kalenderjahren trennen

Damit der Urlaub aus dem Vorjahr nicht verfällt, ist er in jedem Fall zuerst zu gewähren, also vor dem Urlaub des laufenden Jahres. Die SOKA GERÜSTBAU weist den Urlaub deshalb auf allen Kontoauszügen nach Kalenderjahren getrennt aus.

Möchte der Arbeitnehmer mehr Urlaub nehmen, als er aus dem Vorjahr noch übrig hat, so muss der Arbeitgeber den Resturlaub des Vorjahres komplett gewähren und für den darüber hinausgehenden Urlaub einen Teilanspruch aus dem laufenden Kalenderjahr errechnen. Dies geschieht wieder mit Hilfe des Tagessatzes (siehe Beispiel 3). Danach sind die Ansprüche aus beiden Jahren zu summieren. Die Urlaubsvergütung ist vom Arbeitgeber in einer Summe an den Arbeitnehmer auszuzahlen.

Beispiel 6:
Ein Arbeitnehmer hat aus dem Jahr 2022 noch einen Resturlaubsanspruch in Höhe von 8 Urlaubstagen und einen Restanspruch auf Urlaubsvergütung in Höhe von 1.200,00 EUR. Er war im neuen Jahr 2023 bereits 65 Beschäftigungstage auf deutschen Baustellen beschäftigt und hat insgesamt 5.000,00 EUR Bruttolohn verdient. Im Jahr 2023 möchte er 10 Tage Urlaub nehmen.

a) Resturlaub aus dem Vorjahr 2022
Der Arbeitgeber hat den Resturlaub aus dem Jahr 2022 in voller Höhe zu gewähren, weil die Resturlaubstage (8) weniger sind als der vom Arbeitnehmer aktuell beantragte Urlaub (10). Für diesen Resturlaub muss die auf einen Urlaubstag entfallende Vergütung (Tagessatz) nicht berechnet werden.

b) Urlaub aus dem laufenden Jahr 2023
Zunächst ist aus der im Jahr 2023 angefallenen Bruttolohnsumme die erworbene Urlaubsvergütung für 2023 zu errechnen.

Des Weiteren wird errechnet, wie viele Urlaubstage der Arbeitnehmer im Kalenderjahr 2023 angespart hat.

$$\frac{65}{12} = 5{,}42 \text{ / abgerundet } 5$$

Also stehen dem Arbeitnehmer aus dem laufenden Kalenderjahr 2023 bisher 5 Urlaubstage zu.

Für die 2 Tage, die der beantragte Urlaub (10) den Resturlaub (8) aus dem Jahr 2022 übersteigt, ist die Urlaubsvergütung über einen Tagessatz zu berechnen, da der Arbeitnehmer nur einen Teil seines Urlaubs aus dem Jahr 2023 in Anspruch nimmt (2 von 5 erworbenen Urlaubstagen).

B5. Was geschieht bei einem Wechsel des Arbeitgebers?

Mitnahme der Urlaubsansprüche

Wechselt der Arbeitnehmer innerhalb Deutschlands zu einem anderen Gerüstbaubetrieb, so kann er seine angesparten Urlaubsansprüche bei seinem neuen Gerüstbauarbeitgeber realisieren, auch wenn es sich dabei um einen deutschen Betrieb handelt. Es ist also ein besonderer Vorteil, dass der Arbeitnehmer seine Urlaubsansprüche innerhalb Deutschlands „mitnehmen“ kann, gleichgültig, ob der Inhaber des Gerüstbaubetriebes in Deutschland oder im Ausland seinen Sitz hat.

Anzeige über das Ende des Arbeitsverhältnisses durch den letzten Arbeitgeber

Damit der Arbeitnehmer bei einem neuen Arbeitgeber seine Urlaubsansprüche geltend machen kann, muss sein letzter Arbeitgeber bei der SOKA GERÜSTBAU unter Angabe der Arbeitgeber- und Arbeitnehmernummer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzeigen.

Arbeitnehmerkontoauszug als Arbeitspapier

Eine Übersicht der Urlaubsansprüche (Arbeitnehmerkontoauszug) stellt die SOKA GERÜSTBAU über den Online-Service für Arbeitgeber und über den Online-Service für Arbeitnehmer bereit.

B6. Arbeitnehmerkontoauszug

Nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres stellt die SOKA GERÜSTBAU dem Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer einen Arbeitnehmerkontoauszug zur Verfügung. Der Arbeitnehmerkontoauszug enthält wichtige Einzelheiten über die Tätigkeit des Arbeitnehmers (Dauer der Beschäftigung, Beschäftigungstage, Bruttolohn, erworbene Urlaubstage und Urlaubsvergütung sowie gewährte Urlaubsansprüche). Schließlich sind darauf auch die noch nicht verbrauchten Urlaubsansprüche angegeben.

Unterläuft dem Arbeitgeber bei den Meldungen ein Irrtum und sollte der Arbeitnehmerkontoauszug dann unrichtig oder unvollständig sein, so kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt des Arbeitnehmerkontoauszuges eine Berichtigung verlangen. Nimmt der Arbeitgeber trotz dieser Aufforderung keine Korrektur vor, so kann der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber gerichtlich, auch vor einem deutschen Gericht, auf Berichtigung verklagen.

B7. Urlaubsansprüche für schwerbehinderte Arbeitnehmer

Bei schwerbehinderten Arbeitnehmern erhöht sich der Anspruch von

- 30 auf 36 Arbeitstage je Urlaubsjahr, d.h. der Arbeitnehmer erwirbt jeweils nach zehn Beschäftigungstagen Anspruch auf einen Tag Urlaub statt nach jeweils zwölf Beschäftigungstagen.
- von 11,4 Prozent auf 13,7 Prozent des Bruttolohnes für das Urlaubsentgelt.

Das Vorliegen einer Schwerbehinderung ist durch einen Schwerbehindertenausweis einer nach § 69 Sozialgesetzbuch IX zuständigen Behörde nachzuweisen.

C. Leistungen von SOKA GERÜSTBAU

C1. Erstattungsansprüche der Arbeitgeber

Urlaubsvergütungen für Urlaub während der Entsendung

Gewährt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer während dessen Tätigkeit im Gerüstbau in Deutschland Urlaubstage, so muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung direkt auszahlen, wie unter B3. erläutert. Diese Urlaubsvergütungen erstattet die SOKA GERÜSTBAU dem Arbeitgeber, zuzüglich eines pauschalen Sozialaufwandsersatzes von 35 %.

Begrenzung durch tarifvertraglichen Anspruch des Arbeitnehmers

Hat der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer mehr Urlaub gewährt, als die tarifvertragliche Berechnung seiner Ansprüche ergibt, handelt es sich um eine freiwillige übertarifliche Leistung, die nicht erstattungsfähig ist.

Auszahlung bei Beitragsdeckung und vollständigen Meldungen

Die SOKA GERÜSTBAU zahlt die Erstattungsforderungen an den Arbeitgeber aus, wenn dessen Beitragskonto keine Beitragsrückstände aufweist und der Arbeitgeber seinen Meldepflichten vollständig entsprochen hat.

Keine Aufrechnung durch den Arbeitgeber

Eine Aufrechnung von Erstattungsforderungen gegen bestehende Beitragsrückstände durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen.

Möglichkeit der Saldierung

Die SOKA GERÜSTBAU hat die Möglichkeit, Erstattungsguthaben der Arbeitgeber dem Beitragskonto gutzuschreiben. Dies setzt voraus, dass

- alle fälligen Meldungen vollständig vorliegen,
- der Arbeitgeber der SOKA GERÜSTBAU eine Lastschrifteinzugsermächtigung für die Beiträge zum Urlaubskassenverfahren erteilt hat,
- das Beitragskonto bei Einreichung der monatlichen Meldung keinen Rückstand aufweist,
- und keine Zweifel an der Rechtmäßigkeit der durch den Arbeitgeber geltend gemachten Erstattungen bestehen.

Verfallfristen

Die Ansprüche auf Erstattung von Urlaubsvergütungen verfallen grundsätzlich, wenn sie nicht bis zum 31.12. nach Ablauf des Jahres, in dem sie entstanden sind, bei der SOKA GERÜSTBAU geltend gemacht werden.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und für den Fall, dass ein Arbeitnehmer nicht mehr vom RTV erfasst wird (z.B. nach Beendigung der Entsendung), ohne dass sein Arbeitsverhältnis endet, verfallen die Ansprüche auf Erstattung von Urlaubsvergütungen bereits am 15. des zweiten Monats, der auf die Beendigung folgt.

Beispiel 8:
Ein Arbeitnehmer verlässt zum 25.08.2023 Deutschland, weil seine Entsendung endet. Für die in den Monaten August 2023 und früher ausgezahlten Urlaubsvergütungen tritt der Verfall des Erstattungsanspruchs des Arbeitgebers mit Ablauf des 15.10.2023 ein. Danach muss die SOKA GERÜSTBAU eine Erstattung grundsätzlich ablehnen.

Im Fall der rückwirkenden Heranziehung eines Betriebes beträgt die Verfallfrist für Erstattungen zwei Jahre. Die Frist beginnt mit Ablauf des Jahres, in dem die SOKA GERÜSTBAU dem Arbeitgeber seine Beitragspflicht mitgeteilt hat.

C2. Urlaubsabgeltung für Arbeitnehmer

Abgeltung durch die SOKA GERÜSTBAU

Hat ein Arbeitnehmer seine Arbeit auf Baustellen in Deutschland beendet und ist er nicht arbeitslos, zahlt die SOKA GERÜSTBAU drei Monate nach Arbeitsende auf Antrag des Arbeitnehmers eine Urlaubsabgeltung an ihn aus. Die SOKA GERÜSTBAU geht dann davon aus, dass der Arbeitnehmer zunächst nicht mehr nach Deutschland zurückkehren wird, sodass der erworbene Urlaub nicht für eine weitere Beschäftigung in Deutschland angespart bleiben muss.

Beispiel 9:
Ein Arbeitnehmer wurde von seinem Arbeitgeber bis zum 30.06. auf Baustellen in Deutschland entsandt. Danach kehrt der Arbeitnehmer in sein Heimatland zurück. Ab dem 01.10. kann der Arbeitnehmer von der SOKA GERÜSTBAU eine Abgeltung erhalten.

Abgeltungsantrag des Arbeitnehmers

Die Urlaubsabgeltung setzt einen Antrag des Arbeitnehmers voraus. Hat der Arbeitnehmer noch keinen Antrag gestellt und arbeitet wieder als gewerblicher Gerüstbauarbeitnehmer auf einer Baustelle in Deutschland, lebt der volle Urlaubsanspruch (Freizeit und Entgelt) wieder auf.

Antragsformulare befinden sich in Teil III der Broschüre und auf unserer Internetseite *www.soka-geruest.de/entsendebetriebe/deutsch/* (auch in verschiedenen Sprachen).

Bei einem schriftlichen Antrag ohne Formular sollten Arbeitnehmer beachten, dass folgende Daten auf jeden Fall angegeben werden:

- Arbeitnehmernummer
- Vor- und Nachnamen
- Geburtsdatum
- aktuelle Adresse
- aktuelle Bankverbindung
- Datum des letzten Tages der Gerüstbautätigkeit in Deutschland

- deutsche Steueridentifikationsnummer
- Abgeltungsgrund

Der Arbeitnehmer muss seinen Antrag persönlich unterschreiben.

Abgeltung durch den letzten Arbeitgeber

Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung gegenüber dem letzten Arbeitgeber (bei dem der Arbeitnehmer im Gerüstbau tätig war) besteht beispielsweise,

- wenn der Arbeitnehmer Alters- oder Erwerbsunfähigkeitsrente bezieht
- oder der Arbeitnehmer in ein Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis wechselt.

In diesen Fällen erhält der Arbeitnehmer die Abgeltung vom Arbeitgeber unmittelbar nach dem Ende seiner gewerblichen Tätigkeit. Das Vorliegen der Abgeltungsgründe ist durch geeignete Nachweise zu belegen (z.B. Rentenbescheid, Arbeitsvertrag).

Kürzungsvorbehalt

Hat der Arbeitgeber die Urlaubskassenbeiträge nicht in voller Höhe an die SOKA GERÜSTBAU gezahlt, wird die Abgeltung entsprechend gekürzt.

Sozialversicherungs- und Steuerpflicht

Soweit die Abgeltung der Sozialversicherung unterliegt, zieht die SOKA GERÜSTBAU von der Abgeltung einen länderspezifischen Pauschalbetrag ab und leitet diesen an den Arbeitgeber weiter. Ist der für den Arbeitnehmer zu zahlende Sozialversicherungsbeitrag höher als der Pauschalbetrag, muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Mehrbetrag ersetzen. Ist der Beitrag dagegen niedriger als der Pauschalabzug, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz nachträglich auszahlen.

Die SOKA GERÜSTBAU ist darüber hinaus verpflichtet, einen Pauschalbetrag für die Entrichtung der Lohnsteuer sowie des Solidaritätszuschlags einzubehalten und an das Finanzamt Wiesbaden abzuführen. Bei Auszahlung erhält jeder Arbeitnehmer von der SOKA GERÜSTBAU eine Lohnsteuerbescheinigung über die einbehaltene Lohnsteuer. Sollten entsandte Arbeitnehmer – etwa aufgrund von Doppelbesteuerungsabkommen – nicht verpflichtet gewesen sein, Lohnsteuer in Deutschland zu zahlen, haben diese die Möglichkeit, beim Finanzamt Wiesbaden einen Antrag auf Rückerstattung zu stellen.

C3. Entschädigung des Arbeitnehmers für verfallene Urlaubsansprüche

Entschädigung durch SOKA GERÜSTBAU

Urlaubsansprüche und Urlaubsabgeltungsansprüche verfallen am Ende des Kalenderjahres, das auf das Jahr der Entstehung der Ansprüche folgt.

Beispiel 10:
Die Urlaubstage, Urlaubsvergütungen und Urlaubsabgeltungen aus dem Jahr 2022 verfallen am 31.12.2023.

Die SOKA GERÜSTBAU zahlt den Arbeitnehmern jedoch eine Entschädigung für den verfallenen Urlaub, soweit diese nicht bereits eine Urlaubsabgeltung erhalten haben.

Die Entschädigung kann nur im zweiten Kalenderjahr nach Entstehung der Urlaubsansprüche geltend gemacht werden, nicht früher und nicht später. Ein zu früh gestellter Antrag muss daher gegebenenfalls neu gestellt werden.

Fortsetzung von Beispiel 10:
Eine Entschädigung für verfallene Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2022 kann nur im Jahr 2024 bei der SOKA GERÜSTBAU beantragt werden. Die Antragsfrist beginnt am 01.01.2024 und endet am 31.12.2024.

Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers

Antragsformulare befinden sich in Teil III der Broschüre und auf unserer Internetseite unter *www.sokageruest.de/entsendebetriebe/deutsch/* (auch in verschiedenen Sprachen).

Bei einem schriftlichen Antrag ohne Antragsformular sollten Arbeitnehmer beachten, dass sie folgende Daten auf jeden Fall angeben:

- Arbeitnehmernummer
- Vor- und Nachnamen
- Geburtsdatum
- aktuelle Adresse
- aktuelle Bankverbindung
- deutsche Steueridentifikationsnummer

Der Antrag muss vom Arbeitnehmer persönlich unterschrieben werden. Zur Einhaltung der Antragsfrist ist es wichtig, die bei Auslandspost oftmals längere Postlaufzeit zu berücksichtigen.

Kürzungsvorbehalt

Hat der Arbeitgeber die Urlaubskassenbeiträge nicht in voller Höhe an die SOKA GERÜSTBAU gezahlt, muss die SOKA GERÜSTBAU die Entschädigungszahlung entsprechend kürzen.

Die SOKA GERÜSTBAU bemüht sich darum, die fehlenden Beiträge der Arbeitgeber nachträglich einzuziehen.

Zahlt der Arbeitgeber nachträglich Beiträge an die SOKA GERÜSTBAU, erhält der Arbeitnehmer diese Nachzahlung von der SOKA GERÜSTBAU noch bis zu vier Kalenderjahre nach dem Verfall der Urlaubsansprüche.

Lohnsteuerpflicht

Die SOKA GERÜSTBAU ist verpflichtet, einen Pauschalbetrag für die Entrichtung der Lohnsteuer sowie des Solidaritätszuschlags einzubehalten und an das Finanzamt Wiesbaden abzuführen. Bei Auszahlung erhält jeder Arbeitnehmer von der SOKA GERÜSTBAU eine Lohnsteuerbescheinigung über die einbehaltene Lohnsteuer. Sollten entsandte Arbeitnehmer – etwa aufgrund von Doppelbesteuerungsabkommen – nicht verpflichtet gewesen sein, Lohnsteuer in Deutschland zu zahlen, haben diese die Möglichkeit, beim Finanzamt Wiesbaden einen Antrag auf Rückerstattung zu stellen.

C4. Ansprüche bei Tod des Arbeitnehmers

Bei Tod des Arbeitnehmers gehen dessen Ansprüche auf Urlaubsvergütung, Urlaubsabgeltung oder Entschädigung auf den Erben über; auch der Urlaubsvergütungsanspruch richtet sich gegen die SOKA GERÜSTBAU.

Folgende Angaben des Erben sind notwendig:

- Name und Vorname des Verstorbenen
- Arbeitnehmernummer des Verstorbenen
- Anschrift des Antragstellers (z.B. des Erben)
- aktuelle Bankverbindung (z.B. des Erben)
- deutsche Steueridentifikationsnummer

Außerdem benötigt die SOKA GERÜSTBAU eine Kopie der Sterbeurkunde sowie des Erbscheins oder eines anderen geeigneten Nachweises der Erbberechtigung.

Hat der Verstorbene mehrere Erben hinterlassen (Erbengemeinschaft), sollen diese schriftlich eine Person bevollmächtigen, die die Auszahlung der Urlaubsansprüche in Empfang nehmen kann. Diese Vollmacht ist ebenfalls dem Antrag beizufügen.

D. Teilnahmepflichten des Arbeitgebers

D1. Erforderliche Informationen und Unterlagen

Stammdaten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer

Arbeitgeber sind verpflichtet, das Formular „Stammblatt bei Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland“ auszufüllen und an die SOKA GERÜSTBAU zu senden. Erklärungen und Ausfüllhinweise hierzu sowie zu allen anderen Formularen befinden sich in Teil III dieser Broschüre. Ferner sind für die entsandten Arbeitnehmer Stammdaten über die Online-Anwendung unter *www.sokageruest.de* zu melden. Siehe hierzu Teil II.

Bescheinigungen über den Betrieb des Arbeitgebers

Die SOKA GERÜSTBAU benötigt auch Bescheinigungen, die bestätigen, dass der Arbeitgeber am Ort seines Betriebssitzes im Ausland gemeldet ist (Handelsregistereintragung, Gewerbegenehmigung, Handwerksregistrierung oder Ähnliches). Sofern auch in Deutschland entsprechende Anmeldungen erfolgen, sind Fotokopien dieser Bescheinigungen – wenn möglich in deutscher Übersetzung – ebenfalls einzureichen.

Änderungsmitteilungen

Alle Veränderungen der gemeldeten Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmer-Stammdaten sind der SOKA GERÜSTBAU umgehend schriftlich mitzuteilen.

Meldung des monatlichen Bruttolohns und der Urlaubsvergütung (Monatsmeldung) zum 15. des Folgemonats

Der Arbeitgeber meldet die monatlichen Bruttolöhne – in tatsächlich gezahlter Höhe, mindestens jedoch die auf der Grundlage des aktuellen TV-Mindestlohns tarifvertraglich geschuldeten Löhne – aller gewerblichen Arbeitnehmer als elektronische Meldung.

In dem Fall, dass Arbeitgeber Urlaubsvergütung für während der Entsendung gewährte Urlaubstage an ihre Arbeitnehmer zahlen, sind der SOKA GERÜSTBAU zusätzlich zu den sonstigen Angaben in der Monatsmeldung für diesen Abrechnungsmonat die ausgezahlte Urlaubsvergütung brutto sowie die gewährten Urlaubstage mitzuteilen. Die Monatsmeldung muss für jeden Kalendermonat bis zum 15. des Folgemonats bei der SOKA GERÜSTBAU eingegangen sein.

Auf allen Schreiben müssen die sechsstellige Betriebskontonummer und der Staatencode (Abkürzung für den Staat des Betriebssitzes) angegeben sein. Der Staatencode befindet sich am Ende von Teil III dieser Broschüre. Bei Vorgängen, die einzelne Arbeitnehmer betreffen, ist außerdem die Arbeitnehmernummer anzugeben. Sämtliche Angelegenheiten können so schneller bearbeitet werden.

Jeder Arbeitgeber hat seine Mitteilungspflichten gegenüber der SOKA GERÜSTBAU grundsätzlich über den eingerichteten Online-Service zu erfüllen (elektronisches Meldeverfahren). Auf Antrag können Arbeitgeber von dieser Pflicht befreit werden, wenn nachgewiesen werden kann, dass diese für ihn wirtschaftlich oder persönlich unzumutbar ist.

D2. Sicherung der Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber

Monatliche Beitragszahlung zum 15. des Folgemonats

Der Beitrag muss für jeden Monat bis zum 15. des folgenden Kalendermonats auf dem Konto der SOKA GERÜSTBAU eingegangen sein. Der Beitragssatz beträgt ab Januar 2022 19,6 % der monatlichen Bruttolöhne aller nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer.

Der Bruttolohn, aus dem sich die Urlaubskassenbeiträge berechnen, entspricht dem Bruttolohn, der Grundlage für den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers ist (siehe B3.).

Überweisungen erfolgen ausschließlich auf das Konto der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes bei der

Commerzbank Wiesbaden,
IBAN: DE57 5104 0038 0512 7618 00,
BIC/SWIFT: COBADEFFXXX.

Eventuell anfallende Bankgebühren sind vom Arbeitgeber zu tragen. Diese sind daher zusätzlich zu den Beiträgen zu überweisen. Dies gilt für die Bankgebühren in Deutschland und im Ausland.

Damit die Überweisungskosten nicht zu hoch werden, sollte bei Zahlungen aus dem Nicht-EU-Ausland veranlasst werden, dass das jeweilige Bankinstitut den vollen Betrag per SWIFT-Zahlung (SWIFT-Code/BIC: COBADEFFXXX) dem Konto von SOKA GERÜSTBAU gutschreibt. Im Gebührenfeld 71A ist bei der SWIFT-Zahlung der Zahlungshinweis OUR anzugeben.

Auf dem Überweisungsvordruck ist als Verwendungszweck immer die Betriebskontonummer einzutragen.

Kein Abzug des Beitrags vom Lohn

Die Urlaubskassenbeiträge muss der Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn zahlen. Sie dürfen nicht vom Lohn des Arbeitnehmers einbehalten oder abgezogen werden.

D3. Folgen verspäteter Zahlung

Verzugszinsen

Ist ein Arbeitgeber mit der Zahlung des Beitrags in Verzug, so fallen Verzugszinsen in Höhe von 0,5 % der Beitragsforderung für jeden Monat des Verzugs an (= 6 % pro Jahr.)

Im Falle einer nachträglichen Saldierung berechnen sich die Verzugszinsen aus dem gesamten nicht rechtzeitig gezahlten Beitrag.

Eine Mahnung durch die SOKA GERÜSTBAU ist nicht erforderlich, da der genaue Zahlungstermin für den Beitrag (15. des Folgemonats) nach dem Kalender bestimmt ist. Daher befände sich ein Arbeitgeber bereits ab dem 16. des Folgemonats in Verzug.

Klage auf Beiträge

Gegen säumige Arbeitgeber kann die SOKA GERÜSTBAU ein gerichtliches Verfahren einleiten. Im Falle von Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und der SOKA GERÜSTBAU ist aufgrund des § 15 AEntG und des § 22 VTV ausschließlich das Arbeitsgericht Wiesbaden zuständig.

Ordnungswidrigkeiten

Die SOKA GERÜSTBAU unterrichtet die Zollverwaltung, wenn ein Arbeitgeber seine Beiträge nicht rechtzeitig gezahlt hat. Wer seine Beiträge nicht fristgerecht bezahlt, verhält sich gemäß § 23 Abs. 1 Nr. 1 AEntG ordnungswidrig. Diese Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu 500.000,00 EUR belegt werden. Zudem können Arbeitgeber, die die Beiträge an die SOKA GERÜSTBAU nicht gezahlt haben, von der Vergabe öffentlicher Aufträge in Deutschland ausgeschlossen werden.

Bürgenhaftung

Sollte ein Arbeitgeber seinen Beitragsverpflichtungen nicht oder nicht vollständig nachkommen, wird die SOKA GERÜSTBAU gemäß § 14 AEntG dessen Auftraggeber oder die weiteren Auftraggeber hinsichtlich der Beitragsschuld in Anspruch nehmen.

Die Auftraggeber sind im Fall der Inanspruchnahme durch die SOKA GERÜSTBAU berechtigt, Regress bei dem Arbeitgeber zu nehmen, der der primäre Beitragsschuldner ist.

Die SOKA GERÜSTBAU gibt Betrieben die Möglichkeit, regelmäßig Auskünfte darüber einzuholen, ob der eingesetzte Nachunternehmer ordnungsgemäß am Urlaubsverfahren teilnimmt. Der Nachunternehmer bevollmächtigt hierzu den Auftraggeber, unter Verwendung des Formulars, welches auf der Internetseite *www.sokageruest.de/entsendebetriebe/deutsch/* abrufbar ist, monatlich eine Unbedenklichkeitsbescheinigung inklusive der Angaben der konkret eingesetzten Arbeitnehmer, bei der SOKA GERÜSTBAU einzuholen.

Teil II: Elektronisches Meldeverfahren

Jeder Arbeitgeber hat seine Mitteilungspflichten gegenüber der SOKA GERÜSTBAU grundsätzlich über den eingerichteten Online-Service zu erfüllen (elektronisches Meldeverfahren).

Mit der mehrsprachigen Internetanwendung können Sie einfach, übersichtlich und sicher Ihre monatlichen Meldungen an die SOKA GERÜSTBAU übermitteln und gegebenenfalls auch Korrekturen vornehmen.

Grundsätzlich benötigen Sie zur Teilnahme nichts weiter als einen dem Stand der Technik entsprechenden handelsüblichen Computer mit Internetzugang.

Auf der Internetseite *www.sokageruest.de/entsendebetriebe/deutsch* steht Ihnen ein Antragsformular zur Verfügung, mit dem Sie sich zum Online-Service anmelden können. Sobald dieser Antrag der SOKA GERÜSTBAU zugegangen ist, erhalten Sie von uns per E-Mail Ihre persönlichen Zugangsdaten sowie eine Anleitung zur weiteren Vorgehensweise.

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

Oder per
E-Mail: info@sokageruest.de
Fax: +49 611 7339-100

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
- Online-Service -
Postfach 51 25
65041 Wiesbaden
DEUTSCHLAND

Antrag zur Teilnahme an der Meldung per Internetdialog (Online-Service)

Betriebskontonummer: ☐☐☐☐☐☐ Staatencode: ☐☐

Firmenname: _____

Ansprechpartner: _____

Der Ansprechpartner ist berechtigt, weitere Mitarbeiter des Betriebes als Nutzer des Online-Services anzumelden/abzumelden.

E-Mail-Adresse: _____

Straße: _____ Nummer: _____

Ort: _____ PLZ: _____

Telefonnummer: _____ Faxnummer: _____

Ab Meldemonat/-jahr: _____

Verwendetes Lohnprogramm: ☐ DATEV ☐ BRZ ☐ Sonstiges

Wir beantragen die Einrichtung/Änderung eines Zugangs für die Datenübertragung per Internetdialog und bitten um die Übersendung unserer Zugangsdaten. Die Nutzungsbedingungen zur Meldung per Internetdialog sind abrufbar unter *www.sokageruest.de/downlads*. Wir haben sie zur Kenntnis genommen und akzeptiert.

Falls Sie ein Steuerberater-/Lohnbüro berechtigen, den Online-Service für Sie zu nutzen, füllen Sie bitte nachfolgende Felder zusätzlich aus:

Name des Büros: _____

Ansprechpartner: _____

E-Mail-Adresse: _____

Straße: _____ Nummer: _____

Ort: _____ PLZ: _____

Telefonnummer: _____ Faxnummer: _____

Wir erteilen dem Steuerberater/Lohnbüro Zugriffsberechtigung auf den Online-Service für meinen Betrieb. Die Nutzungsbedingungen hat das Steuerberater-/Lohnbüro von mir erhalten.

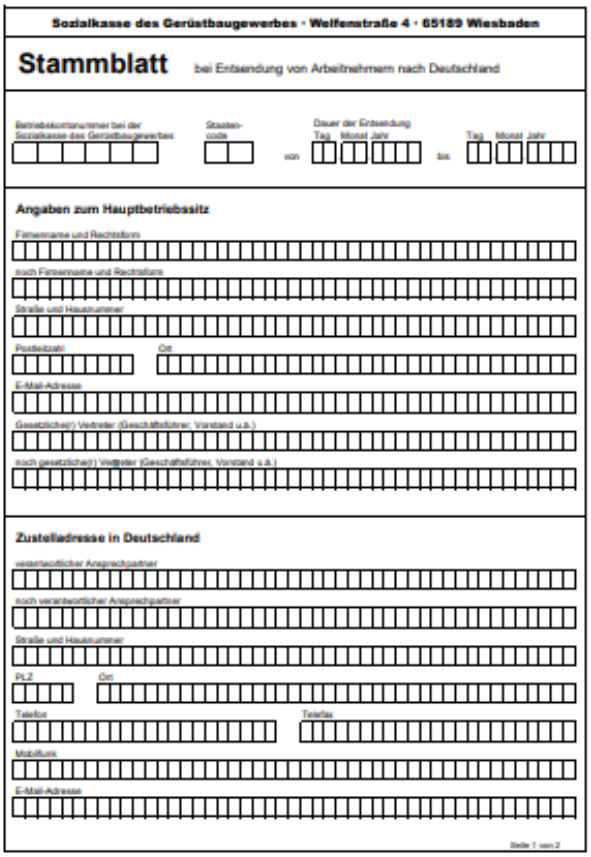
_____	_____	_____
Datum	Unterschrift	Firmenstempel

Stand: März 2021

Teil III: Hinweise zur Abwicklung des Urlaubskassenverfahrens

A. Hinweise zum Ausfüllen des Formulars „Stammdaten bei Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland“

Dieses Formular ist immer dann auszufüllen und der SOKA GERÜSTBAU zuzusenden, wenn Sie erstmals als Arbeitgeber Arbeitnehmer auf eine Baustelle in Deutschland entsenden.



Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes · Wolfenstraße 4 · 65189 Wiesbaden

Stammblatt bei Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland

Betriebskontonummer bei der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes | Staaten-code | Dauer der Entsendung Tag Monat Jahr von | Tag Monat Jahr bis

Angaben zum Hauptbetriebssitz

Firmenname und Rechtsform

noch Firmenname und Rechtsform

Straße und Hausnummer

Postleitzahl | Ort

E-Mail-Adresse

Gesetzliche(r) Vertreter (Geschäftsführer, Vorstand u.ä.)

noch gesetzliche(r) Vertreter (Geschäftsführer, Vorstand u.ä.)

Zustelladresse in Deutschland

verantwortlicher Ansprechpartner

noch verantwortlicher Ansprechpartner

Straße und Hausnummer

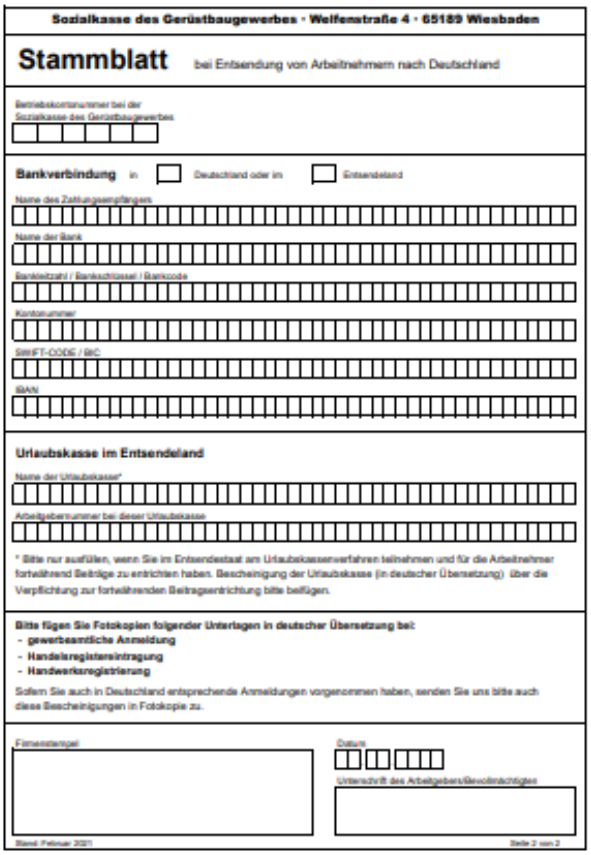
PLZ | Ort

Telefon | Telefax

Mobilfunk

E-Mail-Adresse

Seite 1 von 2



Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes · Wolfenstraße 4 · 65189 Wiesbaden

Stammblatt bei Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland

Betriebskontonummer bei der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

Bankverbindung in ☐ Deutschland oder im ☐ Entsendeland

Name des Zahlungsempfängers

Name der Bank

Bankleitzahl / Bankschlüssel / Bankcode

Kontonummer

SWIFT-CODE / BIC

IBAN

Urlaubskasse im Entsendeland

Name der Urlaubskasse*

Arbeitgebernummer bei dieser Urlaubskasse

* Bitte nur ausfüllen, wenn Sie im Entsendestaat am Urlaubskassenverfahren teilnehmen und für die Arbeitnehmer fortwährend Beiträge zu entrichten haben. Bescheinigung der Urlaubskasse (in deutscher Übersetzung) über die Verpflichtung zur fortwährenden Beitragsentrichtung bitte beifügen.

Bitte fügen Sie Fotokopien folgender Unterlagen in deutscher Übersetzung bei:
- **gewerbeamtliche Anmeldung**
- **Handelsregistereintragung**
- **Handwerksregistrierung**

Sofern Sie auch in Deutschland entsprechende Anmeldungen vorgenommen haben, senden Sie uns bitte auch diese Bescheinigungen in Fotokopie zu.

Firmenstempel | Datum

Unterschrift des Arbeitgebers/Bevollmächtigten

Stand: Februar 2021 | Seite 2 von 2

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes · Welfenstraße 4 · 65189 Wiesbaden

Stammblatt

bei Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland

Betriebskontonummer bei der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes (1)

Staaten-code (2)

Dauer der Entsendung (3)

von Tag . Monat . Jahr bis Tag . Monat . Jahr

Angaben zum Hauptbetriebssitz

Firmenname und Rechtsform (4)

noch Firmenname und Rechtsform (4)

Straße und Hausnummer (5)

Postleitzahl (6) Ort (7)

E-Mail-Adresse (8)

Gesetzliche(r) Vertreter (Geschäftsführer, Vorstand u.ä.) (9)

noch gesetzliche(r) Vertreter (Geschäftsführer, Vorstand u.ä.) (9)

Zustelladresse in Deutschland

verantwortlicher Ansprechpartner (10)

noch verantwortlicher Ansprechpartner (10)

Straße und Hausnummer (11)

PLZ (12) Ort (13)

Telefon (14) Telefax (15)

Mobilfunk (16)

E-Mail-Adresse (17)

Seite 1 von 2

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes · Welfenstraße 4 · 65189 Wiesbaden

Stammblatt

bei Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland

Betriebskontonummer bei der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

1

Bankverbindung

in 18 Deutschland oder im 19 Entsendeland

Name des Zahlungsempfängers 20

Name der Bank 21

Bankleitzahl / Bankschlüssel / Bankcode 22

Kontonummer 23

SWIFT-CODE / BIC 24

IBAN 25

Urlaubskasse im Entsendeland

Name der Urlaubskasse* 26

Arbeitgebernummer bei dieser Urlaubskasse 27

* Bitte nur ausfüllen, wenn Sie im Entsendestaat am Urlaubskassenverfahren teilnehmen und für die Arbeitnehmer fortwährend Beiträge zu entrichten haben. Bescheinigung der Urlaubskasse (in deutscher Übersetzung) über die Verpflichtung zur fortwährenden Beitragsentrichtung bitte beifügen.

Bitte fügen Sie Fotokopien folgender Unterlagen in deutscher Übersetzung bei:

- **gewerbeamtliche Anmeldung**
- **Handelsregistereintragung**
- **Handwerksregistrierung**

Sofern Sie auch in Deutschland entsprechende Anmeldungen vorgenommen haben, senden Sie uns bitte auch diese Bescheinigungen in Fotokopie zu.

Firmenstempel

29

Datum

28

Unterschrift des Arbeitgebers/Bevollmächtigten

Stand: Februar 2021

Seite 2 von 2

Zu 1 – 2: Tragen Sie hier bitte die Betriebskontonummer und den Staatencode (siehe Verzeichnis) ein.

Angaben zum Hauptbetriebssitz

Zu 3: Bitte geben Sie den Zeitraum an, in dem Sie voraussichtlich Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden. Sofern Sie die Beendigung der Tätigkeit in Deutschland noch nicht nennen können, lassen Sie bitte das zweite Datumsfeld frei.

Zu 4 – 9: Hier geben Sie bitte alle Daten zu Ihrem (Haupt-)Betriebssitz an, von dem aus die Entsendung erfolgt. Sollte es sich um eine Niederlassung einer in einem weiteren Staat ansässigen Firma handeln, übermitteln Sie bitte die gleichen Angaben zu dieser Firma formlos auf einem gesonderten Blatt.

Zu 4: Teilen Sie der SOKA GERÜSTBAU den vollständigen Firmennamen mit und geben Sie auch (abgekürzt) die Rechtsform Ihres Unternehmens an (z.B. GmbH, AG usw.).

Zu 9: Bitte benennen Sie den gesetzlichen Vertreter (Geschäftsführer, Vorstand etc.) Ihrer Firma. Sofern es sich um mehrere Personen handelt, ist der Vorsitzende anzugeben. Ansonsten sind alle Personen einzutragen. Sollte der Platz nicht ausreichen, können Sie die restlichen Angaben auch formlos auf einem weiteren Blatt fortsetzen.

Zustelladresse in Deutschland

Zu 10 – 17: In den vorgenannten Feldern geben Sie bitte an, wie SOKA GERÜSTBAU Sie in Deutschland erreichen kann.

Zu 10: Hier ist der Name einer Person oder Firma einzutragen, wenn der Postbote nicht eindeutig erkennen kann, dass Ihr Bevollmächtigter oder Ihre Firma unter der nachfolgenden Anschrift erreichbar ist (z.B. weil der Name sich nicht auf dem Briefkasten, der Hausklingel oder dem Eingang befindet). Geben Sie den Namen an, der auf dem Briefkasten usw. angebracht ist.

Bankverbindung in Deutschland oder im Entsendestaat

Geben Sie bitte eine Bankverbindung an. Eine Bankverbindung in Deutschland wäre am günstigsten. Auslandsüberweisungen verursachen hohe Kosten, die von Ihnen zu tragen wären. Dies sollten Sie berücksichtigen, wenn Sie bisher in Deutschland noch kein Bankkonto eröffnet haben.

Zu 18: Wenn Sie eine Bankverbindung in Deutschland angeben, kreuzen Sie bitte dieses Feld an.

Zu 19: Möchten Sie eine Bankverbindung außerhalb Deutschlands angeben, so kreuzen Sie bitte dieses Feld an. Bitte beachten Sie, dass eine zeitnahe Überweisung bei Angabe einer ausländischen Bankverbindung nur möglich ist, wenn Sie die IBAN-Nummer angeben.

Vergleichbare Urlaubskasse im Entsendestaat/Heimatstaat

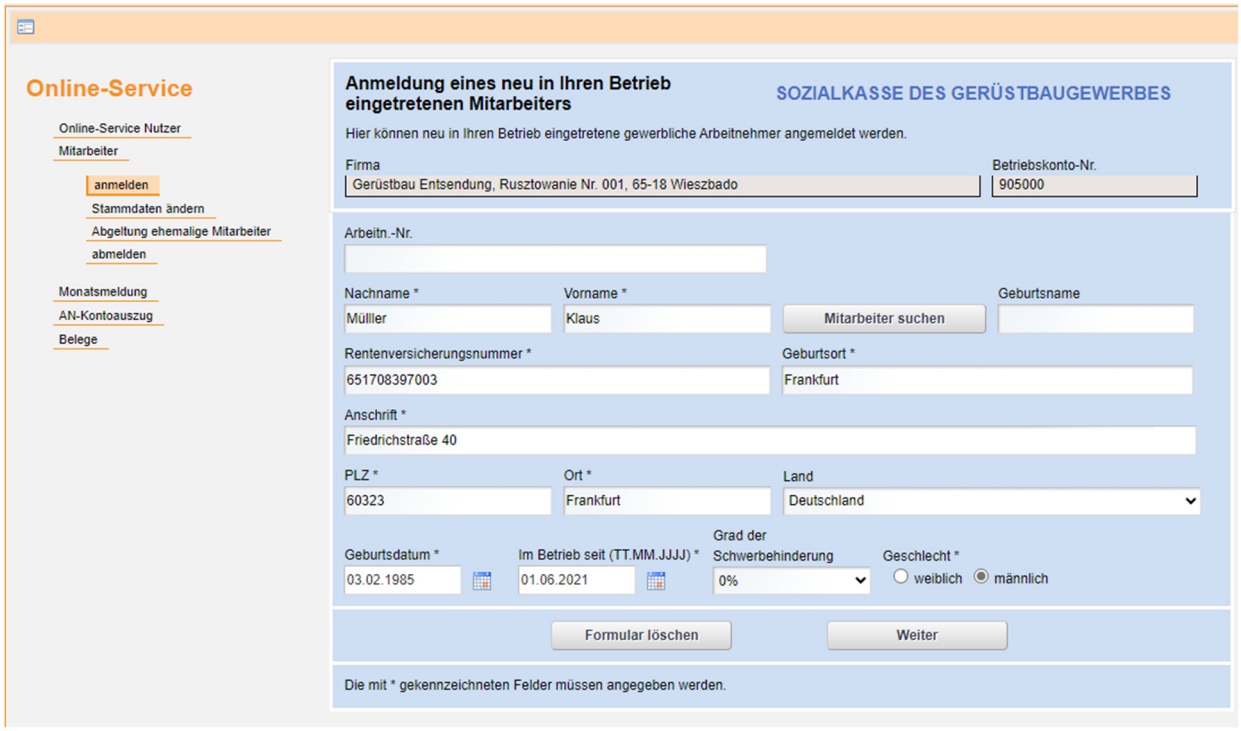
Die Felder 26 - 27 sind nur dann auszufüllen, wenn Ihr Unternehmen im Entsendestaat an einem Urlaubskassenverfahren teilnimmt Die SOKA GERÜSTBAU benötigt dann von dieser Urlaubskasse eine Bescheinigung über die Beitragszahlung.

Datum und Unterschrift (28) und Firmenstempel (29)

Alle Angaben sind auf der letzten Seite unter Angabe des Tagesdatums mit Ihrer Unterschrift und Ihrem Firmenstempel zu bestätigen. Es sollte der Firmenstempel sein, den Sie üblicherweise in Deutschland benutzen.

B. Anmeldung von Arbeitnehmern

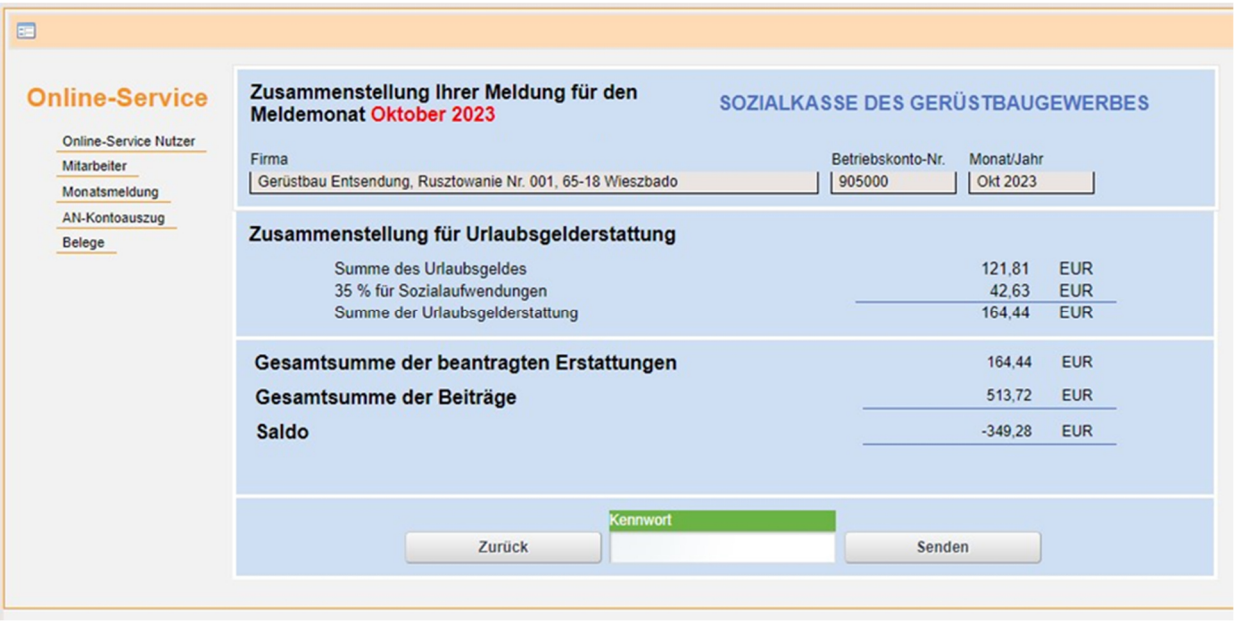
Alle Arbeitnehmer sind über den Online-Service anzumelden. Sofern eine Anzeige der entsendeten Arbeitnehmer nach § 18 des AEntG bei der Generalzolldirektion erfolgte, werden diese Daten bereits im Online-Service angezeigt. In diesem Fall sind lediglich die erforderlichen Stammdaten zu ergänzen.



C. Hinweise zur Monatsmeldung

Die monatliche Meldung des Betriebes über die nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer ist bis spätestens zum 15. des folgenden Kalendermonats bei der SOKA GERÜSTBAU abzugeben. Diese Meldung erfolgt grundsätzlich über den Online-Service.

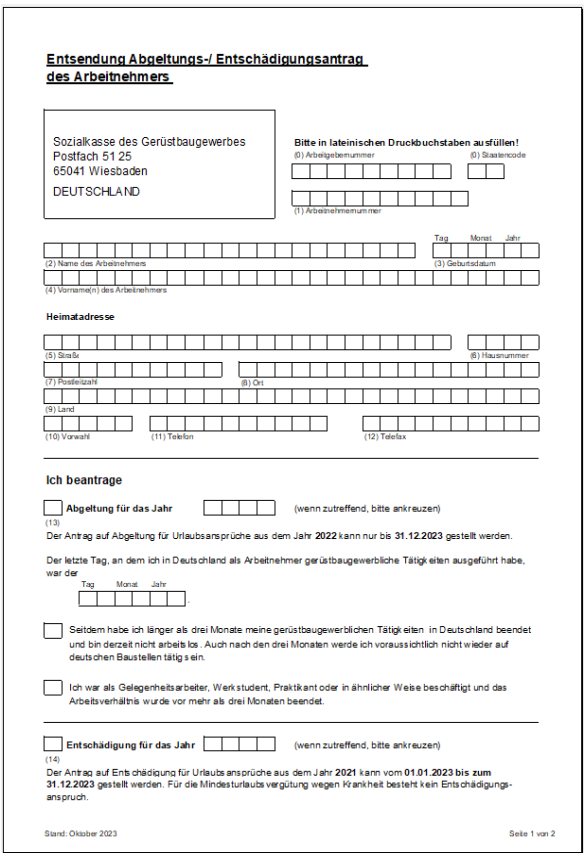
Über den Online-Service erfolgt die Meldung dialoggesteuert. Die Summe der Bruttolöhne sowie der daraus errechnete Beitrag zum Urlaubsverfahren werden automatisch errechnet, ebenso wie die Summe des Anspruchs auf Urlaubsgelderstattung.



D. Hinweise zum Ausfüllen des Formulars „Abgeltungs-/Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers (Entsendung)“

Allgemein

Damit die SOKA GERÜSTBAU einem entsandten Arbeitnehmer die Urlaubsabgeltung oder Entschädigung auszahlen kann, muss der Arbeitnehmer mit diesem Formular einen Antrag stellen. Das Formular finden Sie im Downloadbereich unter *www.sokageruest.de/entsendebetriebe/deutsch/.*



Entsendung Abgeltungs-/ Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
Postfach 51 25
65041 Wiesbaden
DEUTSCHLAND

Bitte in lateinischen Druckbuchstaben ausfüllen!
(0) Arbeitgebernummer (0) Staatencode
(1) Arbeitnehmernummer

(2) Name des Arbeitnehmers (3) Geburtsdatum (Tag Monat Jahr)
(4) Vorname(n) des Arbeitnehmers

Heimatadresse
(5) Straße (6) Hausnummer
(7) Postleitzahl (8) Ort
(9) Land
(10) Vorwahl (11) Telefon (12) Telefax

Ich beantrage

☐ **Abgeltung für das Jahr** ☐☐☐☐ (wenn zutreffend, bitte ankreuzen)
(13)
Der Antrag auf Abgeltung für Urlaubsansprüche aus dem Jahr **2022** kann nur bis **31.12.2023** gestellt werden.

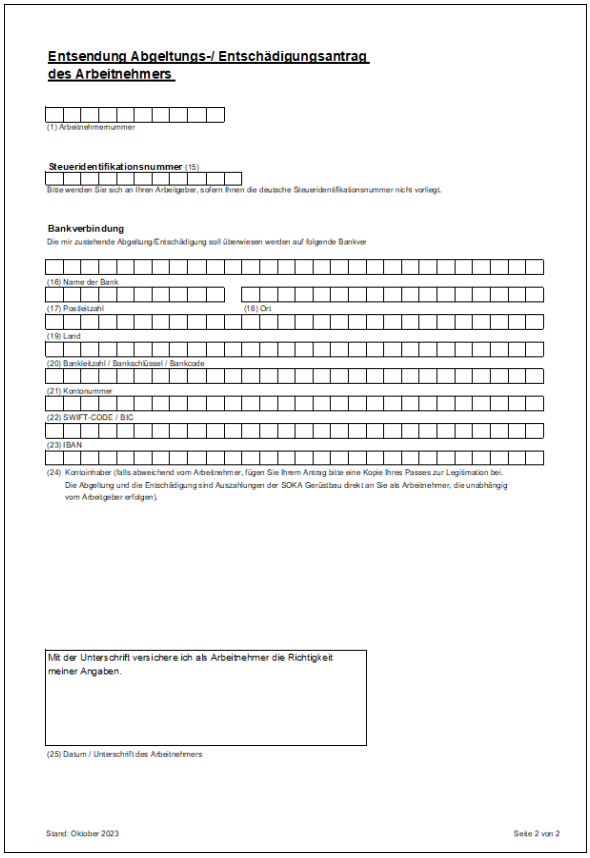
Der letzte Tag, an dem ich in Deutschland als Arbeitnehmer gerüstbaugewerbliche Tätigkeiten ausgeführt habe, war der
Tag Monat Jahr

☐ Seitdem habe ich länger als drei Monate meine gerüstbaugewerblichen Tätigkeiten in Deutschland beendet und bin derzeit nicht arbeitslos. Auch nach den drei Monaten werde ich voraussichtlich nicht wieder auf deutschen Baustellen tätig sein.

☐ Ich war als Gelegenheitsarbeiter, Werkstudent, Praktikant oder in ähnlicher Weise beschäftigt und das Arbeitsverhältnis wurde vor mehr als drei Monaten beendet.

☐ **Entschädigung für das Jahr** ☐☐☐☐ (wenn zutreffend, bitte ankreuzen)
(14)
Der Antrag auf Entschädigung für Urlaubsansprüche aus dem Jahr **2021** kann vom **01.01.2023 bis zum 31.12.2023** gestellt werden. Für die Mindesturlaubsvergütung wegen Krankheit besteht kein Entschädigungsanspruch.

Stand: Oktober 2023 Seite 1 von 2



Entsendung Abgeltungs-/ Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers

(1) Arbeitnehmernummer

Steueridentifikationsnummer (15)
Bitte wenden Sie sich an Ihren Arbeitgeber, sofern Ihnen die deutsche Steueridentifikationsnummer nicht vorliegt.

Bankverbindung
Die mir zustehende Abgeltung/Entschädigung soll überwiesen werden auf folgende Bankver

(16) Name der Bank
(17) Postleitzahl (18) Ort
(19) Land
(20) Bankleitzahl / Bankschlüssel / Bankcode
(21) Kontonummer
(22) SWIFT-CODE / BIC
(23) IBAN
(24) Kontoinhaber (falls abweichend vom Arbeitnehmer, fügen Sie Ihrem Antrag bitte eine Kopie Ihres Passes zur Legitimation bei.
Die Abgeltung und die Entschädigung sind Auszahlungen der SOKA Gerüstbau direkt an Sie als Arbeitnehmer, die unabhängig vom Arbeitgeber erfolgen).

Mit der Unterschrift versichere ich als Arbeitnehmer die Richtigkeit meiner Angaben.

(25) Datum / Unterschrift des Arbeitnehmers

Stand: Oktober 2023 Seite 2 von 2

Entsendung Abgeltungs-/ Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
Postfach 51 25
65041 Wiesbaden

DEUTSCHLAND

Bitte in lateinischen Druckbuchstaben ausfüllen!

(0) Arbeitgebernummer

(0) Staatencode

(1) Arbeitnehmernummer

(2) Name des Arbeitnehmers

(3) Geburtsdatum (Tag Monat Jahr)

(4) Vorname(n) des Arbeitnehmers

Heimatadresse

(5) Straße

(6) Hausnummer

(7) Postleitzahl

(8) Ort

(9) Land

(10) Vorwahl

(11) Telefon

(12) Telefax

Ich beantrage

☐ **Abgeltung für das Jahr** ☐☐☐☐ (wenn zutreffend, bitte ankreuzen)
(13)

Der Antrag auf Abgeltung für Urlaubsansprüche aus dem Jahr **2022** kann nur bis **31.12.2023** gestellt werden.

Der letzte Tag, an dem ich in Deutschland als Arbeitnehmer gerüstbaugewerbliche Tätigkeiten ausgeführt habe, war der

Tag Monat Jahr

☐ Seitdem habe ich länger als drei Monate meine gerüstbaugewerblichen Tätigkeiten in Deutschland beendet und bin derzeit nicht arbeitslos. Auch nach den drei Monaten werde ich voraussichtlich nicht wieder auf deutschen Baustellen tätig sein.

☐ Ich war als Gelegenheitsarbeiter, Werkstudent, Praktikant oder in ähnlicher Weise beschäftigt und das Arbeitsverhältnis wurde vor mehr als drei Monaten beendet.

☐ **Entschädigung für das Jahr** ☐☐☐☐ (wenn zutreffend, bitte ankreuzen)
(14)

Der Antrag auf Entschädigung für Urlaubsansprüche aus dem Jahr **2021** kann vom **01.01.2023 bis zum 31.12.2023** gestellt werden. Für die Mindesturlaubsvergütung wegen Krankheit besteht kein Entschädigungsanspruch.

Entsendung Abgeltungs-/ Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers

(1) Arbeitnehmernummer

Steueridentifikationsnummer (15)

Bitte wenden Sie sich an Ihren Arbeitgeber, sofern Ihnen die deutsche Steueridentifikationsnummer nicht vorliegt.

Bankverbindung

Die mir zustehende Abgeltung/Entschädigung soll überwiesen werden auf folgende Bankverbindung:

(16) Name der Bank

(17) Postleitzahl

(18) Ort

(19) Land

(20) Bankleitzahl / Bankschlüssel / Bankcode

(21) Kontonummer

(22) SWIFT-CODE / BIC

(23) IBAN

(24) Kontoinhaber (falls abweichend vom Arbeitnehmer, fügen Sie Ihrem Antrag bitte eine Kopie Ihres Passes zur Legitimation bei. Die Abgeltung und die Entschädigung sind Auszahlungen der SOKA Gerüstbau direkt an Sie als Arbeitnehmer, die unabhängig vom Arbeitgeber erfolgen).

Mit der Unterschrift versichere ich als Arbeitnehmer die Richtigkeit meiner Angaben.

(25) Datum / Unterschrift des Arbeitnehmers

Zu 0: Hier sind die Betriebskontonummer und der Staatencode des Arbeitgebers einzutragen, bei dem der Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt war.

Zu 1: Hier trägt der Arbeitnehmer die Nummer ein, unter der er bei der SOKA GERÜSTBAU registriert ist (Arbeitnehmernummer).

Zu 2 – 4: Hier macht der Arbeitnehmer Angaben zu seiner Person:

- Name
- Geburtsdatum
- Vorname(n)

Heimatadresse

Zu 5 – 12: Hier macht der Arbeitnehmer Angaben zu seiner aktuellen Heimatadresse:

- Straße, Hausnummer
- Postleitzahl, Ort
- Land
- Vorwahl, Telefon, Telefax

Antrag des Arbeitnehmers

Zu 13: Diese Ziffer kreuzt der Arbeitnehmer an, wenn er innerhalb von drei Monaten keine gerüstbaugewerbliche Tätigkeit mehr in Deutschland ausführte und nicht arbeitslos ist und eine Abgeltung beantragen will. Die SOKA GERÜSTBAU benötigt das genaue Datum, an dem der Arbeitnehmer zuletzt in Deutschland im Gerüstbauer-Handwerk beschäftigt war.

Zu 14: Diese Ziffer kreuzt der Arbeitnehmer an, wenn seine Urlaubsansprüche verfallen sind und er eine Entschädigung beantragen möchte. Die Antragsfristen sind unbedingt zu beachten. Der Antrag muss bei der SOKA GERÜSTBAU innerhalb des zweiten Kalenderjahres, nachdem die Ansprüche entstanden sind, eingehen.

Steueridentifikationsnummer

Zu 15: Bitte wenden Sie sich an Ihren Arbeitgeber, sofern Ihnen die deutsche Steueridentifikationsnummer nicht vorliegt.

Bankverbindung

Zu 16 – 23: Hier macht der Arbeitnehmer Angaben zu seiner aktuellen persönlichen Bankverbindung, an welche die SOKA GERÜSTBAU seine Urlaubsabgeltung oder Entschädigung überweisen soll. Einzutragen sind:

- Name und Anschrift der Bank
- Bankleitzahl/Bankschlüssel/Bankcode
- Kontonummer
- SWIFT-Code/BIC
- IBAN

Zu 24: Sofern der Arbeitnehmer kein eigenes Bankkonto besitzt, kann er unter 16 – 23 auch die Bankverbindung einer Vertrauensperson angeben, die den überwiesenen Geldbetrag dann an ihn weiterleiten muss. Damit die Überweisung von der Bank durchgeführt werden kann, benötigt die SOKA GERÜSTBAU bei jedem Antrag, zusätzlich zur Bankverbindung, auch den vollständigen Namen (Vor- und Nachname) des Kontoinhabers.

Bei dem Kontoinhaber darf es sich nicht um den Arbeitgeber oder einen Bevollmächtigten des Arbeitgebers handeln. An diese kann keine Abgeltung oder Entschädigung überwiesen werden, da es sich um Auszahlungen von SOKA GERÜSTBAU direkt an den Arbeitnehmer handelt. Zur Legitimation des Kontoinhabers ist dem Antrag eine Kopie des Personalausweises/Reisepasses des Arbeitnehmers beizufügen.

Zu 25: Hier muss der Arbeitnehmer mit Datum und Unterschrift die Angaben in dem Formular bestätigen. Ohne Unterschrift des Arbeitnehmers kann die SOKA GERÜSTBAU keine Auszahlung vornehmen.

Staatencode-Verzeichnis

Staatencode-Verzeichnis

Staat	Code				
Belgien	BE	Kanada	CA	Rumänien	RO
Bosnien-Herzegowina	BA	Kroatien	HR	Russland	RU
Bulgarien	BG	Lettland	LV	Schweden	SE
Dänemark	DK	Liechtenstein	LI	Schweiz	CH
Deutschland	DE	Litauen	LT	Serbien	RS
Estland	EE	Luxemburg	LU	Slowakei	SK
Finnland	FI	Mazedonien	MK	Slowenien	SI
Frankreich	FR	Montenegro	ME	Spanien	ES
Griechenland	GR	Niederlande	NL	Tschechische Republik	CZ
Großbritannien	GB	Norwegen	NO	Türkei	TR
Irland	IE	Österreich	AT	Ukraine	UA
Island	IS	Polen	PL	Ungarn	HU
Italien	IT	Portugal	PT	Zypern	CY

Teil IV: Staatliches Meldeverfahren

Anmeldung/Versicherung nach § 18 AEntG

Zur Abgabe einer schriftlichen Meldung in deutscher Sprache sind verpflichtet

- **Arbeitgeber** mit Sitz im Ausland, die einen oder mehrere Arbeitnehmer mit Bauleistungen (hierzu gehören auch Gerüstbauarbeiten) auf einer Baustelle in Deutschland beschäftigen,

- **Entleiher,** die einen oder mehrere Arbeitnehmer eines Verleihers mit Sitz im Ausland mit Bauleistungen auf einer Baustelle in Deutschland beschäftigen.

Weitere Informationen zu den rechtlichen Grundlagen und dem Umfang der Anmeldung finden Sie unter:

www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Anmeldungen-bei-Entsendung/Anmeldung/anmeldung.html?nn=305236#doc305240bodyText6

Die Anmeldung erfolgt online über das Mindestlohnportal des Zolls unter:

https://www.meldeportal-mindestlohn.de/Meldeportal/form/display.do?%24context=4AD3F9504BE6290AA501

Wie können Sie uns erreichen?

Senden Sie bitte Ihre Briefe an folgende Postfachadresse:

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
Postfach 51 25
65041 Wiesbaden
DEUTSCHLAND

Unsere Hausanschrift lautet:

Welfenstraße 4
65189 Wiesbaden
DEUTSCHLAND

Weitere Kontaktmöglichkeiten:

- Sie können uns auch Ihre Schreiben per Telefax schicken.
  Die Telefaxnummer lautet:
  +49 611 7339 - 100

- Telefonisch stehen wir Ihnen unter folgender Telefonnummer zur Verfügung:
  +49 611 7339 - 0

- E-Mail-Adresse:
  info@sokageruest.de

- Internetadresse:
  www.sokageruest.de

Wie lautet unsere Bankverbindung?

Zahlen Sie bitte ausschließlich auf folgendes Bankkonto der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes:

Commerzbank Wiesbaden,
IBAN: DE57 5104 0038 0512 7618 00,
SWIFT-CODE/BIC: COBADEFFXXX
(Gebührenfeld 71A: OUR)

Vergessen Sie bitte nicht, Ihre Betriebskontonummer auf dem Überweisungsvordruck im Feld „Verwendungszweck“ anzugeben.

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
Welfenstraße 4
65189 Wiesbaden
Stand: November 2023