



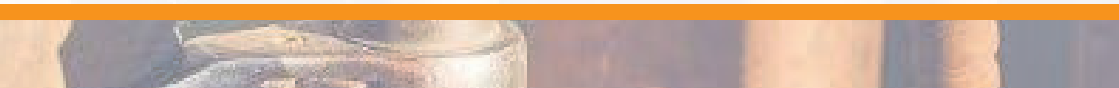
SOKA GERÜSTBAU

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

Zusatzversorgungskasse
des Gerüstbaugewerbes VVaG



Informationen zum Urlaub für gewerbliche Arbeitnehmer im Gerüstbauer-Handwerk



Warum gibt es ein Sozialkassenverfahren?

Viele Arbeitnehmer im Gerüstbauer-Handwerk sind nicht das gesamte Jahr im gleichen Betrieb beschäftigt. Damit ihnen keine Nachteile entstehen, gibt es die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes (SOKA GERÜSTBAU).

Der Arbeitgeber zahlt während des laufenden Arbeitsverhältnisses einen Beitrag zur Vorfinanzierung des Urlaubsgeldes an die SOKA GERÜSTBAU. Wird von einem Gerüstbau-Betrieb Urlaub gewährt, erstattet die SOKA GERÜSTBAU den ausgezahlten Urlaubsgeldebetrag. Dabei ist unerheblich, ob dies der Arbeitgeber ist, bei dem der Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch erworben hat.

Die Finanzierung des Urlaubs wird durch dieses Verfahren von der Urlaubsgewährung getrennt. Dadurch werden die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer gesichert.

Kann der Urlaub vom Arbeitnehmer nicht oder nicht vollständig beim Arbeitgeber genommen werden, kann der Arbeitnehmer das Urlaubsgeld unter bestimmten Voraussetzungen von der SOKA GERÜSTBAU erhalten.

Wie errechnen sich die Urlaubstage?

Urlaubsansprüche werden angespart. Aus den Beschäftigungstagen wird der Urlaubsanspruch berechnet: Arbeitnehmer erwerben nach jeweils **12 Beschäftigungstagen einen Urlaubstag**. Ist ein Arbeitnehmer das gesamte Kalenderjahr beschäftigt, ergibt sich insgesamt eine Urlaubsdauer von 30 Arbeitstagen. Samstag gelten nicht als Arbeitstage.

Schwerbehinderte haben einen erhöhten Urlaubsanspruch von 36 Tagen im Kalenderjahr, sodass sich **ein Urlaubstag** nach jeweils **10 Beschäftigungstagen** ergibt.

Ein voller Beschäftigungsmonat wird mit 30 Tagen gerechnet. Beginnt oder endet ein Arbeitsverhältnis in einem Monat, sind die Beschäftigungstage zur Ermittlung des Urlaubsanspruchs auszurechnen. Nicht eingerechnet werden Beschäftigungstage, an denen der Arbeitnehmer unentschuldigt fehlt, und Tage des unbezahlten Urlaubs, wenn dieser länger als 14 Tage dauert.

Beispiel:

Arbeitsverhältnis vom 14. Februar bis 18. Juli

14.02. bis 13.07. = 5 Beschäftigungsmonate

5 x 30 Beschäftigungstage =

14.07. bis 18.07. auszählen =

150 Beschäftigungstage

5 Beschäftigungstage

155 Beschäftigungstage

Formel für die Berechnung der Urlaubstage:

Gesamtzahl der Beschäftigungstage

= Urlaubstage

12 (bei Schwerbehinderten 10)

Beispiel Urlaubsberechnung laufendes Jahr:

Nach 155 Beschäftigungstagen erwirbt der Arbeitnehmer zwölf Urlaubstage.

Urlaubsformel: $155 : 12 = 12,92 \rightarrow 12$ Urlaubstage (abgerundet)

Achtung: Während des Urlaubsjahres werden die Urlaubstage immer abgerundet, am Ende eines Urlaubsjahres wird ab 0,5 Tagen aufgerundet, unter 0,5 Tagen abgerundet.

Wie errechnet sich die Höhe des Urlaubsgeldes?

Der Anspruch auf **Urlaubsgeld** setzt sich zusammen aus dem **Urlaubsentgelt** und dem **zusätzlichen Urlaubsgeld**.

Die Höhe des **Urlaubsentgelts** errechnet sich aus dem Bruttolohn, den der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr verdient hat. Der Urlaubsprozentsatz beträgt **11,4 Prozent** des Bruttolohnes.

Das **zusätzliche Urlaubsgeld** beträgt 30 Prozent des Urlaubsentgelts.

Formel für die Urlaubsvergütung (Urlaubsgeld):

Urlaubsentgelt	11,40 %
+ zusätzliches Urlaubsgeld (30 %)	3,42 %
Urlaubsgeld des Bruttolohnes = Urlaubsvergütung	14,82 %

Für **Schwerbehinderte** erhöht sich der Urlaubsprozentsatz um 2,3 Prozent auf **13,7 Prozent**. Somit ergibt sich ein Urlaubsgeld von 13,7 Prozent Urlaubsentgelt zuzüglich 30 Prozent zusätzliches Urlaubsgeld = 17,81 Prozent des Bruttolohnes.

Gibt es einen Urlaubsanspruch, wenn kein Lohn gezahlt wird?

Bei Arbeitsausfällen ohne oder mit vermindertem Lohnanspruch steht gewerblichen Arbeitnehmern in folgenden Fällen eine Mindesturlaubsvergütung zu:

1. bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit nach Ablauf der Lohnfortzahlung
2. bei Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld oder Kurzarbeitergeld

Die **Mindesturlaubsvergütung wegen Arbeitsunfähigkeit ohne Lohnfortzahlung** beträgt pro Ausfallstunde 14,82 Prozent (Berechnung siehe Formel für das Urlaubsgeld) des zuletzt gemeldeten Stundenlohnes.

Anspruch auf Mindesturlaubsvergütung wegen Krankheit besteht, wenn der Arbeitnehmer außerhalb der Lohnfortzahlung (in der Regel sechs Wochen) krank ist. Kein Anspruch besteht, wenn ein Arbeitsausfall aufgrund Erkrankung des Kindes, Erziehungsurlaub, Kur- oder Heilbehandlung ohne Krankschreibung und sonstigen Fehlzeiten ohne Lohnfortzahlung entsteht.

Anspruch auf Mindesturlaubsvergütung wegen des Bezugs von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld besteht nur, wenn die Leistung von der Bundesagentur für Arbeit für die Ausfallzeiträume bewilligt wird.

Wann kann ich meinen Urlaub nehmen?

Der Urlaub dient der Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitskraft. Er soll daher möglichst zusammenhängend gewährt und genommen werden. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der Bedürfnisse des Betriebes zeitlich festzulegen.

Was passiert bei einem Arbeitgeberwechsel mit meinem Urlaubsanspruch?

Wechselt ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber, so werden die angesparten Urlaubsansprüche zum neuen Gerüstbau-Betrieb „mitgenommen“. Der Arbeitnehmer kann seinen Urlaub dort nehmen.

Was muss ich bei einem Arbeitgeberwechsel beachten?

Scheidet ein Arbeitnehmer aus einem Gerüstbau-Betrieb aus, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Daten auf dem Arbeitnehmerkontoauszug innerhalb von zwei Monaten nach dem Ausscheiden zu prüfen. Dem Nachfolgebetrieb werden damit die noch vorhandenen Urlaubs-geldansprüche bzw. der bestehende Resturlaubsanspruch sowie die Beschäftigungszeiten verbindlich bescheinigt.

Welche Informationen enthält der Arbeitnehmerkontoauszug?

Aus dem Arbeitnehmerkontoauszug kann der Arbeitnehmer alle für seinen Urlaubsanspruch wichtigen Einzelheiten (Arbeitgeber, Dauer der Beschäftigung, Beschäftigungstage, Bruttolohn, Urlaubsansprüche u.a.) ablesen.

Der Arbeitgeber gibt hierfür eine Monatsmeldung für jeden einzelnen Arbeitnehmer ab. Aus diesen Daten berechnet die SOKA GERÜSTBAU den Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer.

Der Arbeitnehmerkontoauszug enthält vier Teile:

AK02

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes · Welfenstraße 4 · 65189 Wiesbaden

AK02

Die Daten des Arbeitnehmerkontoauszuges sind bis zur fortbestehenden Arbeitsverhältnis bis zum Ende des Monats Februar des darauffolgenden Kalenderjahres und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung durch den Arbeitgeber zu prüfen. Notwendige Korrekturen sind der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes umgehend zu melden. Sofern sich daraus Änderungen des Arbeitnehmerkontoauszuges ergeben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer darüber zu informieren.

Arbeitnehmerkontoauszug 2022
Stammdaten des Arbeitnehmers

Name		Geburtsdatum		Geburtsort		Mitarbeiternummer		Mitarbeiterstatus		Mitarbeiterart		Mitarbeiterklasse		Mitarbeitergruppe	
Müller, Christoph		21.01.1978		Wiesbaden		12345678		Mitarbeiter		Mitarbeiter		Mitarbeiter		Mitarbeiter	

Mitarbeiternummer	Mitarbeitername	Geburtsdatum	Geburtsort	Mitarbeiterstatus	Mitarbeiterart	Mitarbeiterklasse	Mitarbeitergruppe	Beschäftigungszeit		Beschäftigungsart		Beschäftigungsart		Beschäftigungsart	
								Beginn	Ende	Art	Art	Art	Art		
12345678	Müller, Christoph	21.01.1978	Wiesbaden	Mitarbeiter	Mitarbeiter	Mitarbeiter	Mitarbeiter	01.01.2022	31.12.2022	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Monatliche Meldedaten

Zeitraum	Urlaubstage	Resturlaub	Resturlaub	Resturlaub
1.1.2022	21,00	21,00	0,00	0,00
31.12.2022	21,00	21,00	0,00	0,00

Übertragender Urlaub aus Vorjahren und im laufenden Jahr erworbene Ansprüche

Zeitraum	Resturlaub	Resturlaub	Resturlaub
1.1.2022	0,00	0,00	0,00
31.12.2022	0,00	0,00	0,00

Genommener Urlaub und verbleibender Resturlaub

Hinweise:

- Resturlaubsansprüche des Vorjahres verfallen gegenüber dem Arbeitgeber zum 31.12. des laufenden Jahres.
- Im darauffolgenden Jahr kann die Entscheidung des Resturlaubsanspruchs aus dem Vorjahr schriftlich bei der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes geltend gemacht werden. Für die Mindesturlaubsbewertung wegen Krankheit besteht kein Entschuldigungsanspruch.
- Für die Mindesturlaubsbewertung wegen Krankheit gilt eine längere Verfallsfrist. Die Resturlaubsansprüche verfallen in diesem Fall gegenüber dem Arbeitgeber erst zum 31.03. des Folgejahres.
- Ab dem Urlaubsjahr 2021 besteht kein Entschuldigungsanspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld. Ab dem Urlaubsjahr 2022 gilt dies auch für die Mindesturlaubsbewertung wegen Saison-Kurzarbeitslohn oder Kurzarbeitslohn.

Beispiel Darstellung der Vorjahresansprüche:

Urlaubsanspruch	Urlaubs-entgelt	zus. Urlaubs-entgelt	Urlaubsentgelt	Urlaub bzw. Abgeltung bis
Ansprüche aus Vorjahren				
Urlaub aus MUV Krankheit 2020				31.03.2022
Urlaub aus Bruttolohn 2021	2	343,98 €	103,19 €	447,17 €
Urlaub aus MUV S-KUG/KUG 2021		0,00 €	0,00 €	0,00 €
Urlaub aus MUV Krankheit 2021		0,00 €	0,00 €	0,00 €
Summe	2	343,98 €	103,19 €	447,17 €
Aus dem laufenden Jahr				
Urlaub aus Streiklohn 2022	27	3.696,40 €	1.106,92 €	4.803,32 €
Urlaub aus S-KUG/KUG 2022		99,58 €	29,87 €	129,45 €
Urlaub aus MUV Krankheit 2022		155,34 €	46,80 €	201,94 €
Summe	27	3.951,32 €	1.183,59 €	5.134,91 €
Gesamtsumme	29	4.295,30 €	1.289,58 €	5.584,88 €

Urlaubsgewährung im laufenden Jahr	Tage	Urlaubs-entgelt	zus. Urlaubs-entgelt	Urlaubs-entgelt
Urlaubsgewährung/Abgeltung	20	2.872,07 €	861,61 €	3.733,68 €
Verfall		0,00 €	0,00 €	0,00 €
Summe	20	2.872,07 €	861,61 €	3.733,68 €
Resturlaub	9	1.423,23 €	428,97 €	1.850,20 €
Vom Resturlaub können:				
- ins Jahr 2023 übertragen werden: 1.850,20 €				
- vom 1.1. - 31.12.2023 bei der SOKA Gerüstbau als Entschädigungshaltung beantragt werden: 0,00 €				

Hinweise:

- Resturlaubsansprüche des Vorjahres verfallen gegenüber dem Arbeitgeber zum 31.12. des laufenden Jahres.
- Im darauffolgenden Jahr kann die Entschädigung des Resturlaubsanspruchs aus dem Vorjahr schriftlich bei der Sozialkasse des Gerüstbaugesetzes geltend gemacht werden. Für die Mindesturlaubsberechnung wegen Krankheit besteht kein Entschädigungsanspruch.
- Für die Mindesturlaubsberechnung wegen Krankheit gilt eine längere Verfallfrist. Die Resturlaubsansprüche verfallen in diesem Fall gegenüber dem Arbeitgeber erst zum 31.03. des Folgejahres.

Wie lange bleibt mein Urlaubsanspruch bestehen?

Der Urlaubsanspruch, der im Lauf eines Urlaubsjahres erworben, aber nicht genommen wurde, kann als Resturlaubsanspruch bis zum Ende des folgenden Jahres genommen werden. Danach verfällt dieser Resturlaubsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber.

Beispiel:

Der Urlaubsanspruch aus dem Kalenderjahr 2022 kann im Jahr 2022 und im Jahr 2023 genommen werden. Er verfällt gegenüber dem Arbeitgeber zum 31. Dezember 2023.

Ausnahme: Die Mindesturlaubsansprüche aus Krankheit ohne Lohnfortzahlung verfallen erst drei Monate später!



Besteht ein Entschädigungsanspruch für verfallenes Urlaubsgeld?

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entschädigung seiner verfallenen Urlaubsansprüche. Die Entschädigung ist bei der SOKA GERÜSTBAU zu beantragen.

Hinweis:

Die Entschädigung umfasst ab dem Urlaubsjahr 2021 nicht mehr den Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 30 Prozent (Beantragung der Entschädigung ab dem Jahr 2023).

Obwohl die Möglichkeit der Entschädigung besteht, sollte der Arbeitnehmer Urlaub nicht verfallen lassen. Der Urlaub sollte zur Erholung genutzt werden.

Achtung: Für Ansprüche auf Mindesturlausvergütung wegen Arbeitsunfähigkeit außerhalb der Lohnfortzahlung besteht kein Entschädigungsanspruch!

Hinweis:

Ab dem Urlaubsjahr 2022 besteht auch kein Entschädigungsanspruch für die Mindesturlausvergütung wegen Saison-Kurzarbeitergeld oder Kurzarbeitergeld.

Wann muss ich einen Antrag auf Entschädigung stellen?

Eine Entschädigung für verfallene Urlaubsansprüche kann nur im Jahr nach dem Verfall des Anspruchs beantragt werden, nicht früher und nicht später. Ein zu früh gestellter Antrag ist unwirksam und muss neu gestellt werden.

Beispiel:

Eine Entschädigung für verfallene Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2021 kann nur im Jahr 2023 beantragt werden. Die Antragsfrist beginnt am 01.01.2023 und endet am 31.12.2023.

Was passiert, wenn mein Arbeitgeber die Beiträge an die SOKA GERÜSTBAU nicht gezahlt hat?

Wenn die Entschädigung nicht in voller Höhe durch Arbeitgeberbeiträge gedeckt ist, muss die SOKA GERÜSTBAU die Auszahlung entsprechend kürzen.

Kann ich meinen Urlaubsanspruch abgelten lassen, bevor er verfallen ist (Auszahlung des Urlaubsanspruchs ohne Freizeittnahme)?

Nur wenn einer der folgenden Gründe vorliegt, besteht ein Anspruch auf Auszahlung des Urlaubsgeldes:

- Der Arbeitnehmer ist länger als drei Monate nicht mehr bei einem Gerüstbau-Betrieb beschäftigt, ist aber nicht arbeitslos.
- Der Arbeitnehmer war als Gelegenheitsarbeiter, Werkstudent oder Praktikant beschäftigt und das Arbeitsverhältnis wurde vor mehr als drei Monaten beendet.
- Der Arbeitnehmer wird nicht mehr von den Tarifverträgen im Gerüstbauer-Handwerk erfasst, ohne dass sein Arbeitsverhältnis beendet wurde.
- Der Arbeitnehmer ist länger als drei Monate nicht mehr bei einem Gerüstbau-Betrieb beschäftigt und ist berufsunfähig oder auf nicht absehbare Zeit außerstande, seinen bisherigen Beruf im Gerüstbauer-Handwerk auszuüben.

- e) Der Arbeitnehmer bezieht Altersrente oder Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung, nachdem sein Arbeitsverhältnis geendet hat.
- f) Der Arbeitnehmer ist in ein Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis zu einem Gerüstbau-Betrieb gewechselt.
- g) Der ausländische Arbeitnehmer kehrt endgültig in sein Heimatland zurück.
- h) Der Arbeitnehmer will auswandern.

Eine Abgeltung in anderen als den vorstehenden Fällen ist ausgeschlossen.

Achtung: Arbeitslosigkeit ist kein Abgeltungsgrund, da der Arbeitnehmer dann noch ins Gerüstbauer-Handwerk zurückkehren und seinen Urlaubsanspruch geltend machen könnte.

Wer ist für die Abgeltung eines Urlaubsanspruchs zuständig?

Liegen die Abgeltungsgründe a) bis c) vor, ist für die Abgeltung die SOKA GERÜSTBAU zuständig. Liegen die Fälle d) bis h) vor, ist der letzte Gerüstbau-Arbeitgeber für die Abgeltung zuständig.

Sind Entschädigungen oder Abgeltungen steuer- und sozialversicherungspflichtig?

Entschädigungszahlungen und Abgeltungen sind steuerpflichtig. Die SOKA GERÜSTBAU ist verpflichtet, Lohnsteuer abzuziehen und abzuführen. Gemäß § 39 c Absatz 5 Einkommenssteuergesetz (EStG) erfolgt der Abzug der Lohnsteuer mit einer Pauschale. Deshalb muss in dem Antrag die Steuer-Identifikationsnummer (Steuer-ID) mitgeteilt werden.

Entschädigungen unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht. Abgeltungen sind jedoch sozialversicherungspflichtig, sodass die SOKA GERÜSTBAU die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung abziehen muss.

Wie kann ich eine Entschädigung oder Abgeltung von Urlaubsgeld bei der SOKA GERÜSTBAU beantragen?

Ein Antrag kann über den Online-Service der SOKA GERÜSTBAU oder in Papierform gestellt werden. Informationen zur Online-Beartragung bzw. Antragsformulare sind auf der Internetseite der SOKA GERÜSTBAU unter www.sokageruest.de in der Rubrik [Online Service Arbeitnehmer/Rentner](#) bzw. den [Downloads](#) zu finden.

Achtung: Unvollständige Anträge verlängern die Bearbeitungszeit!

Haben Sie Fragen? Dann rufen Sie uns einfach an! Wir beraten Sie gerne.
Viele Informationen und Erläuterungen finden Sie auch auf unseren Internetseiten.



Haben Sie Fragen?

Telefon: 0611 7339-0

Telefax: 0611 7339-100

E-Mail: info@sokageruest.de

Website: www.sokageruest.de

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes VVaG

Welfenstraße 4

65189 Wiesbaden

Hinweis: Diese Broschüre dient dem Überblick über das Urlaubskassenverfahren der SOKA GERÜSTBAU. Sie enthält daher nicht alle Einzelheiten und ist damit keine rechtsverbindliche Grundlage.

Stand: Juni 2022