

Urlaubsansprüche

für die gewerblichen Arbeitnehmer
im Baugewerbe in Bayern



Stand Januar 2023

Mit dieser Broschüre geben wir Ihnen einen kurzen Überblick über die wichtigsten tariflichen Urlaubsbestimmungen im Baugewerbe in Bayern.

Selbstverständlich können hier nicht alle Details erläutert werden. Wenn Sie Fragen haben, rufen Sie uns bitte einfach an — wir beraten Sie gerne.

Telefon (089) 539 89–0

Telefax (089) 539 89–70

info@urlaubskasse-bayern.de

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite:

urlaubskasse-bayern.de



Einleitung

Seit über 70 Jahren ermöglicht das Urlaubskassenverfahren in der Bauwirtschaft, dass für die gewerblichen Arbeitnehmer Geld für einen zusammenhängenden Urlaub angespart werden kann. Da etwa 40 Prozent der Bauleute nicht ganzjährig in einem Arbeitsverhältnis zu einem Baubetrieb stehen, würden ihnen ohne diese Branchenlösung Nachteile bei der Urlaubsregelung nach dem Bundesurlaubsgesetz entstehen.

In dieses Verfahren sind ausländische Baubetriebe, die Arbeitnehmer auf deutsche Baustellen entsenden, mit einbezogen, um gleiche Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, dem Lohndumping entgegenzuwirken und Arbeitnehmern von Baubetrieben mit Sitz im Ausland bezahlten Urlaub zu sichern.

Auch in den meisten unserer europäischen Nachbarländer gibt es spezielle Urlaubssysteme für baugewerbliche Arbeitnehmer sowie Organisationen, die solche Verfahren abwickeln.

In Deutschland schufen die Tarifvertragsparteien 1949 eine branchenspezifische Lösung, indem sie die Urlaubskasse als gemeinsam getragene Einrichtung gründeten.

Das tarifliche Urlaubskassen- und die weiteren Sozialkassenverfahren

- **sind auf die besondere Situation der Betriebe und der Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft abgestimmt**
- **sichern die Urlaubsansprüche der gewerblichen Arbeitnehmer**
- **gleichen branchenspezifische Nachteile aus**
- **sorgen für gleiche Wettbewerbsbedingungen.**

Die tarifliche Urlaubsregelung gilt einheitlich für das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Das Urlaubskassenverfahren wird in Bayern von der UKB durchgeführt.

Für das übrige Bundesgebiet ist SOKA-BAU Wiesbaden bzw. in Berlin die Sozialkasse des Berliner Baugewerbes für die Durchführung des Urlaubskassenverfahrens zuständig.

Die Sozialkassen führen für jeden gewerblichen Arbeitnehmer im Baugewerbe ein Arbeitnehmerkonto und erstatten dem Arbeitgeber die von ihm ausgezahlte Urlaubsvergütung.

Die Tarifvertragsparteien der Bayerischen Bauwirtschaft sind:



Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt



Bayerischer
Bauindustrieverband e.V.



Verband Baugewerblicher Unternehmer
Bayerns e.V.



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

Tarifvertrag

Der Urlaubsanspruch ist tariflich vereinbart in der **„Urlaubsregelung für die gewerblichen Arbeitnehmer im Baugewerbe in Bayern“**.

Der Tarifvertrag „Urlaubsregelung“ ist für allgemeinverbindlich erklärt, somit bindend und Pflicht für alle Betriebe des Bauhauptgewerbes.

Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch beträgt im Kalenderjahr

- für gewerbliche Arbeitnehmer ab dem 18. Lebensjahr – **30 Arbeitstage**
- für Schwerbehinderte (mindestens 50 %) erhöht sich der Jahresurlaub um 5 Arbeitstage

Ermittlung des Urlaubsanspruches

Der Urlaubsanspruch wird im jeweiligen Kalenderjahr auf Grundlage der Kalendertage = Beschäftigungstage (BT) eines Bau-Beschäftigungsverhältnisses erworben.

- **1 Tag Urlaub** wird nach jeweils **12 Beschäftigungs-/Kalendertagen** erworben.
- Bei Schwerbehinderten nach jeweils 10,3 Beschäftigungs-/Kalendertagen.

Beispiel

Arbeitsverhältnis vom 27.03. bis 05.09. =
5 volle Monate + 10 Tage

$5 \text{ Monate} \times 30 \text{ BT} = 150 \text{ BT} + 10 \text{ BT} =$
 $160 \text{ BT} : 12 = 13,33$

Der Arbeitnehmer hat sich Anspruch auf
13 Tage Urlaub erworben.

Urlaubsvergütung

- Die Urlaubsvergütung besteht aus dem Urlaubsentgelt und dem zusätzlichen Urlaubsgeld
- Die Höhe der Urlaubsvergütung errechnet sich
 - mit dem tariflich festgelegten **%-Satz**
 - aus dem **beitragspflichtigen Bruttolohn**
 - und eventuellen Ansprüchen bei Arbeitsausfällen ohne Lohnanspruch – Mindesturlaubsvergütung – (siehe Seite 6)
- Der tarifvertragliche Prozentsatz zur Errechnung der Urlaubsvergütung beträgt
 - 11,40 % Urlaubsentgelt
 - + 2,85 % (25 % aus 11,40 %) zusätzl. Urlaubsgeld

- 14,25 % Urlaubsvergütung
- für Schwerbehinderte 16,63 % inkl. zusätzliches Urlaubsgeld

Beispiel

Bruttolohn = EUR 42.650,00
daraus Urlaubsvergütung (14,25 %)
= EUR 6.077,63

Hinzu kommen eventuelle Ansprüche auf Mindesturlaubsvergütung. Diese erhöhen somit den Urlaubsanspruch, der sich aus dem Bruttolohn ergibt.

Mindesturlaubsvergütung

- Bei Arbeitsausfällen ohne Lohnanspruch wegen
 - unverschuldeter Krankheit
 - Ausfallstunden in der Zeit vom 01.12. bis 31.03. mit Saison-Kurzarbeitergeld (Saison-KUG)
 - Ausfallstunden in der Zeit vom 01.04. bis 30.11. mit konjunkturellem Kurzarbeitergeld (KUG)besteht Anspruch auf die Mindesturlaubsvergütung (MUV).
- Die MUV beträgt für jede ab dem 01.01.2023 entstandene Ausfallstunde 12,5% des Gesamt-tarifstundenlohns (GTL), für Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen 14,6%.
- Der Anspruch auf die MUV entsteht ab der 1. Ausfallstunde.

Beispiel

Im Januar 2023 werden 50 Ausfallstunden für Saison-KUG gemeldet und ein GTL von EUR 20,49.

Die Mindesturlaubsvergütung beträgt hierfür
 $\text{EUR } 20,49 \text{ GTL} \times 50 \text{ Ausfallstunden} \times 12,5\%$
 $= \text{EUR } 128,06 \text{ Urlaubsvergütung.}$

Urlaubsgewährung

- Bei Urlaubsnahme besteht der Anspruch auf Zahlung der Urlaubsvergütung gegenüber dem Arbeitgeber. Die Urlaubsvergütung wird mit der nächsten Lohnabrechnung nach Urlaubsantritt fällig.
- Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, so ist zuerst der Resturlaub zu gewähren.

-
- Sofern jedoch in den Monaten Januar bis März noch Urlaubsansprüche für Ausfallstunden wegen Krankheit aus dem Vorvorjahr vorhanden sind, sind diese MUV-Ansprüche als Erstes zu gewähren, da sie am 31.03. verfallen.
 - Wechselt ein Arbeitnehmer den Baubetrieb, wird der bestehende Urlaubsanspruch auf den neuen Baubetrieb übertragen. Der Arbeitnehmer kann seinen Urlaub dann dort in Anspruch nehmen.

Gültigkeit der Urlaubsansprüche

Für die Urlaubsansprüche aus Bruttolohn, Ausfallstunden wegen Saison-KUG, konjunkturellem KUG sowie wegen Krankheit bestehen unterschiedliche Anspruchsfristen:

- Der Urlaubsanspruch aus Bruttolohn, Ausfallstunden wegen Saison-KUG und konjunkturellem KUG besteht im **laufenden Kalenderjahr** und im **Folgejahr** gegenüber dem Bauarbeitgeber.

Beispiel

Der Urlaubsanspruch aus Bruttolohn und Ausfallstunden für Saison-KUG und konjunkturellem KUG 2023 besteht im Jahr 2023 und im Jahr 2024 gegenüber dem Bauarbeitgeber.

- Der Urlaubsanspruch für Ausfallstunden wegen Krankheit hat eine Gültigkeit von 15 Monaten nach dem Entstehungsjahr.

Beispiel

Der Urlaubsanspruch 2023 für Ausfallstunden wegen Krankheit besteht gegenüber dem Bauarbeitgeber bis zum 31.03.2025.

Entschädigung für verfallene Urlaubsansprüche

- Konnte der Urlaub beim Bauarbeitgeber nicht genommen werden, besteht gegenüber der UKB Anspruch auf Entschädigungszahlung.

Beispiel

Für den nicht genommenen **Urlaub 2023** besteht der **Anspruch auf Entschädigungszahlung bis zum 31.12.2025 gegenüber der UKB.**

- Sofern Mindesturlaubsvergütungsansprüche für einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als 18 Monaten bestehen, gelten besondere Bestimmungen. Hierzu informieren wir Sie im Einzelfall gerne.
- Nach dem 31.12.2025 verfällt der Entschädigungsanspruch für Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2023.

Achtung!

Im Falle der Entschädigung erfolgt die Berechnung des Urlaubsanspruches aus Bruttolohn mit 12,5% (bei Schwerbehinderten mit 14,6%).

Für MUV-Ansprüche wegen Krankheit, die bis zum 31.12.2022 erworben wurden, besteht kein Entschädigungsanspruch.

-
- **Antragsformulare** für die Entschädigung können bei der UKB angefordert werden. Auf unserer Webseite finden Sie außerdem einen Download-Link für Antragsformulare sowie ein Antragsformular zum Ausfüllen am Bildschirm.



- Antragsformulare sind auch bei jedem Bezirksverband der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt erhältlich, die – für Mitglieder – bei der Antragstellung behilflich ist.
- Entschädigungszahlungen sind **steuerpflichtig**. Der Abzug der Lohnsteuer erfolgt mit einer Pauschale von 20% zuzüglich des Solidaritätszuschlages und eventueller Kirchensteuer. Der Arbeitnehmer erhält hierüber eine „Besondere Lohnsteuerbescheinigung“. Wir empfehlen, diese der individuellen Steuererklärung beizufügen.

Urlaubsabgeltung

Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung besteht

- für Urlaubsansprüche, die noch nicht verfallen sind (siehe Seite 15, Verfallsfristen).
- wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist.

Urlaubsabgeltungsgründe

- Der Anspruch auf **Urlaubsabgeltung** gegenüber der **UKB** besteht, wenn der Arbeitnehmer
 - länger als drei Monate nicht mehr bei einem vom Bundesrahmentarifvertrag (BRTV) erfassten Betrieb beschäftigt war, jedoch nicht arbeitslos ist.
 - länger als drei Monate nicht mehr bei einem vom BRTV erfassten Betrieb beschäftigt war und berufsunfähig oder auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, seinen bisherigen Beruf auszuüben.
 - Altersrente oder Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung bezieht, nachdem sein Arbeitsverhältnis geendet hat.
 - in ein Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis innerhalb des Baugewerbes wechselt.
 - als Gelegenheitsarbeiter, Werkstudent, Praktikant oder in ähnlicher Weise beschäftigt war und das Arbeitsverhältnis vor mehr als drei Monaten beendet wurde.
 - länger als drei Monate nicht mehr vom BRTV erfasst wurde, ohne dass sein Arbeitsverhältnis endet. Das ist z.B. der Fall, wenn ein Arbeitnehmer von einem ausländischen Betrieb entsandt wurde und in sein Heimatland zurückkehrt.

Achtung!

Im Falle der Urlaubsabgeltung erfolgt die Berechnung des Urlaubsanspruches aus Bruttolohn mit 12,5 % (bei Schwerbehinderten mit 14,6 %).

Ist der Arbeitnehmer arbeitslos, so ist eine Urlaubsabgeltung nicht möglich. Nimmt der Arbeitnehmer wieder ein Arbeitsverhältnis im Baugewerbe auf, werden die nicht verfallenen Urlaubsansprüche vom neuen Arbeitgeber übernommen.

Im zweiten Jahr nach Entstehung der Urlaubsansprüche besteht der Anspruch auf Entschädigung (wie auf Seite 8 erläutert).

- **Antragsformulare** für die Urlaubsabgeltung können bei der UKB angefordert werden. Auf unserer Webseite finden Sie außerdem einen Download-Link für Antragsformulare sowie ein Antragsformular zum Ausfüllen am Bildschirm.



- Antragsformulare sind auch bei jedem Bezirksverband der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt erhältlich, die – für Mitglieder – bei der Antragstellung auch behilflich ist.
- Urlaubsabgeltungen sind **steuerpflichtig**. Der Abzug der Lohnsteuer erfolgt mit einer Pauschale von 20 % zuzüglich des Solidaritätszuschlages und eventueller Kirchensteuer. Der Arbeitnehmer erhält hierüber eine „Besondere Lohnsteuerbescheinigung“. Wir empfehlen, diese der individuellen Steuererklärung beizufügen.
- Urlaubsabgeltungen sind auch **sozialversicherungspflichtig**.

Der Arbeitnehmerkontoauszug

- Der Arbeitgeber gibt monatlich eine Meldung für jeden einzelnen Arbeitnehmer u.a. mit folgenden Daten ab
 - beitragspflichtiger Bruttolohn
 - gewährte Urlaubstage und Urlaubsvergütung
 - Ein- und Austrittsdatum
 - eventuelle Ausfallstunden wegen Saison-KUG, konjunkturellem KUG oder Krankheit ohne Lohnanspruch
- Aufgrund dieser gemeldeten Daten berechnet die UKB monatlich den Urlaubsanspruch eines jeden Arbeitnehmers.
- Nach Ablauf eines Kalenderjahres erstellt die UKB einen Arbeitnehmerkontoauszug. Dem Arbeitnehmerkontoauszug kann der Arbeitnehmer alle wichtigen Daten entnehmen. Auf Resturlaub und Entschädigungsansprüche wird gesondert hingewiesen.

Der Arbeitnehmerkontoauszug wird nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres an den Arbeitgeber zur Prüfung der Daten gesandt. Anschließend erhält der Arbeitnehmer direkt von der UKB den Arbeitnehmerkontoauszug zugesandt.

- Endet das Arbeitsverhältnis zu einem Baubetrieb und wird in den folgenden drei Monaten keine Tätigkeit in einem Baubetrieb aufgenommen, erhält der Arbeitnehmer ebenfalls einen Arbeitnehmerkontoauszug zugesandt.
- Der Arbeitnehmer sollte den Arbeitnehmerkontoauszug sorgfältig prüfen und Unklarheiten sofort mit dem Arbeitgeber klären. Ist dies nicht möglich, sollte sich der Arbeitnehmer sofort mit der UKB in Verbindung setzen.

UKB Postfach 150825, 80045 München

Herrn
Hans-Dieter Mustermann
Musterstraße 20
98765 Musterstadt
Musterland

Tag: 02.06.2023
Tel: (089) 539 89-0
Fax: (089) 539 89-71

Arbeitnehmernummer: 123 456 78 901 23
Betriebskontonummer: 923 456 78

Arbeitnehmerkontoauszug zum 30.04.2023

	Urlaubs- tage	Urlaubsanspruch EUR
2021		
Entschädigungsanspruch in 2023		0,00
2022		
Resturlaubsanspruch aus Bruttolohn	14	2.511,58
Genommen in 2023 bei Betriebskontonummer 923 456 78	5	897,00
Resturlaubsanspruch 2022 Gesamt	9	1.614,58
2023		
Willi Maurer Bau GmbH 99999 Musterhausen Betriebskontonummer 923 456 78 01.01.2023 – 30.04.2023 120 Beschäftigungstage Bruttolohn EUR 7.776,00 Ausfallstunden Saison-KUG 286,00 Std.	10,00	1.840,60
Urlaubsanspruch 2023 Gesamt	10,00	1.840,60
Verfügbarer Urlaubsanspruch 2023	10,00	1.840,60

Wichtig:

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

- Der Urlaubsanspruch beträgt 14,25% des Bruttolohns.
- Der Urlaubsanspruch für jede Ausfallstunde beträgt 12,50% (bei Schwerbehinderung 14,60%) des Stundenlohns.
- Bei einer Auszahlung werden die Urlaubsansprüche (aus betragspflichtigem Bruttolohn) die ab 01.01.2023 entstehen mit 12,50% (bei Schwerbehinderung 14,60%) des Bruttolohns berechnet.

Bitte beachten Sie die Erläuterungen auf der Rückseite.

Muster

Muster eines Arbeitnehmerkontoauszugs
finden Sie hier:



Berichtigungsanspruch

Sollte ein Arbeitgeber die erforderlichen Meldungen nicht oder unrichtig vorgenommen haben, kann der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt des Kontoauszuges vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser der UKB die richtigen Daten meldet. Von der UKB erhält der Arbeitnehmer dann einen neuen berichtigten Kontoauszug.

Sofern der Arbeitgeber die Berichtigung der Daten an die UKB nicht meldet, kann der Arbeitnehmer die Kontenberichtigung auch direkt von der UKB verlangen. Hierzu muss der UKB ein rechtskräftiges Urteil (Arbeitsgericht) vorgelegt werden. Dieses rechtskräftige Urteil sollte alle nachzuholenden oder zu berichtigenden Daten detailliert aufführen.

Um in diesem Fall rechtzeitig die richtigen Schritte einzuleiten, empfehlen wir dem Arbeitnehmer sich sofort mit der UKB in Verbindung zu setzen.

Verfallsfristen

- Die Urlaubsansprüche und Urlaubsabgeltungsansprüche aus Bruttolohn und Ausfallstunden (Mindesturlaubsvergütung) wegen Saison-KUG und konjunkturellen KUG verfallen am Ende des Kalenderjahres, das auf das Jahr der Entstehung folgt.

Beispiel

Der Urlaubsanspruch aus dem Urlaubsjahr 2023 verfällt am 31.12.2024 gegenüber dem Bauarbeitgeber.

In der Zeit vom 01.01.2025 bis 31.12.2025 besteht der Anspruch auf Entschädigung für Ansprüche aus Bruttolohn und MUV wegen Saison-KUG und konjunkturellen KUG gegenüber der UKB. Nach dem 31.12.2025 ist auch der Entschädigungsanspruch verfallen.

- Der Urlaubsanspruch (Mindesturlaubsvergütung) für Ausfallstunden wegen Krankheit verfällt 15 Monate nach dessen Entstehung.

Beispiel

Der Urlaub (MUV) wegen Krankheit aus dem Urlaubsjahr 2023 verfällt am 31.03.2025.

Ein Anspruch auf Entschädigung gegenüber der UKB besteht bis zum 31.12.2025.

Achtung!

Für MUV-Ansprüche wegen Krankheit, die bis zum 31.12.2022 erworben wurden, besteht kein Entschädigungsanspruch.

Sofern Mindesturlaubsvergütungsansprüche für einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als 18 Monaten entstehen, gelten besondere Bestimmungen. Hierzu informieren wir Sie im Einzelfall gerne.

Arbeitgeberwechsel

Was ist zu tun?

Scheidet ein Arbeitnehmer aus einem Baubetrieb aus, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen unterschriebenen Ausdruck der elektronischen Meldung auszuhändigen. Dieser gilt als Urlaubsbescheinigung und ist dem nächsten Bauarbeitgeber bei Beginn des Arbeitsverhältnisses vorzulegen.

**Gemeinnützige
Urlaubskasse des
Bayerischen
Baugewerbes e.V.**

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