

SIKOflex von SOKA-BAU bedeutet:

- › SOKA-BAU richtet für jeden infrage kommenden Arbeitnehmer ein individuelles Ausgleichskonto ein. Die Arbeitnehmer erhalten von ihrem Arbeitgeber eine sogenannte „Verpfändungsvereinbarung“, welche sie unterschreiben und aufbewahren müssen, um im Insolvenzfall ihre Ansprüche durchsetzen zu können.
- › Der Arbeitgeber zahlt monatlich den Bruttostundenlohn (plus Sozialaufwand) für jede Arbeitsstunde, die über 178 Stunden im Sommer bzw. 164 Stunden im Winter hinaus geleistet wurde, auf das Ausgleichskonto.
- › Der Arbeitgeber entnimmt monatlich für jede Arbeitsstunde, die weniger als 178 Stunden im Sommer bzw. 164 Stunden im Winter geleistet wurde, dem Ausgleichskonto den Bruttostundenlohn (plus Sozialaufwand).
- › Das Guthaben ist gegen Insolvenz abgesichert und wird verzinst.
- › Die Kontoführungsgebühr beträgt 1,50 € pro Arbeitnehmer und Monat sowie 7,50 € pro Betrieb und Monat. Zum Ende des Ausgleichszeitraumes werden Kontoführungsgebühr und Zinsen verrechnet.
- › Es kann eine Vertrauensperson benannt werden, diese wird bei Entnahmen aus dem Ausgleichskonto von SOKA-BAU informiert.

Was geschieht im Insolvenzfall mit den Guthaben, die durch SIKOflex abgesichert sind?

- › SOKA-BAU erstellt eine individuelle Abrechnung für jeden Arbeitnehmer und zahlt das Nettoguthaben an ihn aus.
- › SOKA-BAU zahlt die Sozialversicherungsabgaben und Steuern bei der jeweiligen Einzugsstelle ein.
- › Für die betroffenen Arbeitnehmer entstehen keine Kosten.

SIKOflex bietet optimale Flexibilität für Arbeitgeber bei perfekter Sicherheit für Arbeitnehmer!

Unser Beratungsteam:



Dagmar Hamsch
Mobil: 0171 6325092
dhamsch@soka-bau.de



Julia Zwernemann
Mobil: 0151 1265 9636
jzwernemann@soka-bau.de



Bodo Olitzsch
Mobil: 0151 42640663
bolitzsch@soka-bau.de



Steffen Spengler
Mobil: 0170 5271893
steffen.spengler@soka-bau.de

Urlaubs- und Lohnausgleichskasse
der Bauwirtschaft
Wettinerstraße 7
65189 Wiesbaden

arbeitnehmer@soka-bau.de
www.soka-bau.de



26731-06.20-WEB



www.soka-bau.de



SIKOflex – Flexibilisierung der Arbeitszeit

Informationen für Arbeitnehmer und Betriebsräte

Stand: 01.01.2020

Informationen für Arbeitnehmer und Betriebsräte rund um die Flexibilisierung der Arbeitszeit

Wie funktioniert eine Flexibilisierung der Arbeitszeit in Betrieben des Bauhauptgewerbes?

Die Tarifvertragsparteien haben im allgemein verbindlichen Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) die Arbeitszeit in § 3 Nr. 1.2 geregelt. In den Monaten April bis November beträgt die tägliche Arbeitszeit montags bis donnerstags 8,5 und freitags 7,0 Stunden, in den Monaten Dezember bis März beträgt sie montags bis donnerstags 8,0 und freitags 6,0 Stunden. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit. Diese Arbeitszeiten können nach § 3 Nr. 1.4 BRTV unter festgelegten Voraussetzungen flexibilisiert werden. Eine Verpflichtung zur Flexibilisierung besteht nicht.

Tarifliche Arbeitszeiten

Winterarbeitszeit

		Monatslohn 164-GTL bei Arbeitszeit-Flexi
Jan-März und Dez		
Montag bis Donnerstag	8,0 Std.	
Freitag	6,0 Std.	
Wochenarbeitszeit	38,0 Std.	

Sommerarbeitszeit

		Monatslohn 178-GTL bei Arbeitszeit-Flexi
Apr-Nov		
Montag bis Donnerstag	8,5 Std.	
Freitag	7,0 Std.	
Wochenarbeitszeit	41,0 Std.	

Durchschnittliche Wochenarbeitszeit = 40 Std. im Kalenderjahr

GTL = Gesamttarifstundenlohn

Voraussetzungen

- In Betrieben mit Betriebsrat muss eine Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit abgeschlossen werden.
- In Betrieben ohne Betriebsrat muss mit jedem infrage kommenden Arbeitnehmer eine vertragliche Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit getroffen werden.
- Die Flexibilisierung muss einen 12-monatigen Ausgleichszeitraum umfassen. Dieser darf nicht unterbrochen sein, Beginn und Ende des Ausgleichszeitraumes sind festzulegen.
- Die Arbeitszeit kann in diesem Zeitraum ohne Mehrarbeitszuschlag auf die einzelnen Werktage verteilt werden.
- Die jeweilige werktägliche Arbeitszeit muss festgelegt werden.

- Es ist für die Monate April bis November unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ein Monatslohn in Höhe von 178 GTL, in den Monaten Dezember bis März von 164 GTL zu zahlen.
- Für jeden betroffenen Arbeitnehmer muss ein Ausgleichskonto eingerichtet werden. Auf diesem Ausgleichskonto wird die Differenz zwischen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und dem Monatslohn gutgeschrieben bzw. belastet.
- Das Ausgleichskonto darf zu keinem Zeitpunkt mehr als 150 Guthaben- bzw. 30 Sollstunden aufweisen.
- Das Ausgleichskonto darf nur zum Ausgleich für den Monatslohn verwendet werden.
- Das Ausgleichskonto muss vom Arbeitgeber auf dessen Kosten gegen Insolvenz abgesichert werden.
- SOKA-BAU bietet im Auftrag der Tarifvertragsparteien die Insolvenzsicherung der Ausgleichskonten an.

Beispiel einer Arbeitszeitflexibilisierung

