



Sozialkasse des Berliner Baugewerbes

Lückstraße 72/73, 10317 Berlin, Telefon: 030 51539-0

<http://www.sozialkasse-berlin.de>

Leitfaden

für die Gewährung und Erstattung von

Urlaub

gewerbliche Arbeitnehmer im Berliner Baugewerbe

einschließlich

Mindestlohn/Schwarzarbeitsbekämpfung

Stand: 01. Januar 2014

IMPRESSUM:

Herausgeber:

Sozialkasse des Berliner Baugewerbes
Lückstraße 72/73
10317 Berlin

Telefon: 030 51539-0

Fax: 030 51539-100

Email: post@sozialkasse-berlin.de

Internet: www.sozialkasse-berlin.de

PE 004 Leitfaden Urlaub Vers. 1.1 06062014

© Sozialkasse des Berliner Baugewerbes



Sozialkasse des Berliner Baugewerbes

Lückstraße 72/73, 10317 Berlin, Telefon: 030 51539-0

<http://www.sozialkasse-berlin.de>

Ansprechpartner

Geschäftsführung E-Mail: sekretariat@sozialkasse-berlin.de

Herr Witt Telefon: 030 51539-135
Frau Heydrich (stellv.) Telefon: 030 51539-127

Sekretariat Frau Bittig Telefon: 030 51539-128
Fax: 030 51539-180

Betriebserfassung E-Mail: erfassung@sozialkasse-berlin.de

Frau Kania Telefon: 030 51539-110
Fax: 030 51539-610

Datenverarbeitung-Organisation E-Mail: edv@sozialkasse-berlin.de

Herr Susanto Telefon: 030 51539-176
Fax: 030 51539-689

Meldungen und Erstattungen E-Mail: kk@sozialkasse-berlin.de

Frau Reinhold Telefon: 030 51539-152
Fax: 030 51539-652

Elektronischer Datenaustausch E-Mail: dta-soka@sozialkasse-berlin.de

Frau Schnöckel Telefon: 030 51539-115
Fax: 030 51539-615

Kontrolle / Arbeitnehmerservice E-Mail: kk1@sozialkasse-berlin.de

Frau Scherff (Schwarzarbeit / Mindestlohn) Telefon: 030 51539-116
Fax: 030 51539-616

Betriebsprüfung E-Mail: pruefer@sozialkasse-berlin.de

Frau Mehl Telefon: 030 51539-164
Fax: 030 51539-601

Arbeitnehmerservicestelle E-Mail: an-service@sozialkasse-berlin.de

Frau Schulz Telefon: 030 51539-148
Fax: 030 51539-648



I.	Die Aufgaben der Sozialkassen	1
II.	Tarifliche Urlaubsregelung	2
1	Geltende Tarifverträge	2
2	Urlaubsanspruch / Resturlaub	2
3	Ermittlung der Urlaubsdauer	3
3.1	Tarifvertragliche Regelung	3
3.2	Verfahrenstechnische Regelung in Berlin	3
3.3	Urlaubsansprüche für aushilfsweise Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte	4
4	Urlaubsvergütungsanspruch	4
5	Mindesturlaubsvergütung	4
6	Urlaubsgewährung	5
7	Übertragung des Urlaubs in das Folgejahr	6
8	Spezielle Urlaubsregelungen	7
8.1	Urlaub für jugendliche gewerbliche Arbeitnehmer	7
8.2	Urlaub für volljährige Arbeitnehmer im Auslernjahr	8
8.3	Urlaubsanspruch bei Elternzeit	9
8.4	Urlaub bei Altersteilzeit	10
9	Abgeltungen, Verfall und Entschädigung von Urlaubsansprüchen	10
9.1	Urlaubsabgeltungen	10
9.2	Verfall und Entschädigung von Urlaubsansprüchen	11
III.	Verfahrensablauf	12
1	Elektronische Meldungen	12
2	An- und Abmeldung von Arbeitnehmern	
2.1	Anmeldung eines gewerblichen Arbeitnehmers	13
2.2	Änderungen von Arbeitnehmerdaten oder –status	13
2.3	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	13
3	Die monatliche Meldung	14
3.1	Monatliche Meldedaten	14
3.1.1	Meldung der Anspruchsgrundlagen für Urlaub	14
3.1.2	Meldung über die Gewährung von Urlaub	15
3.1.3	Zusätzliche Angaben (TV ZABB)	16
3.2	Die Info-Liste	18
3.3	Korrekturen und Nachmeldungen	19
3.4	Meldeverzug / unvollständige Meldungen	19
4	Beitragszahlung und Erstattungsvorgang	20
4.1	Meldung der Bruttolohnsumme und Beantragung der Erstattung von Urlaubsvergütungen	20





4.2	Beitragszahlung an SOKA-BAU	20
4.3	Voraussetzungen für die Erstattung	20
4.4	Saldierungsverfahren	21
4.5	Verzugszinsen und Zahlungsverzug	23
4.6	Spitzenausgleichsverfahren	23
4.7	Rückforderungen und nachträglich festgestellte Erstattungsleistungen	24
4.8	Verfallsfristen und Verjährung	24
4.8.1	Verfall von Erstattungsansprüchen	24
4.8.2	Verfall von Ansprüchen der Kassen	25
4.8.3	Verjährung	25
5	Behandlung von Pendlern zwischen Betrieben im Land Berlin und dem übrigen Bundesgebiet	25
5.1	Übertragung von Urlaubsansprüchen aus dem übrigen Bundesgebiet / Erstattungen in Berlin	25
5.2	Übertragung von in Berlin erworbenen Urlaubsansprüchen / Erstattungen im übrigen Bundesgebiet	25
5.3	Erstattung bei Betriebsverlegung in das übrige Bundesgebiet	26
6	Anspruchs- und Leistungsnachweis ALN (Arbeitnehmerkontoauszug)	26
7	Kontrollen / Prüfungsrecht	27
IV.	Leitfaden Mindestlohn / Schwarzarbeitsbekämpfung	28
1	Inhalt und Zielsetzung des TV ZABB	28
2	Mindestlohn	29
3	Wichtige Regelungen des BRTV	31
4	Begriffe und Beispiele	32
4.1	Beispiel: Tarifliche Arbeitszeitverteilung	32
4.2	Festlohn / Pauschalvergütung (Mini-Jobs)	33
4.3	Nettolohnvereinbarung	33
4.4	Beispiel: Betriebliche Arbeitszeitverteilung (12 Monate) / Arbeitszeitkonten	34
4.5	Hinweis: Führung und Absicherung von Arbeitszeitkonten durch die Sozialkasse	38
5	Beitrags- und Meldebescheinigung	39
6	Gesetzesverweise	40
6.1	Nachweisgesetz - NachwG	40
6.2	Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG	41
<u>Anhang:</u>		
	Begriffsbestimmungen / Definitionen	43
	Bruttolohn	43
	Leistungen, die zur Bruttolohnsumme gehören (Übersicht)	43
	Urlaubsberechnungstabelle	45
	Historie (Urlaubsansprüche, Beiträge, tarifvertragliche Regelungen)	47

I. Die Aufgaben der Sozialkassen



Die
**Sozialkasse des Berliner Baugewerbes
(Sozialkasse),**
Lückstraße 72/73, 10317 Berlin,

ist eine Einrichtung von Tarifvertragsparteien des
Berliner Baugewerbes

dem
Bauindustrieverband Berlin-Brandenburg e. V.,
der
Fachgemeinschaft Bau Berlin und Brandenburg e. V.,
dem
Landesverband Bauhandwerk Brandenburg-Berlin e. V.
und der
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.



Die
SOKA-BAU
Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK)
und
Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft
(ULAK)
Wettinerstraße 7, 65179 Wiesbaden,
mit dem Büro Berlin,
Lückstraße 72/73, 10317 Berlin,

sind Einrichtungen von Tarifvertragsparteien des
Baugewerbes
dem
Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V.,
dem
Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V.
und der
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.

Aufgaben der SOKA-BAU

Die ZVK und die ULAK sind unter dem Begriff „SOKA-BAU“ als Einrichtungen zusammengefasst. Die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK) ist in den alten Bundesländern und in Berlin-West für die Sicherung der zusätzlichen Altersversorgung der gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten zuständig.

Die ULAK ist aus Vereinfachungsgründen und zur Entlastung der Baubetriebe als Einzugsstelle auch für die Beiträge bestimmt, die der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK), der Gemeinnützigen Urlaubskasse des Bayerischen Baugewerbes e. V. (UKB) und der Sozialkasse des Berliner Baugewerbes zustehen.

Aufgaben der Sozialkasse

Die Sozialkasse des Berliner Baugewerbes ist ein Verein mit eigener Rechtspersönlichkeit kraft staatlicher Verleihung. Ihre räumliche Zuständigkeit erstreckt sich auf das Land Berlin. Auf Grund tarifvertraglicher Vereinbarungen nimmt die Sozialkasse Aufgaben für das Baugewerbe wahr, um gewerblichen Arbeitnehmern einen Ausgleich für eine Reihe von strukturellen Benachteiligungen zu bieten. Dazu gehört die Sicherung folgender Leistungen:

- Urlaubsvergütung
- Berufsbildungskosten
- Arbeitszeitguthaben

Die Sicherung der Ansprüche durch die Sozialkasse erfolgt zum einen dadurch, dass von den Arbeitgebern zur Erstattung beantragte Leistungen in Höhe der tariflichen Ansprüche anhand gemeldeter Anspruchsdaten erstattet werden. Zum anderen zahlt die Sozialkasse Abgeltungen und Entschädigungen von verfallenen Urlaubsansprüchen direkt an die Arbeitnehmer aus.

Daneben obliegt der Sozialkasse auch die Kontrolle der Einhaltung aller tarifvertraglichen Regelungen wie z. B. dem Mindestlohn, soweit diese Einfluss auf die Sicherung der Urlaubsvergütung haben.

In den übrigen Bundesländern werden vergleichbare Aufgaben von der ULAK beziehungsweise in Bayern von der UKB wahrgenommen.

II. Tarifliche Urlaubsregelung

1 Geltende Tarifverträge

Tarifvertragliche Rechtsgrundlagen für Urlaub

Die Sozialkassen nehmen die Aufgaben zur Sicherung der Urlaubsvergütungsansprüche auf der Grundlage folgender im Berliner Baugewerbe geltender allgemeinverbindlicher Tarifverträge wahr:

- Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) vom 3. Mai 2013;
- Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) vom 4. Juli 2002; hier insbesondere § 8 Urlaub;
- Tarifvertrag über Sozialaufwandserstattung im Berliner Baugewerbe vom 17. Dezember 2002;
- Tarifvertrag über zusätzliche Angaben im arbeitnehmerbezogenen Meldeverfahren im Berliner Baugewerbe (TV ZABB) vom 19. Mai 2006;
- Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 28. April 2011 und vom 3. Mai 2013.

(alle in der jeweils gültigen Fassung).

Allgemeinverbindlichkeit

Rechtsgrundlage für die Allgemeinverbindlichkeit ist § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG). Die Allgemeinverbindlicherklärung dieser Tarifverträge, in denen neben Ansprüchen der Arbeitnehmer auch die Aufgaben der Sozialkasse und der ZVK festgelegt sind, bewirkt, dass sich ihr Geltungsbereich auf alle baugewerblichen Arbeitgeber unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Vereinigung der Arbeitgeber und auf die Arbeitnehmer unabhängig von der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft erstreckt.

www.sozialkasse-berlin.de

Die Tarifverträge bzw. die relevanten Auszüge sind auf der Internetseite der Sozialkasse abrufbar: [Tarifverträge](#)

2 Urlaubsanspruch / Resturlaub

Urlaub für gewerbliche Arbeitnehmer

Der Urlaubsanspruch für gewerbliche Arbeitnehmer beträgt 30 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Anerkannte Schwerbehinderte (SB) haben Anspruch auf 35 Arbeitstage Urlaub. Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

Erläuterung: **Schwerbehinderte**

Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Vorschriften sind Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50. Die Inanspruchnahme des erhöhten Urlaubsanspruches erfordert die Vorlage eines amtlichen Bescheides. Wird die Schwerbehinderteneigenschaft im Laufe eines Jahres an- oder aberkannt, so wird der erhöhte Urlaubsanspruch anteilig für jeden vollen Monat gewährt, in dem die Schwerbehinderung bestand.

Urlaubsübertragung bis zum 31. Dezember des Folgejahres

Zum Ende des Urlaubsjahres ist der unverbrauchte Urlaub in das Folgejahr zu übertragen (Resturlaub). **Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage kaufmännisch zu runden.**

Beispiel:

Erwirbt ein gewerblicher Arbeitnehmer im Jahr 2011 Anspruch auf Urlaub, so ist ihm dieser bis zum 31. Dezember 2012 zu gewähren. Ein Anspruch am 31. Dezember 2011 in Höhe von 2,45 Tagen ist auf 2 Urlaubstage, ein Anspruch in Höhe von 2,55 Tagen ist auf 3 Urlaubstage zu runden.

3 Ermittlung der Urlaubsdauer

3.1 Tarifvertragliche Regelung

Beschäftigungstage

Bei Urlaubsantritt sind die dem Arbeitnehmer zustehenden, vollen Urlaubstage auf Basis der Beschäftigungstage zu ermitteln. Beschäftigungstage sind alle Tage des Bestehens von Arbeitsverhältnissen in Betrieben des Baugewerbes während des Urlaubsjahres.

Ausgenommen sind Tage:

- an denen der Arbeitnehmer der Arbeit unentschuldigt ferngeblieben ist;
- unbezahlten Urlaubs, soweit dieser länger als 14 Kalendertage gedauert hat.

Ermittlung der Beschäftigungstage

Volle Beschäftigungsmonate sind zu 30 Beschäftigungstagen zu zählen, die Beschäftigungstage eines angefangenen Beschäftigungsmonats sind auszuzählen.

Ermittlung der Urlaubsdauer

Der Arbeitnehmer erwirbt nach jeweils 12 – als Schwerbehinderter nach jeweils 10,3 – Beschäftigungstagen Anspruch auf einen Tag Urlaub. Danach ergibt sich gemäß Tarifvertrag folgende Berechnung:

- Beschäftigungstage : 12 = Urlaubsdauer (abgerundet auf volle Tage)
- (bei Schwerbehinderten dividiert durch 10,3)

3.2 Verfahrenstechnische Regelung in Berlin

Ermittlung der Urlaubsdauer durch die Sozialkasse Berlin

In Auslegung der Bestimmungen zu § 8 Nr. 2 BRTV hat die Sozialkasse auf Grundlage von § 32 VTV die folgenden - bis Ende 2000 in einem Berliner Ergänzungstarifvertrag geregelt - technischen Verfahrensvorschriften für die Ermittlung des Urlaubsanspruches beibehalten:

Beschäftigungstage heißen

Urlaubsberechnungstage

Unterschiede

Im Berliner Sozialkassenverfahren werden die „**Beschäftigungstage**“ als „**Urlaubsberechnungstage**“ bezeichnet. Beide Bezeichnungen sind inhaltlich identisch; es bestehen jedoch Unterschiede in der rechnerischen Ermittlung der Urlaubsberechnungstage für die Beschäftigungszeit. Sie werden abweichend von der oben aufgeführten tarifvertraglichen Regelung nach den tatsächlichen Kalendertagen ermittelt. So wird der volle Beschäftigungsmonat „Januar“ mit 31 Urlaubsberechnungstagen gezählt und der volle Beschäftigungsmonat „Februar“ mit 28 Urlaubsberechnungstagen.

Der zeitliche Urlaubsanspruch wird nach folgender Formel ermittelt und mit zwei Nachkommastellen auf den Meldebelegen und den Arbeitnehmerkontoauszügen ausgewiesen:

$$\text{Urlaubsdauer (verfügbarer Urlaub) = } \frac{\text{Urlaubsanspruch pro Kalenderjahr x Urlaubsberechnungstage}}{\text{Kalendertage des Urlaubsjahres}} \text{ - gewährter Urlaub}$$

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist vom 1. April bis zum 31. Oktober 2014 beschäftigt. Dies entspricht 214 Urlaubsberechnungstagen. Der Urlaubsanspruch pro Kalenderjahr beträgt 30 Tage. Das Kalenderjahr 2014 besteht aus 365 Tagen (kein Schaltjahr). Urlaub wurde noch nicht gewährt. Der Urlaubsanspruch beträgt 18 Tage (kfm. Rundung).

$$\text{Urlaubsdauer: } 17,59 \text{ Tage = } \frac{30 \text{ Tage Jahresanspruch x } 214 \text{ Urlaubsberechnungstage}}{365 \text{ Kalendertage}} \text{ - } 0 \text{ gewährte Tage}$$

3.3 Urlaubsansprüche für aushilfsweise Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte

Die aus Seite 3 dargestellte Berechnung der Urlaubsdauer gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, bei denen die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage pro Woche verteilt ist.

Beschäftigung regelmäßig an weniger als 5 Tagen/Woche

Nur bei Teilzeitbeschäftigten, bei denen die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder durchschnittlich auf weniger als 5 Tage verteilt ist, können die Urlaubsberechnungstage entsprechend folgender Formel verringert werden:

$$\text{Reduzierte Urlaubsberechnungstage} = \frac{\text{Tatsächliche Arbeitstage pro Woche}}{5 \text{ Arbeitstage pro Woche}} \times 30 \text{ Urlaubsberechnungstage}$$

Urlaubstage sind dann aber auch nur die Arbeitstage, auf die sich die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig verteilt.

Unregelmäßige oder tageweise Beschäftigung

Werden Arbeitnehmer aushilfsweise in unregelmäßigen Abständen oder tageweise beschäftigt, so sind nur diese Tage als Urlaubsberechnungstage zu melden. (Vgl. hierzu auch III Verfahrensablauf 3.1.1, Seite 14)

4 Urlaubsvergütungsanspruch

Urlaubsvergütung (Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld)

Die Urlaubsvergütung setzt sich zusammen aus dem Urlaubsentgelt und dem zusätzlichen Urlaubsgeld. Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 25 % des Urlaubsentgelts. Das zusätzliche Urlaubsgeld kann auf betrieblich gewährtes zusätzliches Urlaubsgeld angerechnet werden.

Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld können nur zusammenhängend beansprucht und gewährt werden. Die Urlaubsvergütung in Prozent der Bruttolohnsumme setzt sich daher wie folgt zusammen:

	Urlaubsentgelt	11,40 %	bzw. 13,30 % (SB)
	+ zusätzliches Urlaubsgeld (25 %)	2,85 %	bzw. 3,33 % (SB)
Urlaubsvergütungsanspruch	Urlaubsvergütung	14,25 %	bzw. 16,63 % (SB)

Der Anspruch auf die Urlaubsvergütung entsteht im laufenden Monat und wird von der Sozialkasse nach Abgabe der Meldung auf dem Arbeitnehmerkonto gutgeschrieben.

5 Mindesturlaubsvergütung

Mindesturlaubsvergütung

Ein Anspruch auf Mindesturlaubsvergütung besteht für folgende Arbeitsausfälle:

Krank ohne Lohn Zeiten mit Bezug von Saison-KUG

- Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit ohne Lohn.
- Ausfallstunden im Zeitraum 1. Dezember bis 31. März mit Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld ab der 91. Ausfallstunde.

Der Anspruch auf die Mindesturlaubsvergütung für Krankheit ohne Lohn entsteht im laufenden Monat und wird von der Sozialkasse nach Abgabe der Meldung auf dem Arbeitnehmerkonto gutgeschrieben.

Der Anspruch auf die Mindesturlaubsvergütung für Ausfallstunden mit Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld ab der 91. Ausfallstunde entsteht zum Ende des Schlechtwetterzeitraumes. Er wird von der Sozialkasse nach Abgabe der Meldung für den Monat März dem Arbeitnehmerkonto gutgeschrieben.

Die Mindesturlaubsvergütung beträgt pro Ausfallstunde 14,25 % des zuletzt gemeldeten Bruttolohns pro lohnzahlungspflichtige Stunde (ausgezahlter Stunde). Der zuletzt gemeldet Bruttolohn ist:

Definition:
Zuletzt gemeldeter
Bruttolohn

- bei Krankheit ohne Lohn der letzte gemeldete Bruttolohn vor der Krankheit,
- bei Saison-KUG-Zeiten der letzte gemeldete Bruttolohn vor Beginn des Saison-KUG-Zeitraumes, in der Regel der Bruttolohn des Monats November.

6 Urlaubsgewährung

1. Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr / Vorvorjahr
2. Urlaubsansprüche und Mindesturlaubsansprüche aus dem laufenden Jahr

Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, so ist zunächst der aus dem Vorjahr übertragene Resturlaub zu gewähren, sofern für diesen eine Urlaubsvergütung erworben wurde. Bestehen keine aus dem Vorjahr übertragenen Resturlaubsansprüche, ist der im laufenden Kalenderjahr erworbene Jahresurlaub zu gewähren.

Sowohl Resturlaubsansprüche als auch die Urlaubsansprüche des laufenden Jahres können sich aus dem Urlaubsanspruch aus Bruttolohn und aus Mindesturlaubsansprüchen ergeben. Welcher dieser Bestandteile gewährt wird, wird erst am Jahresende bei der Ermittlung des Resturlaubsübertrages festgestellt. Die Sozialkasse informiert über den verfügbaren Resturlaubsanspruch und den verfügbaren Anspruch aus dem laufenden Jahr jeweils nur in einer Summe.

Anteilige Urlaubsgewährung

Bei Beanspruchung des noch verfügbaren Urlaubes ist grundsätzlich die Urlaubsvergütung anteilig zu gewähren, d. h., die gesamte noch verfügbare Urlaubsvergütung wird durch die Anzahl der Urlaubstage geteilt und mit der Anzahl der beanspruchten Urlaubstage multipliziert. Für Resturlaub gilt Entsprechendes.

Beispiel **Urlaubsgewährung:**

Ein Arbeitnehmer möchte ab 1. April 2014 für 16 Tage Urlaub gewährt bekommen. Sein Urlaubsanspruch Ende März 2014 (kein Schaltjahr) beträgt:

<i>Urlaubsanspruch:</i>	<i>Tage</i>	<i>Vergütung</i>	<i>Vergütung/Tag</i>
<i>Resturlaub</i>	<i>13,00</i>	<i>1.820,00 €</i>	<i>140,00 €</i>
<i>Laufendes Kalenderjahr</i>	<i>7,40</i>	<i>1.043,40 €</i>	<i>141,00 €</i>

Die Urlaubsvergütung bei einer Urlaubsgewährung von 16 Tagen ab 1. April ist wie folgt zu berechnen:

<i>Urlaubsgewährung:</i>	<i>Tage</i>	<i>Vergütung/Tag</i>	<i>Urlaubsvergütung</i>
<i>1. Resturlaub</i>	<i>13,00</i>	<i>140,00 €</i>	<i>1.820,00 €</i>
<i>2. Urlaub lfd. Kalenderjahr</i>	<i>3,00</i>	<i>141,00 €</i>	<i>423,00 €</i>
<i>Insgesamt:</i>	<i>16,00</i>		<i>2.243,00 €</i>

7 Übertragung des Urlaubs in das Folgejahr

Übertragung des Urlaubs in das Folgejahr

Bei der Übertragung des Urlaubsanspruches in das Folgejahr erfolgt eine rechnerische Zuordnung auf die einzelnen Urlaubsvergütungsbestandteile, wobei für die Reihenfolge der Gewährung gilt:

1. Mindesturlaubsanspruch Krank ohne Lohn (KR) aus dem Vorvorjahr
2. Resturlaubanspruch aus Bruttolohn Vorjahr
3. Mindesturlaubsanspruch Saison-KUG Vorjahr
4. Mindesturlaubsanspruch Krank ohne Lohn (KR) Vorjahr
5. Urlaubsanspruch aus Bruttolohn laufendes Jahr
6. Mindesturlaubsanspruch Saison-KUG laufendes Jahr
7. Mindesturlaubsanspruch Krank ohne Lohn laufendes Jahr

Beispiel

Zuordnung der Urlaubsbestandteile:

Ein Arbeitnehmer ging in das Jahr 2014 mit Resturlaubsansprüchen aus unterschiedlichen Urlaubsvergütungsbestandteilen und hat im Jahr 2014 laufende Urlaubs- und Mindesturlaubsansprüche erworben:

Resturlaub aus 2013

Urlaubsanspruch:	Tage	Vergütung	Vergütung/Tag
Resturlaub	10,00	1.510,30 €	151,03€
davon			
- Resturlaub aus Bruttolohn	6,00	854,00 €	
- Mindesturlaub Saison-KUG	2,00	317,15 €	
- Mindesturlaub KR	2,00	339,15 €	
Urlaubsanspruch aus Bruttolohn		3.819,67 €	
Mindesturlaubsanspr. Saison-KUG		100,46 €	
Mindesturlaubsanspr. KR		80,37 €	
Gesamtanspruch laufendes Jahr:	30,00	4.000,50 €	133,35 €

Urlaub aus 2014

Fall 1:

Urlaubsgewährung 2014

1. Resturlaub	7,00	1.050,00 €	150,00€
2. Urlaub lfd. Kalenderjahr	0,00	0,00 €	0,00 €

Übertrag nach 2015

verbleibender Resturlaub aus 2013	3,00	460,30 €	153,43 €
davon:			
- Resturlaubsübertrag KR	2,00	339,15 €	
- Entschädigungsanspruch	1,00	121,15 €	
verbleibender Resturlaub aus 2014	30,00	4.000,50 €	
(Rest) Urlaubsübertrag nach 2015 :	32,00	4.339,65 €	135,61 €

Da der Resturlaub des Jahres 2013 im Jahr 2014 nicht verbraucht wurde, muss geprüft werden, ob der verbleibende Rest noch Anteile aus dem Mindesturlaub für Krank ohne Lohn (KR) enthält. Dieser verfällt erst per 31.03.2015 ersatzlos und muss deshalb noch übertragen werden. Alle anderen Urlaubsansprüche verfallen zum Jahresende 2014 zugunsten eines Entschädigungsanspruches.

Da die Urlaubsansprüche nach oben genannter Reihenfolge angerechnet werden, wird zuerst der Resturlaubsanspruch aus Bruttolohn Vorjahr angerechnet. Dieser wurde voll verbraucht. Dann wird der Mindesturlaubsanspruch aus Saison-KUG Vorjahr angerechnet. Dieser wurde zum Teil verbraucht, der verbleibende Rest wird im Jahr 2015 zum Entschädigungsanspruch. Der Mindesturlaubsanspruch KR wurde nicht verbraucht und wird mit den verbleibenden Tagen zusammen mit den erworbenen Urlaubsansprüchen aus 2014 in Summe und mit einem Tagessatz in das Jahr 2015 übertragen.

Fall 2:**Urlaubsgewährung 2014**

<i>Urlaubsanspruch:</i>	<i>Tage</i>	<i>Vergütung</i>	<i>Vergütung/Tag</i>
1. Resturlaub	10,00	1.510,30 €	151,03 €
2. Urlaub lfd. Kalenderjahr	14,00	1.820,00 €	130,00 €

Übertrag nach 2015

<i>verbleibender Resturlaub aus 2013</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00 €</i>	
<i>verbleibender Resturlaub aus 2014</i>	<i>16,00</i>	<i>2.180,50 €</i>	<i>136,28 €</i>
<i>davon:</i>			
- <i>Resturlaub aus Bruttolohn</i>		<i>1.999,67 €</i>	
- <i>Mindesturlaub Saison-KUG</i>		<i>100,46 €</i>	
- <i>Mindesturlaub KR</i>		<i>80,37 €</i>	

Der Resturlaub aus 2013 wurde im Jahr 2014 vollständig verbraucht. Es erfolgt nur die Übertragung des verbleibenden Urlaubsanspruchs aus 2014 in das Jahr 2015. Die Übertragung nach 2015 erfolgt in Summe mit einem Tagessatz.

8 Spezielle Urlaubsregelungen

8.1 Urlaub für jugendliche gewerbliche Arbeitnehmer

Urlaub für jugendliche gewerbliche Arbeitnehmer

Jugendlicher ist, wer am 1. Januar des Urlaubsjahres noch nicht 18 Jahre alt war. Wer also am 2. Januar oder später 18 Jahre alt wird, gilt als jugendlicher gewerblicher Arbeitnehmer. Jugendliche Arbeitnehmer erhalten den Urlaub grundsätzlich nach den gesetzlichen Vorschriften. Abweichend von § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz beträgt der Urlaub 30 Arbeitstage (Samstage gelten nicht als Arbeitstage).

Der volle Jahresurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen wird frühestens nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit).

Anteiliger Urlaubsanspruch

Wird der Jugendliche innerhalb des Kalenderjahres weniger als sechs Monate beschäftigt, so ist für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubes zu gewähren (Bruchteile werden kaufmännisch gerundet). Dies gilt auch, wenn der Jugendliche nach einer Beschäftigungsdauer von sechs und mehr Monaten durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen wird, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder wenn er das Beschäftigungsverhältnis unberechtigt vorzeitig löst. Hat jedoch der Jugendliche bereits einen darüber hinausgehenden Urlaub erhalten, so kann die Urlaubsvergütung nicht zurückgefordert werden.

Urlaubsübertragung

In das Folgejahr übertragen werden kann der Urlaub jugendlicher gewerblicher Arbeitnehmer nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub spätestens bis zum 31. März des Folgejahres gewährt und genommen werden. Eine Übertragung ist ferner auf Wunsch des Arbeitnehmers möglich, wenn wegen Nichterfüllung der Wartezeit kein voller Urlaubsanspruch erworben wurde. In diesem Fall kann der Urlaub bis zum 31. Dezember des Folgejahres gewährt und genommen werden.

Dies gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die im Kalenderjahr jugendliche Arbeitnehmer waren und spätestens am 1. Januar des Folgejahres das 18. Lebensjahr vollendet haben. Für sie sind die Resturlaubstage grundsätzlich in das Folgejahr zu übertragen.

**Urlaubsvergütung
(Urlaubsentgelt und
zusätzliches Urlaubsgeld)**

Die Höhe des Urlaubsentgeltes pro Arbeits- bzw. Urlaubstag bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht. Ebenfalls unberücksichtigt bleibt bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes das 13. Monatseinkommen (Weihnachtsgeld). Jugendlichen gewerblichen Arbeitnehmern steht zusätzliches Urlaubsgeld zu. Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 25 % des Urlaubsentgeltes.

$$\text{Urlaubsvergütung} = \frac{\text{Bruttolohn der letzten 13 Wochen}}{\text{Lohnzahlungspflichtige Tage}} \times 25 \% \text{ (zusätzliches Urlaubsgeld)}$$

**Übertragung von Resturlaub
bei Eintritt der Volljährigkeit
im bestehenden
Beschäftigungsverhältnis**

Vollendet ein jugendlicher Arbeitnehmer bis spätestens zum 1. Januar des Folgejahres das 18. Lebensjahr und besteht das Arbeitsverhältnis über die Jahreswende hinaus, so wird der Resturlaubsanspruch wie bei volljährigen Arbeitnehmern im Auslernjahr in das Folgejahr übertragen. Die Urlaubsvergütung für die übertragenen Resturlaubstage errechnet sich aus dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor Jahresende (drei Lohnabrechnungszeiträume = Oktober bis Dezember).

**Urlaubsabgeltung durch den
Arbeitgeber**

Kann einem Jugendlichen zustehender Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er durch den Arbeitgeber abzugelten. Ein Abgeltungs- und Entschädigungsanspruch gegenüber der Sozialkasse besteht in diesem Fall nicht.

8.2 Urlaub für volljährige Arbeitnehmer im Auslernjahr

**Anrechnung des Resturlaubsanspruches bei
Übernahme des Auszubildenden in ein gewerbliches
Arbeitsverhältnis**

Arbeitnehmern, die in dem Jahr, in dem die Ausbildung beendet wurde, ein gewerbliches Arbeitsverhältnis zu einem Baubetrieb begründet haben, ist der aus der Ausbildungszeit entstandene und gewährte Urlaub bei der Ermittlung der Urlaubsdauer anzurechnen. Die Tage des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses gelten als Urlaubsberechnungstage.

**Urlaubsvergütung
(Urlaubsentgelt und
zusätzliches Urlaubsgeld)**

Das Urlaubsentgelt für Urlaubsgewährungen im gewerblichen Arbeitsverhältnis im Jahr der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (Auslernjahr) bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, sowie zusätzlich für Überstunden gezahltes Arbeitsentgelt bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht (§ 11 Bundesurlaubsgesetz). Ebenfalls unberücksichtigt bleibt bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes das 13. Monatseinkommen (Weihnachtsgeld). Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 25 % des Urlaubsentgeltes.

**Resturlaubsübertrag ins
Folgejahr**

Dauert das gewerbliche Arbeitsverhältnis zu einem Baubetrieb über den 1. Januar des Folgejahres hinaus an, errechnet sich die Urlaubsvergütung für die aus dem Jahr der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in das Folgejahr insgesamt zu übertragenden Resturlaubstage aus dem Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen vor Jahresende (drei Lohnabrechnungszeiträume = Oktober bis Dezember).

Beispiel:**Resturlaubsübertrag aus dem Auslernjahr**

Ein volljähriger Arbeitnehmer beendet am 13. Juli 2014 seine Ausbildung und wird anschließend in ein gewerbliches Arbeitsverhältnis übernommen. Am Jahresende ergibt sich folgendes:

- 365 Urlaubsberechnungstage und Anspruch auf:	30 Tage Urlaub
- Urlaub gewährt in der Zeit vom 1.1. bis 31.12. 2014:	21 Tage Urlaub
- Resturlaubsanspruch:	9 Tage Urlaub
zu übertragende Resturlaubstage	9 Tage

Übertrag der**Resturlaubsvergütung aus dem Auslernjahr**

- Bruttolohn Oktober – Dezember 2014 für 64 lohnzahlungspflichtige Tage	7.065,60 €
- Ermittlung der Resturlaubsvergütung: Urlaubsentgelt: (7.065,60 € : 64 x 9) =	993,60 €
+ zusätzliches Urlaubsgeld (+ 25 %)	248,40 €
zu übertragende Resturlaubsvergütung 2014	1.242,00 €

Ausscheiden nach Beendigung der Ausbildung und Aufnahme eines gewerblichen Arbeitsverhältnis bis zum 1. Juli des Folgejahres

Arbeitnehmer, die die Ausbildung beendet haben und nicht sofort, aber spätestens bis zum 1. Juli des Folgejahres ein gewerbliches Arbeitsverhältnis zu einem Baubetrieb begründen, haben Anspruch auf die im Auslernjahr während des Ausbildungsverhältnisses nicht gewährten Urlaubstage. Aus verfahrensvereinfachenden Gründen wird die Resturlaubsvergütung wie folgt ermittelt:

Beispiel:

Ein volljähriger Arbeitnehmer beendet am 15. Juli 2014 seine Ausbildung, steht über den Jahreswechsel zu keinem Baubetrieb in einem gewerblichen Arbeitsverhältnis und wird am 1. März 2015 bei einem Baubetrieb als gewerblicher Arbeitnehmer eingestellt. Am 3. September 2015 möchte der Arbeitnehmer Urlaub in Anspruch nehmen:

Als Resturlaubsvortrag für diesen Arbeitnehmer wurden vom Ausbildungsbetrieb 10 Tage mitgeteilt, die zu gewähren sind. Die Mitteilung über den Resturlaub an den einstellenden Betrieb erfolgt durch die Sozialkasse.

Berechnung der Resturlaubsvergütung:	in €
Mindestlohn 2 zum Zeitpunkt 01.03.2015	14,05
+ 25 % zusätzliches Urlaubsgeld	3,51
Urlaubsvergütung pro Stunde	17,56
Urlaubsvergütung pro Tag bei 8 Std./Tag	140,48
zu gewährende Resturlaubsvergütung für 10 Tage (Vortrag auf dem Anhang U)	1.404,80

Bei Urlaubsinanspruchnahme von 15 Tagen ab 3. September 2015 ist zunächst der Resturlaub zu gewähren. Die Berechnung der Urlaubsvergütung für die weiteren 5 Urlaubstage aus dem lfd. Jahr erfolgt nach den Regelungen für gewerbliche Arbeitnehmer anhand des Tagessatzes des Vormonats.

Ausscheiden aus dem Baugewerbe nach Beendigung der Ausbildung

Scheidet der Auszubildende nach beendeter Ausbildung aus dem Betrieb aus und nimmt nicht bis zum 1. Juli des Folgejahres ein gewerbliches Arbeitsverhältnis zu einem Baubetrieb auf, ist ein noch bestehender Urlaubsanspruch durch den Arbeitgeber abzugelten. Das Urlaubsentgelt pro abzugeltenden Urlaubstag beträgt 1/22 der letzten monatlichen Ausbildungsvergütung zuzüglich 25 % zusätzliches Urlaubsgeld. Ein Erstattungsanspruch gegenüber der Sozialkasse besteht nicht, da die Urlaubskosten gemäß § 23 BBTv in den Ausbildungsvergütungen enthalten sind. Der Abgeltungsanspruch entfällt, wenn er nicht bis zum 30. September des Folgejahres gegenüber dem Ausbildungsbetrieb geltend gemacht wurde.

8.3 Urlaubsansprüche bei Elternzeit

Urlaubsansprüche bei Elternzeit verfallen nicht

Unverbrauchter Urlaub verfällt während der Dauer der Elternzeit nicht. Die Urlaubs- und Resturlaubsansprüche sind nach Ablauf der Elternzeit in das dann laufende oder folgende Urlaubsjahr zu übertragen und zu gewähren.

8.4 Urlaub bei Altersteilzeit

Urlaubsgewährung vor Eintritt in Altersteilzeit

Bei Eintritt in Altersteilzeit ist sämtlicher dem Arbeitnehmer bis zum Beginn der Altersteilzeit zustehender Urlaub zuvor zu gewähren und zu nehmen. Kann der Urlaub aus zwingenden Gründen teilweise oder ganz nicht gewährt werden, ist er durch den Arbeitgeber abzugelten. Diese Abgeltung gehört nicht zum beitragspflichtigen Bruttolohn, auf den Sozialkassenbeitrag zu entrichten ist und es entsteht daraus kein zusätzlicher Urlaubsanspruch.

Auszahlung der Urlaubsvergütung für Arbeits- und Freistellungsphasen

Vereinbaren Arbeitnehmer und Arbeitgeber wechselnde Phasen von Monaten der Arbeitsleistung (Arbeitsphase) und Monaten der Freistellung (Freistellungsphase), so gelten für den Urlaubsanspruch in der Freistellungsphase folgende Regelungen:

Alle Kalendertage während des Bestehens des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses – auch während der Freistellungsphase – gelten als Beschäftigungstage (Urlaubsberechnungstage).

Für die Urlaubsgewährung in der Arbeitsphase gelten keine gesonderten Regelungen. Im ersten Kalendermonat der Freistellungsphase ist die Urlaubsvergütung für den noch nicht verfallenen Urlaubsanspruch aus der Arbeitsphase auszuführen. Im letzten Kalendermonat der Freistellungsphase, spätestens in jedem sechsten Kalendermonat der Freistellungsphase (Auszahlungsmonat), ist die bis zum Ablauf des fünften Kalendermonats der Freistellungsphase erworbene Urlaubsvergütung vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer auszuführen. Für die im Auszahlungsmonat als gewährt geltenden Urlaubstage besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit.

9 Abgeltungen, Verfall und Entschädigung von Urlaubsansprüchen

9.1 Urlaubsabgeltungen

Abgeltungsgründe

Urlaubsabgeltungen können beansprucht werden, wenn der gewerbliche Arbeitnehmer

- a) länger als drei Monate nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem Baubetrieb* gestanden hat, ohne arbeitslos zu sein,
- b) länger als drei Monate nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem Baubetrieb* gestanden hat und berufsunfähig oder auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, seinen bisherigen Beruf im Baugewerbe auszuüben,
- c) Altersrente oder Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bezieht,
- d) in ein Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis zu einem Betrieb des Baugewerbes überwechselt,
- e) als Gelegenheitsarbeiter, Werkstudent, Praktikant oder in ähnlicher Weise beschäftigt war und das Arbeitsverhältnis vor mehr als drei Monaten beendet wurde,
- f) nicht mehr vom Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) erfasst wird, ohne dass das Arbeitsverhältnis endet und nicht innerhalb von drei Monaten erneut vom BRTV erfasst wird.

* Baubetrieb im Sinne des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (BRTV)

Darüber hinaus können Urlaubsabgeltungen beansprucht werden, wenn bis zum Beginn von Altersteilzeit aus zwingenden Gründen Urlaub nicht gewährt werden kann.

Sozialkasse nimmt Abgeltungen vor

Urlaubsabgeltungsansprüche aufgrund der Abgeltungsgründe – mit Ausnahme des unter lit. c) genannten - richten sich arbeitnehmerseitig gegen die Sozialkasse des Berliner Baugewerbes.

Keine Urlaubsabgeltung durch die Sozialkasse ohne Beitragsfinanzierung

Voraussetzung der Urlaubsabgeltungen durch die Sozialkasse ist, dass Beiträge für die Urlaubsansprüche des jeweiligen Urlaubsjahres bereits geleistet worden sind oder bis zum Ablauf des Kalenderjahres nachentrichtet werden und nicht für die Erstattung von Urlaubsvergütungen verwendet worden oder zum Ausgleich für geleistete Erstattungen zu verwenden sind.

Ausnahme: Mindesturlaubsansprüche Krankheit ohne Lohn (KR)

Ausgenommen von obiger Regelung sind die Mindesturlaubsansprüche infolge von Krankenzeiten ohne Lohnanspruch. Diese werden unabhängig von der Beitragsfinanzierung abgegolten.

Urlaubsvergütung im Todesfall

Stirbt ein Arbeitnehmer, so hat der Erbe Anspruch gegenüber der Sozialkasse auf Auszahlung der Urlaubsvergütung, der Urlaubsabgeltung oder Entschädigung.

Abgeltung durch den Arbeitgeber bei Rente, Erwerbsunfähigkeit und Beginn von Altersteilzeit

Zur Auszahlung der Urlaubsabgeltung wegen Bezuges von Altersrente oder Rente wegen Erwerbsunfähigkeit (Abgeltungsgründe lit. c) oder Beginns von Altersteilzeit ist nicht die Sozialkasse des Berliner Baugewerbes, sondern derjenige Arbeitgeber verpflichtet, bei dem der Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt war beziehungsweise ist.

9.2 Verfall und Entschädigung von Urlaubsansprüchen

Verfall von Urlaub und Urlaubsabgeltungen

Urlaub und Urlaubsabgeltungen verfallen mit Ausnahme des Mindesturlaubs für Krankheit ohne Lohnanspruch (KR) nach Ablauf des Kalenderjahres, das auf das Jahr der Entstehung der Urlaubsansprüche folgt. Die Mindesturlaubsansprüche für Krankheit ohne Lohnanspruch (KR) verfallen zum 31. März des zweiten Jahres, das auf das Jahr der Entstehung der Urlaubsansprüche folgt; es entsteht daraus kein Entschädigungsanspruch.

Mindesturlaub KR verfällt später – nach Verfall kein Entschädigungsanspruch

Entschädigung verfallener Urlaubsansprüche durch die Sozialkasse

In dem auf den Verfall der Urlaubsansprüche folgenden Jahr zahlt die Sozialkasse einen Entschädigungsanspruch in Höhe der verfallenen Urlaubsvergütung (aus Bruttolohn und aus Saison-KUG) direkt an den Arbeitnehmer aus, soweit Beiträge für die Urlaubsansprüche des jeweiligen Urlaubsjahres bereits geleistet worden sind. Dieser Anspruch besteht auch dann, wenn bis zum Ablauf von vier Kalenderjahren nach dem Verfall Beiträge nachentrichtet werden und nicht für die Erstattung von Urlaubsvergütungen verwendet worden oder zum Ausgleich für geleistete Erstattungen zu verwenden sind.

Keine Entschädigung ohne Beitragsfinanzierung

Achtung: rechtzeitig geltend machen

Der Entschädigungsanspruch muss innerhalb des auf den Verfall des Urlaubsanspruches folgenden Jahres durch den Arbeitnehmer geltend gemacht werden! Der Vordruck für den Entschädigungsantrag kann auf unserer Internetseite heruntergeladen werden: [Entschädigungsantrag](#)

Beispiel:

Urlaubsvergütungsansprüche aus dem Jahr 2014, die mit Ablauf des Jahres 2015 verfallen, werden durch ab 1. Januar 2016 entstehende und bis spätestens 31. Dezember 2016 geltend zu machende Entschädigungsansprüche abgelöst.

Gewerblichen Arbeitnehmern kann die Sozialkasse des Berliner Baugewerbes verfallenen Urlaub nur dann entschädigen, wenn die Meldungen des Betriebes bis zum Ende des vorangegangenen Jahres vollständig vorliegen. Die Entschädigung kann deshalb bei beschäftigten Arbeitnehmern in der Regel frühestens nach Eingang der Meldung für den Monat Dezember, die bis zum 15. Januar einzureichen ist, erfolgen.

III. Verfahrensablauf

1 Elektronische Meldungen

Elektronisches Meldeverfahren

Jeder Arbeitgeber hat seine Mitteilungspflichten gegenüber der Sozialkasse durch Teilnahme am elektronischen Meldeverfahren zu erfüllen. Nur auf Antrag kann die Sozialkasse den Arbeitgeber von dieser Pflicht befreien, wenn er nachweist, dass die elektronische Meldung für ihn wirtschaftlich oder persönlich unzumutbar ist.

Anmeldung zum Datenaustausch

Bereits mit dem Aufnahmeschreiben wird Ihnen das Formular „Anmeldung zum Datenaustausch“ zur Verfügung gestellt. Mit diesem Formular wird auch gleich der Servicebetrieb, der für Sie die Lohnabrechnung durchführt, zur Meldung ermächtigt. Das Formular ist auszufüllen und an die Sozialkasse zurückzusenden. Es ist auch auf unserer Internetseite unter der Rubrik „Online Dienste“ abzurufen: [Online-Dienste](#)

Für die Teilnahme am elektronischen Meldeverfahren stehen Ihnen zwei Möglichkeiten zur Verfügung:

BMGA-Online

BMGA-Online ist ein Online-Dienst, mit dem die Betriebe oder Servicebetriebe die Meldungen für das Bauhauptgewerbe online erfassen können. BMGA-Online ist besonders geeignet, wenn kein Baulohn-Programm benutzt wird, das in der Lage ist, die Meldedaten in e-Dateien zu erzeugen. Eine Info-Liste mit den Vorträgen wird zur Verfügung gestellt. Das BMGA-Online Handbuch unterrichtet übersichtlich über die Bedienung und gibt nützliche inhaltliche Hinweise.

DAPI (Datenübermittlung per Internet)

Die Sozialkasse bietet die Möglichkeit einer schnellen, kostengünstigen und sicheren Übertragung von Meldedaten-Dateien an einen Web-Server der Sozialkasse an. Dazu muss das von Ihnen oder Ihrem Servicebetrieb benutzte Lohnprogramm von SOKA-BAU zertifiziert sein. Über diesen Weg können auch Vortragsdaten-Dateien abgeholt werden. Die Daten werden verschlüsselt übermittelt.

Anfragen an:

Bei Fragen zur Teilnahme am elektronischen Meldeverfahren wenden Sie sich bitte an unsere Spezialisten, die Sie unter der Telefon-Nr. 030 51539-115 erreichen, oder schicken Sie eine E-Mail an: dta-soka@sozialkasse-berlin.de

2 An- und Abmeldung von Arbeitnehmern

An- und Abmeldung über das elektronische Meldeverfahren

Die An- und Abmeldung sowie alle zwischenzeitlichen Veränderungen in den Daten oder des Status eines Arbeitnehmers erfolgt über das elektronische Meldeverfahren. Der Tarifvertrag verlangt die Vornahme einer Anmeldung unmittelbar vor Aufnahme der Tätigkeit eines Arbeitnehmers. Bei Teilnahme am elektronischen Meldeverfahren kann die Anmeldung jederzeit, spätestens aber mit der monatlichen Meldung erfolgen.

Mitteilung „M“

Sofern Sie noch Papiermelder sind, verwenden Sie bitte das Formular Mitteilung „M“. Dieses Formular steht außerhalb der elektronischen Meldung weiterhin für eine schnelle Vorab-Information der Sozialkasse zur Verfügung: [Formulare](#)

2.1 Anmeldung eines gewerblichen Arbeitnehmers

Anmeldung eines gewerblichen Arbeitnehmers

Ist der Arbeitnehmer noch nicht im Baugewerbe beschäftigt gewesen, verfügt er noch nicht über eine Arbeitnehmernummer. In diesem Fall wird der Arbeitnehmer mit einer vorläufigen Arbeitnehmernummer angemeldet, die sich aus dem Geburtsdatum bilden lässt (JJMMTT0000099). Mit der nächsten Info-Liste erfolgt die Information über die vergebene Arbeitnehmernummer. Ist der Arbeitnehmer bereits im Baugewerbe beschäftigt gewesen, kann die Arbeitnehmernummer einem vom Arbeitnehmer vorgelegten Arbeitnehmerkontoauszug entnommen werden.

Arbeitnehmer aus dem übrigen Bundesgebiet

Sollte der Arbeitnehmer vorher bei einem Betrieb aus dem übrigen Bundesgebiet beschäftigt gewesen sein, so bitten wir um eine entsprechende formlose Mitteilung, damit vorhandene Urlaubsansprüche übertragen werden können (vgl. Punkt. 5).

Angaben zum Arbeitnehmer

Folgende Angaben zum Arbeitnehmer sind mit der Anmeldung mitzuteilen:

- Name, Vorname
- Geburtsdatum, Geburtsort
- Adresse des Hauptwohnsitzes
- Arbeitnehmernummer (soweit vergeben)
- Schwerbehinderteneigenschaft (ggf.)
- Art der Tätigkeit und Tätigkeitsschlüssel der Bundesagentur für Arbeit
- Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit

Personal-Nr.

Weiterhin besteht die Möglichkeit die

- Personal-Nummer mitzuteilen. Dieser besondere Service der Sozialkasse für die Betriebe erlaubt die Sortierung von Ausgabelisten nach der individuellen Personalnummer.

Achtung!

Die Sozialkasse kann Personalnummern mit bis zu 10 Stellen verarbeiten. Bei neuen Beschäftigungsverhältnissen bitte die Personalnummer nicht vergessen.

2.2 Änderungen von Arbeitnehmerdaten oder -status

Mitteilungspflichtige Änderungen in Bezug auf Arbeitnehmer

Über das elektronische Meldeverfahren oder ggf. mit der Mitteilung „M“ wird den Kassen darüber hinaus Mitteilung über folgende Änderungen in Bezug auf Arbeitnehmer gemacht:

- Mitteilung über eine Schwerbehinderung oder deren Entfallen (Bescheid des Versorgungsamtes als Nachweis zusenden)
- Aufnahme oder Beendigung der Elternzeit
- Aufnahme oder Beendigung einer Dienstpflicht (Grundwehrdienst, Zivildienst, Grenzschutzdienst, Freiwilliger Wehrdienst, Wehrdienst als Soldat auf Zeit für insgesamt nicht mehr als zwei Jahre)
- Aufnahme oder Beendigung einer Weiterbildung (Meisterschule), soweit das Arbeitsverhältnis ruht
- Änderung der Personalstammdaten (Anschrift, Name usw.)

2.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Mitteilung über Beendigung eines Arbeitsverhältnisses mit aktueller Anschrift

Die Beendigung eines gewerblichen Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber der Sozialkasse durch Mitteilung des Datums des Beschäftigungsendes bekannt zu geben. Bitte vergessen Sie nicht zu überprüfen, ob die Sozialkasse über die aktuelle Anschrift des Arbeitnehmers informiert ist und aktualisieren Sie diese gegebenenfalls. Nur durch eine rechtzeitige Meldung über das Ende eines Beschäftigungsverhältnisses können dem Folgebetrieb die Ansprüche des Arbeitnehmers mitgeteilt werden.

Ausdruck der elektronischen Meldung an den Arbeitnehmer aushändigen

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber ein unterschriebener Ausdruck der elektronischen Meldung oder bei Papiermeldern eine Kopie des Formulars Anhang „U“ für den laufenden Monat mit den aktuellen Monatswerten auszuhändigen. Erlangen wir von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Kenntnis, übersenden wir dem Arbeitnehmer einen Arbeitnehmerkontoauszug.

Gewerblicher Arbeitnehmer wird Angestellter oder wird in ein Ausbildungsverhältnis übernommen

Wird ein gewerblicher Arbeitnehmer als Auszubildender, Polier, kaufmännischer oder technischer Angestellter vom Arbeitgeber übernommen, so ist das gewerbliche Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers beendet und er scheidet aus dem Sozialkassenverfahren für gewerbliche Arbeitnehmer aus. Es ist somit zunächst als gewerblicher Arbeitnehmer abzumelden und dann als Auszubildender oder Angestellter wieder anzumelden. Bei der Anmeldung eines Auszubildenden ist der Sozialkasse unbedingt zusätzlich eine Kopie des Ausbildungsvertrages zuzusenden.

3 Die monatliche Meldung

Online-Meldung

Nachdem die monatliche Lohnabrechnung erstellt wurde, wird die monatliche Meldung online übermittelt. Sie enthält alle relevanten Daten der gewerblichen Arbeitnehmer, die zur Ermittlung der Urlaubsansprüche notwendig sind und die von Ihnen ausgezahlte Urlaubsvergütung. Mit der Abgabe der Meldung wird ausgezahlte Urlaubsvergütung zur Erstattung beantragt. Gleichzeitig bildet die monatliche Meldung die Basis für die Entrichtung der Beiträge an die ULAK als gemeinsame Beitragseinzugsstelle.

*Papiermelder:
„BM/GA“ mit Anhang „U“*

Sollten Sie eine Ausnahmegenehmigung zur Papiermeldung besitzen, erhalten Sie zur Abgabe der Meldung die Betriebsmeldung Gesamtabrechnung „BM/GA“, ein einheitliches Antragsformular, das zur Beantragung der Erstattung von Urlaubsvergütungen und Berufsausbildungskosten dient sowie das Formular Anhang „U“.

Termin: Monatliche Meldung

Der Betrieb hat die monatliche Meldung **bis zum 15. des auf den Melde-
monat folgenden Monats** abzugeben. Damit ist die Meldepflicht erfüllt.

3.1 Monatliche Meldedaten

3.1.1 Meldung der Anspruchsgrundlagen für Urlaub

Beschäftigungszeit
„beschäftigt vom.....bis“

Die Beschäftigungszeit umfasst in der Regel den gesamten Meldezeitraum (Monat).

*Beschäftigungsbeginn oder -
ende im Meldemonat*

Achten Sie bitte darauf, dass ein Beschäftigungsbeginn oder ein Beschäftigungsende innerhalb des Meldemonats unbedingt angegeben wird.

Urlaubsberechnungstage
(UBT)

Die Urlaubsberechnungstage sind die Kalendertage, an denen ein gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt war. Davon kann nur in bestimmten Fällen abgewichen werden. (siehe auch Seite 3)

*Mehrere
Kurzbeschäftigungen
(Aushilfen)*

Werden Arbeitnehmer innerhalb eines Monats mehrmals kurzzeitig (aushilfsweise) beschäftigt, können die Urlaubsberechnungstage entsprechend der tatsächlich angefallenen Arbeitstage gemeldet werden.

**Beitragspflichtiger
Bruttolohn**

Der beitragspflichtige Bruttolohn“ **ist unbedingt** anzugeben. Er bildet die Basis für den zu ermittelnden Urlaubsanspruch. Eine ausführliche Erläuterung des beitragspflichtigen Bruttolohnes finden Sie im Anhang.

Eine eventuelle „Null-Meldung“ ist möglich, z. B. bei Krankheit ohne Lohnfortzahlung während des gesamten Meldezeitraumes.

**Lohnzahlungspflichtige
Stunden = ausgezahlte
Arbeitsstunden**

Meldungen gemäß TV
ZABB

Neben dem beitragspflichtigen Bruttolohn sind die diesem zugrunde liegenden lohnzahlungspflichtigen Stunden zu melden. Für Berlin verlangt der Tarifvertrag über zusätzliche Angaben im arbeitnehmerbezogenen Meldeverfahren im Berliner Baugewerbe „TV ZABB“, die Meldung der Lohngruppe, des Gesamttarifstundenlohnes, der geleisteten und der ausgezahlten Arbeitsstunden, wobei die ausgezahlten Arbeitsstunden mit den lohnzahlungspflichtigen Stunden der Definition nach identisch sind.

Erläuterungen siehe 3.1.3

Inhaltlich werden die zusätzlichen Meldedaten ausführlich unter Punkt 3.1.3 erläutert.

„Krankheit-Stunden“

Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ohne Lohnanspruch ist diese Zeit in Stunden zu melden. Es sind die Stunden zu melden, die der Arbeitnehmer nach geltendem Arbeitsvertrag ansonsten zur Arbeit verpflichtet gewesen wäre. Der Arbeitnehmer erwirbt dadurch einen Mindesturlaubsanspruch.

„Saison-KUG-Stunden“

Bei Arbeitsausfall wegen Saison-KUG bei Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld sind in den Monaten Dezember bis März die Ausfallstunden zu melden. Der Arbeitnehmer erwirbt dadurch ab der 91. Stunde einen Mindesturlaubsanspruch, der jeweils nach Ende des Saison-KUG-Zeitraumes dem Urlaubskonto gutgeschrieben wird.

3.1.2 Meldung über die Gewährung von Urlaub

**„Urlaubstage“
und
„Urlaubsvergütung“**

Gewährte Urlaubstage und gewährte Urlaubsvergütung sind stets zu melden, unabhängig davon, ob es sich um Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr oder um Urlaubsansprüche aus dem laufenden Jahr handelt.

gewährte Urlaubstage

Es sind jeweils nur ganze Tage anzugeben. Die Zahl der gewährten Urlaubstage darf die Summe der von der Sozialkasse ausgewiesenen Urlaubsansprüche um den im Meldezeitraum erworbenen Anspruch überschreiten.

Keine Wahl zwischen
Resturlaub und Urlaub des
lfd. Jahres

Urlaubsvergütung für Resturlaub aus dem Vorjahr und Urlaub aus dem laufenden Jahr sind gesondert zu berechnen und gegebenenfalls zu addieren. Die Sozialkasse vermindert automatisch zuerst die Resturlaubstage. Eine Wahl zwischen Resturlaubsgewährung und Urlaubsgewährung aus dem lfd. Jahr besteht nicht.

Ermittlung der
Urlaubsvergütung

Zur Ermittlung der Urlaubsvergütung wird die verfügbare Urlaubsvergütung durch die verfügbaren Urlaubstage geteilt (Tagessatz) und mit den beanspruchten Urlaubstagen multipliziert. Dies ist für vorhandenen Resturlaub und den Urlaub aus dem laufenden Jahr getrennt durchzuführen. Als Richtwert teilt die Sozialkasse einen Tagessatz für den Resturlaub und den lfd. Urlaub mit. Der mitgeteilte Tagessatz für den lfd. Urlaub basiert dabei auf dem Stand des vorangegangenen Meldezeitraumes, wobei die verfügbaren Urlaubstage kaufmännisch auf volle Tage gerundet werden.

Grundlage der Urlaubsver-
gütung:
die Tagessätze

Urlaubstage und Urlaubsvergütung sind ebenfalls einzutragen, wenn Urlaub wegen des Bezuges von Altersrente, Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder des Beginns von Altersteilzeit abgegolten wurde.

Maximale Urlaubsvergütung: Die Sozialkasse erstattet den Urlaubsanspruch nur bis zu der Höhe des bis zum Ablauf des Meldezeitraumes aufgelaufenen Betrages. Da die ausgewiesenen Ansprüche im Vortrag jeweils den Stand zum Ende der letzten Meldung (in der Regel Vormonat) aufweisen, darf die zu berücksichtigende Urlaubsvergütung maximal um den im Meldezeitraum und den im darüber hinausgehenden Urlaubszeitraum erworbenen Urlaubsanspruch erhöht werden.

Bei Überschreitung: Bei Überschreitung des insgesamt verfügbaren Urlaubsvergütungsanspruches erfolgt auf jeden Fall eine Kürzung des Erstattungsbetrages durch die Sozialkasse. Auch Überschreitungen des Tagessatzes werden nicht akzeptiert und führen zur Kürzung.

3.1.3 Zusätzliche Angaben (TV ZABB)

geleistete Arbeitsstunden Zu den „geleisteten Arbeitsstunden“ zählen alle in Stunden auszu-drückenden Zeiten für die ein **Entgeltanspruch** besteht mit Ausnahme von:

- ohne Urlaub
- ohne Ausfallzeiten
- ohne Krankengeld
- Urlaubszeiten;
- durch Witterung oder wirtschaftliche Gründe bedingte Ausfallzeiten;
- Zeiten mit Krankengeld-Bezug.

Nach dieser Definition gehören zu den „geleisteten Arbeitsstunden“ nicht nur die Stunden, in denen tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht wurde, sondern auch Zeiten, für die ein tariflicher oder gesetzlicher Entgeltanspruch besteht. Dazu gehören:

- plus Krankenzeiten
- plus Feiertage
- plus Freistellungen
- Zeiten einer Krankheit mit Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes;
- Zeiten mit Feiertagsbezahlung;
- Zeiten einer Freistellung mit Lohnfortzahlungsanspruch gemäß § 4 Nrn. 2 und 3 BRTV.

Für Zeiten einer Krankheit mit **Lohnfortzahlungsanspruch** ist die individuelle, für den jeweiligen Arbeitnehmer ausgefallene Arbeitszeit zu melden, es gilt auch hier das sog. Lohnausfallprinzip, je nachdem, welche Arbeitszeitgestaltung gemäß § 3 BRTV im Betrieb angewendet wird.

Für die **Feiertagsbezahlung** ist nach § 3 Nr. 1.42 letzter Absatz BRTV auf die tarifliche Arbeitszeit abzustellen, auch in den Fällen einer Arbeitszeitflexibilisierung.

Bei einer **Freistellung aus familiären Gründen** nach § 4 Nr. 2 BRTV ist pro Tag die Stundenzahl der tariflichen Arbeitszeitverteilung gemäß § 3 Nr. 1.2 BRTV maßgebend, bei Freistellungen für Arztbesuche und Behördengänge nach § 4 Nr. 3 BRTV die benötigte Arbeitszeit, höchstens jedoch die tarifliche Arbeitszeit.

Einschließlich Gutschriften auf Arbeitszeitkonto Zu den geleisteten Arbeitsstunden zählen auch Arbeitsstunden, die einem Arbeitszeit- und Entgeltkonto (**Ausgleichskonto**) gutgeschrieben werden.

**ausgezahlte
Arbeitsstunden
oder
lohnzahlungspflichtige
Stunden**

Zu den „ausgezählten Arbeitsstunden“ zählen alle „geleisteten Arbeitsstunden“ gemäß vorstehender Definition,

- abzüglich** der geleisteten Arbeitsstunden, die bei Arbeitszeitflexibilisierung einem Arbeitszeit- und Entgeltkonto (Ausgleichskonto) gutgeschrieben werden;
- zuzüglich** aller Arbeitsstunden, die einem Arbeitszeit- und Entgeltkonto (Ausgleichskonto) entnommen werden.

Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum (gem. § 3 Nr. 1.4 BRTV) sind demnach die Stunden anzugeben, die in einem Monat abzurechnen und auszuzahlen sind.

Dies sind im Zeitraum April bis November 178 Stunden/Monat und im Zeitraum Dezember bis März 164 Stunden/Monat. Die Stunden mindern sich um diejenigen Arbeitsstunden, welche infolge von Urlaub, Kurzarbeit, Zeiten ohne Entgeltfortzahlung, Zeiten unbezahlter Freistellung und Zeiten unentschuldigtem Fehlen ausfallen; sie mindern sich auch um diejenigen Ausfallstunden außerhalb der Schlechtwetterzeit, die infolge zwingender Witterungsgründe ausfallen, soweit kein Ausgleich über das Ausgleichskonto erfolgt. Soweit für diese Stunden eine Vergütung oder Lohnersatzleistung zu zahlen ist, wird diese neben dem Monatslohn ausgezahlt.

Bei den „ausgezählten Arbeitsstunden“ handelt es sich demnach um die Stunden, deren Arbeitsentgelt (ohne Zuschläge und Urlaub) im jeweiligen Meldezeitraum lohnsteuerpflichtig ist.

Lohngruppe

Nach § 5 Nr. 2.1 BRTV ist jeder Arbeitnehmer in eine der Lohngruppen 1 bis 6 einzugruppieren und zwar nach den im § 5 Nr. 3 BRTV definierten Eingruppierungsmerkmalen und Tätigkeitsbeispielen. Diese können Sie auf unserer Webseite abrufen: [BRTV](#)

Die Eingruppierung in eine Lohngruppe ist zwingend erforderlich. Der Arbeitgeber hat diese zusammen mit allen wesentlichen Arbeitsbedingungen im Einstellungsbogen anzugeben (§ 2 BRTV).

Sofern ein Arbeitnehmer in die Lohngruppe 1 oder Lohngruppe 2 und höher eingruppiert wurde, ist dies gemäß TV ZABB anzugeben.

**Ausnahmen:
(bis 31.12.21013)**

*Jugendliche AN ohne
abg. Berufsausbildung*

- jugendlichen Arbeitnehmer (Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben) ohne abgeschlossene Berufsausbildung und **kein**

*gewerbliches
Reinigungspersonal*

- gewerbliches Reinigungspersonal, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen des Betriebes beschäftigt wird.

Praktikanten

Gleiches gilt für Praktikanten, die nach einer Studien- oder Ausbildungsordnung ein Praktikum nachweisen müssen.

Lohngruppe 8

Damit diese Arbeitnehmer bei der Prüfung der Einhaltung des Mindestlohnes erkennbar werden, sind diese mit der **Lohngruppe "8"** zu melden. Alle anderen Angaben des TV ZABB sind für die oben genannten Arbeitnehmer unverändert zu melden.

**Ausnahmen:
(ab 01.01.2014)****Schüler**

Der persönliche Geltungsbereich des TV Mindestlohn umfasst im Gegensatz zum Bundesrahmentarifvertrag (BRTV) und dem TV ZABB **keine**

Schulabgänger**gewerbliches
Reinigungspersonal****Praktikanten**

- Schüler an allgemeinbildenden Schulen mit Ausnahme der Schüler an Abendschulen und –kollegs.
- Schulabgänger, die innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung ihrer Schulausbildung bis zu einer Gesamtdauer von 50 Arbeitstagen beschäftigt werden
- und kein gewerbliches Reinigungspersonal, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen des Betriebes beschäftigt wird.

Gleiches gilt für Praktikanten, die nach einer Studien- oder Ausbildungsordnung ein Praktikum nachweisen müssen.

Damit diese Arbeitnehmer bei der Prüfung der Einhaltung des Mindestlohnes erkennbar werden, sind diese mit der **Lohngruppe "8"** zu melden. Alle anderen Angaben des TV ZABB sind für die oben genannten Arbeitnehmer unverändert zu melden.

Nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des TV Mindestlohn fallen auch

**Arbeitnehmer die die
Beförderung von Arbeit-
nehmern übernehmen**

- Arbeitnehmer, soweit sie außerhalb der Arbeitszeit mit einem vom Arbeitgeber gestellten Fahrzeug die Beförderung von Arbeitnehmern zur Bau- oder Arbeitsstelle des Betriebes (Hin- und/oder Rückfahrt) übernehmen.

Diese Arbeitnehmer, sind nur mit der Lohngruppe 8 zu melden, wenn sie ausschließlich diese Tätigkeit ausführen.

Bruttostundenlohn

Der Gesamttarifstundenlohn (GTL) setzt sich zusammen aus dem Tarifstundenlohn (TL) und dem Bauzuschlag (BZ). Der Gesamttarifstundenlohn (GTL) der Lohngruppen 1 und 2 entspricht den im TV Mindestlohn festgelegten Mindestlöhnen.

**vereinbarter
Bruttostundenlohn**

Anzugeben ist der jeweils vereinbarte Bruttostundenlohn, der der Definition des Gesamttarifstundenlohnes entspricht.

3.2 Die Info-Liste**Info-Liste
Arbeitnehmerübersicht mit
Urlaubssaldo
(Vorträge der Sozialkasse)**

Die Info-Liste ist eine Arbeitnehmerübersicht, auf der die Salden der bisherigen Meldungen kumuliert wiedergegeben werden. Im Kopf findet sich die Angabe des letzten Meldemonats und des Betriebs mit Betriebskontonummer. Für jeden Arbeitnehmer wird angegeben:

- Personal-Nr. (soweit der Sozialkasse bekannt),
- Arbeitnehmer-Nr.,
- Name/Vorname,
- Status des Arbeitnehmers
(JU=Jugendlicher/AJ=Auslernjahr/SB=Schwerbehinderter).

Kumulierte Werte

Folgende Vorträge werden angegeben:
Kumulativ:

- Urlaubsberechnungstage (UBT)
- Ausfallstunden ohne Lohn (KR)
- Ausfallstunden ohne Lohn (Saison-KUG)

Salden

Salden:

- Resturlaub Vorjahr:
 - Tage
 - Vergütung und Resturlaubsvergütung je Tag
- Urlaub lfd. Jahr:
 - Tage,
 - Vergütung und Urlaubsvergütung je Tag

In den Salden sind die verfügbaren Urlaubsansprüche aus Bruttolohn und der Mindesturlaubsansprüche aus KR und Saison-KUG zusammengefasst.

Unvollständige Meldungen

Vorträge der Arbeitnehmeransprüche können fehlen oder unvollständig sein. Ursächlich hierfür sind in der Regel einzelne fehlende Meldungen des Betriebes, in dem der Arbeitnehmer zuvor beschäftigt wurde. Die Vorträge des laufenden Kalenderjahres beziehen sich dann nur auf die zuletzt vollständig gemeldeten Zeiträume (meistens die Meldungen des aktuellen Betriebes) oder es werden u. U. keine Vorträge ausgewiesen. In der Infoliste wird angegeben, ob die Meldungen für die einzelnen Arbeitnehmer vollständig sind.

Keine Vorträge bei Jugendlichen

Für Jugendliche können keine Vorträge angegeben werden, da hier der Urlaub nach dem Lohnausfallprinzip gewährt wird.

Hinweis für Papiermelder

Bei den Papiermeldern sind die oben aufgeführten Angaben auf dem Formular „Anhang U“ enthalten.

Auskünfte über Vorträge

Auskünfte über Vorträge können bei unserem Team „Meldungen und Erstattungen“ eingeholt werden.

3.3 Korrekturen und Nachmeldungen

Befristete Möglichkeit für Korrekturen und Nachmeldungen!

Korrekturen und Nachmeldungen sind ausschließlich bis zum 30. September des Kalenderjahres, welches auf das Urlaubsjahr folgt, möglich. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur bis zum 15. des zweiten auf den Monat der Beendigung folgenden Monats.

Beispiel:

Im Januar 2014 wird einem gewerblichen Arbeitnehmer Urlaub gewährt. Die Korrektur der Meldung kann bis zum 30. September 2015 vorgenommen werden, wenn er die gesamte Zeit weiterhin beschäftigt ist. Scheidet der Arbeitnehmer noch im Januar 2014 aus, kann die Korrektur ausschließlich bis zum 15. März 2014 vorgenommen werden.

3.4 Meldeverzug / unvollständige Meldungen

Meldeverzug

Meldeverzug liegt vor, wenn die monatliche Meldung nicht bis zum 15. des auf den Meldemonat folgenden Monats bei der Sozialkasse eingegangen ist. Die Sozialkasse mahnt einen Meldeverzug regelmäßig an. Meldeverweigerer werden mit gerichtlichen Mitteln zur Meldung herangezogen.

Meldeverzug kann die Erhebung eines Mindestbeitrages und/oder von Verzugszinsen zur Folge haben.

Unvollständige Meldungen

Sind Meldungen unvollständig, ist die Meldepflicht nicht erfüllt. Die Folgen sind jedoch unterschiedlich, je nachdem welche Daten fehlen.

- Fehlen Daten, die direkt für die Berechnung der Urlaubsansprüche oder des Beitrages benötigt werden, kann die Bearbeitung der Meldung nicht abgeschlossen werden. Ein Erstattungsanspruch entsteht nicht und die Einzugsstelle erhebt einen Mindestbeitrag.

Fehlende Daten gem. TV ZABB

- Fehlen Daten, die nicht direkt für die Berechnung der Urlaubsansprüche oder des Beitrags benötigt werden (z. B. zusätzliche Angaben gem. TV ZABB), so kommt es nicht zu einer Abweisung der gesamten Meldung. Es kommt zu einer Sperrung von beantragten Urlaubsvergütungserstattungen. Durch eine Erstattungssperre können Verzugszinsen anfallen.

Unvollständige Meldungen sind ein Parameter zur Durchführung von Betriebsprüfungen.

4 Beitragszahlung und Erstattungsvorgang

4.1 Meldung der Bruttolohnsumme und Beantragung der Erstattung von Urlaubsvergütungen

Bruttolohnsummenmeldung

Eine gesonderte Bruttolohnmeldung gibt es nicht. Die beitragspflichtige Bruttolohnsumme wird als Summe aus den Einzelangaben für jeden Arbeitnehmer ermittelt und automatisch an die Beitragseinzugsstelle (ULAK) weitergeleitet.

Erstattung

Mit Abgabe der monatlichen Meldung wird gleichzeitig die Erstattung der von Ihnen ausgezahlten und gemeldeten Urlaubsvergütungen beantragt. Die Sozialkasse erstattet dem Arbeitgeber die gewerblichen Arbeitnehmern gewährten Urlaubsvergütungen zuzüglich eines Ausgleichs für Sozialaufwand in Höhe von 45 %.

4.2 Beitragszahlung an SOKA-BAU

Beitragszahlung

Der Beitrag für das Sozialkassenverfahren ermittelt sich als Prozentsatz der beitragspflichtigen Bruttolohnsumme. Die Beitragszahlung hat bis **zum 20. des Folgemonats** an die SOKA-BAU (ULAK) zu erfolgen (Ausnahme: Teilnahme am Spitzenausgleichsverfahren).

Termin**Info-Broschüre zum Beitragseinzug**

Weitere Einzelheiten zur Beitragszahlung enthalten die Broschüren „Das Beitragseinzugsverfahren im Baugewerbe“. Diese sind von der Internetseite der SOKA-BAU www.soka-bau.de im „Medienraum“ unter „Downloads“ abrufbar.

4.3 Voraussetzungen für die Erstattung

Voraussetzungen

Die Sozialkasse erstattet Urlaubsvergütungen unter folgenden Voraussetzungen:

- ordnungsmäßige und vollständige Meldung der Daten (einschließlich der Daten gemäß TV ZABB),
- ein Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers ist vorhanden,
- tatsächliche Auszahlung der Urlaubsvergütung an den Arbeitnehmer,
- die Erstattungsleistungen reichen aus, einen Debetsaldo auf dem Beitragskonto mindestens auszugleichen.

Ablehnung der Erstattung

Liegt eine dieser Voraussetzungen nicht vor, ist die Sozialkasse berechtigt, die beantragte Erstattung abzulehnen. In Zweifelsfällen kann die Sozialkasse zusätzlich Nachweise verlangen, die z. B. die Auszahlung der zur Erstattung beantragten Urlaubsvergütung an den Arbeitnehmer belegen.

Zusätzliche Nachweise

4.4 Saldierungsverfahren

Gutschrift auf das Beitragskonto und/oder Überweisung auf ein Bankkonto des Betriebes (Saldierungsverfahren)

Soweit ein Betrieb nicht am Spitzenausgleichsverfahren teilnimmt, wird das **Saldierungsverfahren** als Standardverfahren angewendet.

Beim Saldierungsverfahren wird der gemeldete Erstattungsbetrag (Urlaub und Berufsbildung) dem Beitragskonto (gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte, Verzugszinsen) automatisch gutgeschrieben, wobei sich folgende Fallkonstellationen ergeben:

- Erstattungsbetrag höher als Beitragsforderung

Der Erstattungsbetrag wird in Höhe der Beitragsforderung dem Beitragskonto gutgeschrieben, der überschüssige Betrag wird auf das Konto des Betriebes überwiesen.

- Erstattungsbetrag kleiner als Beitragsforderung

Die Gutschrift des Erstattungsbetrages erfolgt zeitgleich (Wertstellung) mit dem Eingang der Differenzzahlung (Beitragsschuld - Erstattungsbetrag) durch den Betrieb.

Beispiel 1:

Für den Monat Dezember 2013 gehen am 10. Januar 2014 folgende Meldungen ein:

Bruttolohnsumme: 35.185,73 Euro
daraus resultiert bei einem Beitragssatz von 25,8 %
ein Beitrag in Höhe von: 9.077,92 Euro
Die Urlaubserstattung beträgt: 4.186,13 Euro
Die Ausbildungserstattung beträgt: 623,00 Euro
Erstattungsbetrag insgesamt: 4.809,13 Euro

Differenzbetrag
Bis zum 20.01.2014 zu überweisender Betrag: 4.268,79 Euro
Nach Überweisung mit gleicher Wertstellung:
Es werden dem Beitragskonto gutgeschrieben: -4.809,13 Euro
Saldo Beitragskonto: 0,00 Euro

Beispiel 2:

Für den Monat Dezember 2013 gehen am 10. Januar 2014 folgende Meldungen ein:

Bruttolohnsumme: 35.185,73 Euro
daraus resultiert bei einem Beitragssatz von 25,8 %
ein Beitrag in Höhe von: 9.077,92 Euro
Die Urlaubserstattung beträgt: 10.201,25 Euro
Die Ausbildungserstattung beträgt: 623,00 Euro
Erstattungsbetrag insgesamt: 10.824,25 Euro
Es werden dem Beitragskonto gutgeschrieben: 9.077,92 Euro
Es werden auf das Bankkonto überwiesen: 1.714,33 Euro

Bis zum 20.01.2014 zu überweisender Betrag: 0,00 Euro

Überweisung auf ein Bankkonto

Das Bankkonto ist bei Aufnahme in das Sozialkassenverfahren den Kassen mitzuteilen. Änderungen der Bankverbindung teilen Sie bitte formlos mit Stempel und Unterschrift der Sozialkasse mit.

Saldierungsinformation Damit Sie möglichst schnell nach Beendigung der Bearbeitung der Meldung über den noch zu überweisenden Beitrag informiert werden, stellt die Sozialkasse neben der Infoliste eine Saldierungsinformation (Email oder online abrufbar) zur Verfügung.

Sobald eine Gutschrift auf dem Beitragskonto erfolgt ist, wird eine Verrechnungsinformation übermittelt (Email oder online abrufbar).

Bitte Email mitteilen Bitte teilen Sie uns deshalb eine oder mehrere Email-Adressen mit, an die diese Informationen übermittelt werden sollen. Entsprechende Formblätter finden Sie auf unserer Internetseite: [Formulare](#).

Lastschriftverfahren Nimmt der Arbeitgeber am Lastschriftverfahren der SOKA-BAU teil, wird der Differenzbetrag automatisch vom Bankkonto abgebucht. Das Lastschriftverfahren gilt auch für die Winterbeschäftigungsumlage. Die zur Teilnahme am Lastschriftverfahren notwendige Ermächtigung kann von der SOKA-BAU angefordert werden

Winterbeschäftigungsumlage im Saldierungsverfahren Möchten Sie auch die Zahlung der Winterbeschäftigungsumlage in das Saldierungsverfahren einbeziehen, ist der Sozialkasse dafür eine Saldierungsermächtigung auszustellen. Das entsprechende Formular ist auf der Internetseite der Sozialkasse abzurufen: [Formulare](#)

Keine Erstattungen bei Verzug bzw. Beitragsrückstand Soweit ein Beitragsrückstand gegenüber der SOKA-BAU oder eine Rückforderung der Sozialkasse besteht, ist eine Gutschrift auf dem Beitragskonto und/oder eine Überweisung nicht möglich, sofern der Erstattungsbetrag geringer als die Beitragsforderung ist.

Ausgleich von Beitragsrückständen aus Vormonaten Bestehen Beitragsrückstände (einschließlich Zinsen und Kosten) aus Vormonaten, können diese durch Vorabzahlung der Differenz zwischen Beitragsrückstand und gesperrten Erstattungsansprüchen (Differenzzahlung) ausgeglichen werden. Der Differenzbetrag ergibt sich aus der Saldierungsinformation.

Nach Überweisung des Differenzbetrages übergibt die Sozialkasse die Erstattungsansprüche der SOKA-BAU zur Gutschrift auf dem Beitragskonto, welches damit ausgeglichen ist.

Bitte beachten Sie aber, dass auch die Meldepflichten erfüllt sein müssen.

Beispiel 1:

Für den Monat Dez. 2013 gehen am 10. Januar 2014 folgende Meldungen ein:

*Bruttolohnsumme: 35.185,73 Euro
daraus resultiert bei einem Beitragssatz von 25,8 %
ein Beitrag in Höhe von: 9.077,92 Euro
Beitragsrückstand aus Vormonaten: 5.380,18 Euro
Beitragsschuld insgesamt: 14.458,10 Euro
Die Urlaubserstattung beträgt: 4.186,13 Euro
Die Ausbildungserstattung beträgt: 623,00 Euro
Gesperrter Erstattungsbetrag: 4.809,13 Euro*

*Bis zum 20.01.2014 zu überweisender Betrag: 9.648,97 Euro
Nach Überweisung mit gleicher Wertstellung:
Es werden dem Beitragskonto gutgeschrieben: 4.809,13 Euro
Saldo Beitragskonto: 0,00 Euro*

Beispiel 2:

Für den Monat Dez. 2013 gehen am 10. Januar 2014 folgende Meldungen ein:

Bruttolohnsumme:	35.185,73 Euro	
daraus resultiert bei einem Beitragssatz von 25,8 %		
ein Beitrag in Höhe von:	9.077,92 Euro	
Beitragsrückstand aus Vormonaten:	5.380,18 Euro	
Beitragsschuld insgesamt:	14.458,10 Euro	
Erstattungssperre aus Vormonaten		3.850,30 Euro
Die Urlaubserstattung beträgt:		4.186,13 Euro
Die Ausbildungserstattung beträgt:		623,00 Euro
Gesperrter Erstattungsbetrag:		8.659,43 Euro
Bis zum 20.01.2014 zu überweisender Betrag:	5.798,67 Euro	
Überweisung des Betriebes per 19.01.2014:	5.900,00 Euro	
Nach Überweisung mit gleicher Wertstellung:		
Es werden dem Beitragskonto gutgeschrieben:	4.809,13 Euro	
Saldo Beitragskonto:	0,00 Euro	
Es werden auf das Bankkonto überwiesen:		101,33 Euro

4.5 Verzugszinsen bei Zahlungsverzug

Verzugszinsen

Wird der Beitrag nicht termingerecht bis zum 20. des Folgemonats entrichtet, so fallen Verzugszinsen an. Diese betragen für jeden angefangenen Monat 1 % der Beitragsforderung. Eine Zinsberechnung erfolgt durch die Einzugsstelle (ULAK) in der Regel im Halbjahresrhythmus.

Auch im Saldierungsverfahren ist auf pünktlichen Ausgleich des Beitragskontos zu achten, da die Gutschrift auf dem Beitragskonto erst mit dem Wertstellungsdatum der Ausgleichszahlung gebucht wird.

Beispiel

Beitragsschuld per 20.01.2014	9.077,92 Euro	
Erstattungsbetrag insgesamt:		4.809,13 Euro
Überweisung des Betriebes per 22.01.2014	4.268,79 Euro	
Gutschrift des Erstattung per 22.01.2014	4.809,13 Euro	
Beitragskonto per 22.01.2014	0,00 Euro	

Da am 20.01.2014 und 21.01.2014 ein Verzug vorliegt, sind für den angefangenen Monat folgende Verzugszinsen zu berechnen:

Verzugszinsen 1 % von 9.077,92 Euro = 90,78 Euro

4.6 Spitzenausgleichsverfahren

Spitzenausgleichsverfahren**Intervall über 4 oder 6 Monate**

Das Spitzenausgleichsverfahren ist ein freiwilliges zusätzliches Abrechnungsverfahren mit den Sozialkassen. Bei Teilnahme an diesem Verfahren werden über einen Zeitraum von 4 oder wahlweise für 6 Monate die Sozialkassenbeiträge (einschließlich der Winterbeschäftigungsumlage) für die gewerblichen Arbeitnehmer und ggf. Angestellten (Berlin-West) mit Erstattungsansprüchen direkt verrechnet. Für das jeweils gewählte Intervall entfallen somit die monatlichen Zahlungen der Beiträge an die ULAK, aber auch Erstattungen der Sozialkasse des Berliner Baugewerbes an den Betrieb.

Ausgleich nach Ablauf des Intervalls

Nach Ablauf des vier- bzw. sechsmonatigen Intervalls werden die jeweiligen Forderungen untereinander ausgeglichen. Diesen Ausgleich nehmen die ULAK und die Sozialkasse untereinander vor.

Ein eventueller Saldo zu Lasten des Betriebes ist bis zum Letzten des Monats, der auf das Ende des gewählten Intervalls folgt, gegenüber der ULAK auszugleichen. Ein Saldo zu Gunsten des Betriebes wird, soweit kein Saldo in der Winterbeschäftigungsumlage besteht, an den Betrieb ausgezahlt.

Beispiel:

Spitzenausgleichsintervall: 01.01.2014 – 30.04.2014

Fälligkeitstermin: 31.05.2014

Meldepflicht

Während der Teilnahme am Spitzenausgleichsverfahren sind die monatlichen Meldungen jeweils weiter zum 15. des nachfolgenden Monats abzugeben. Ein Verstoß gegen die Meldepflicht hat nach Fristsetzung die Beendigung des Spitzenausgleichsverfahrens zur Folge.

Voraussetzungen zur Teilnahme

Teilnahmevoraussetzung ist neben der monatlichen Zusendung von arbeitnehmerbezogenen Meldungen, dass Sie Ihre Beitragszahlungen für die letzten 12 Monate vor Abgabe Ihrer Teilnahmeerklärung vollständig und fristgerecht geleistet haben. Diese Voraussetzung ist auch erfüllt, wenn Sie innerhalb dieses Zeitraumes nur für einen Kalendermonat in Verzug waren und nach Erinnerung Ihren Verpflichtungen nachgekommen sind.

Zulassung durch die ULAK

Sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, können Sie in das Spitzenausgleichsverfahren jeweils zum Monatsersten einsteigen. Bitte stellen Sie dafür mindestens 6 Wochen vorher einen formlosen Antrag bei der ULAK.

Eine Änderung der Spitzenausgleichsintervalle ist frühestens nach 12 Monaten möglich. Beachten Sie hierbei bitte eine Ankündigungsfrist von 6 Wochen.

4.7 Rückforderungen und nachträglich festgestellte Erstattungsleistungen

Rückforderung von Erstattungsleistungen

Ergibt sich aus Prüfungen, dass die Sozialkasse dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer Leistungen erbracht hat, auf die er zum Zeitpunkt der Antragstellung keinen tarifvertraglichen Anspruch hatte oder die aufgrund unwahrer Angaben erfolgt sind, werden diese zurückgefordert.

Für die Zeit zwischen Leistungsgewährung und Rückzahlung von zu viel gewährten Leistungen ist die Sozialkasse berechtigt Verzugszinsen in Höhe von 1 % des Rückforderungsbetrages pro angefangenen Monat zu verlangen.

Erstattungsleistungen durch eine Betriebsprüfung

Wird bei einer Betriebsprüfung festgestellt, dass der Betrieb tariflich erbrachte Leistungen nicht bei der Sozialkasse zur Erstattung beantragt hat, so führt dies zu einer nachträglichen Erstattungsleistung, sofern der Erstattungsanspruch noch nicht verfallen ist.

4.8 Verfallsfristen und Verjährung

4.8.1 Verfall von Erstattungsansprüchen

Erstattung von Urlaubsvergütung

Ansprüche auf Erstattung der Urlaubsvergütung verfallen, wenn sie nicht bis zum 30. September des Kalenderjahres geltend gemacht worden sind, welches auf das Kalenderjahr folgt, in dem der Erstattungsanspruch entstanden ist, das heißt die Urlaubsvergütung gewährt wurde. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen sie am 15. des zweiten auf den Monat der Beendigung folgenden Monats.

Beispiel:

*Im Januar 2014 wird Urlaub gewährt. Dieser Anspruch auf Erstattung kann nur bis zum 30. September 2015 geltend gemacht werden. **Scheidet der Arbeitnehmer noch im Januar 2014 aus, kann die Erstattung ausschließlich bis zum 15. März 2014 geltend gemacht werden.***

Rückwirkende Heranziehung

Wird der Arbeitgeber rückwirkend zur Meldung und Beitragszahlung herangezogen, beträgt die Verfallsfrist auf Erstattung der Urlaubsvergütung zwei Jahre. Sie beginnt mit dem Ablauf des Jahres, in dem die Einzugsstelle dem Arbeitgeber seine Beitragspflicht mitgeteilt hat, im Falle eines Rechtsstreits jedoch frühestens mit dem Ablauf des Jahres, in dem rechtskräftig oder durch übereinstimmende Erklärungen der Parteien festgestellt wird, dass der Betrieb vom Verfahrenstarifvertrag für das Baugewerbe erfasst wird.

4.8.2 Verfall von Ansprüchen der Kasse**Ansprüche der Kassen (Beiträge, Zinsen, Kosten, Erstattungsrückforderungen)**

Ansprüche der Kassen gegen den Arbeitgeber verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 4 Jahren seit Fälligkeit geltend gemacht worden sind. Für den Beginn der Frist gilt § 199 BGB entsprechend. Der Verfall wird auch gehemmt, wenn Ansprüche rechtzeitig bei Gericht anhängig gemacht wurden. Die Verfallfristen gelten nicht für Ansprüche aus unerlaubter Handlung.

4.8.3 Verjährung**Verjährung**

Die Verjährungsfrist von Ansprüchen des Arbeitgebers gegen die Kassen und der Kassen gegen den Arbeitgeber beträgt vier Jahre. Die Verjährungsfrist gilt nicht für Ansprüche aus unerlaubten Handlungen.

5 Behandlung von Pendlern zwischen Betrieben im Land Berlin und dem übrigen Bundesgebiet**5.1 Übertragung / Erstattung von Urlaubsansprüchen aus dem übrigen Bundesgebiet in Berlin****Übernahme der Ansprüche aus dem übrigen Bundesgebiet**

Für Arbeitnehmer, die in Betrieben außerhalb des Landes Berlin tätig waren und bei der Sozialkasse angemeldet werden, überträgt die ULAK die verfügbaren Urlaubs- und Urlaubsvergütungsansprüche an die Sozialkasse. Diese werden dann als Vorträge in der nächsten Infoliste mit aufgeführt. Die Sozialkasse erstattet die Urlaubsvergütungen einschließlich 45 % Sozialaufwand unter dem Vorbehalt, dass der Arbeitnehmer mindestens 9 Urlaubstage bei Berliner Baubetrieben erwirbt. Erwirbt der Arbeitnehmer nicht mindestens 9 Urlaubstage in Berliner Betrieben, ist die Sozialaufwandsersatzung zurückzuzahlen.

5.2 Übertragung / Erstattung von in Berlin erworbenen Urlaubsansprüchen im übrigen Bundesgebiet**Erstattung der übertragenen Urlaubsansprüche durch die ULAK**

Urlaubsansprüche, die im Land Berlin erworben wurden und die Betriebe außerhalb des Landes Berlin gewähren, werden von der „Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft“ (ULAK) ohne Sozialaufwand erstattet. Die Urlaubsansprüche aus dem Land Berlin werden bei Anmeldung des Arbeitnehmers bei der ULAK aus dem Berliner Sozialkassenverfahren übernommen.

5.3 Erstattung bei Betriebsverlegung in das übrige Bundesgebiet

Verlegt ein Betrieb seinen Sitz aus Berlin in das übrige Bundesgebiet, so hat er Anspruch auf Sozialaufwandserstattung auf Urlaubsvergütungsansprüche der zu dieser Zeit Beschäftigten gegen die Sozialkasse des Berliner Baugewerbes, so als ob die Urlaubsvergütungsansprüche zum Zeitpunkt der Verlegung des Sitzes gewährt worden wären. Voraussetzung ist, dass die Urlaubsvergütungsansprüche in diesem Betrieb vor der Verlegung des Sitzes zusammenhängend erworben wurden. Kein Anspruch besteht für Arbeitnehmer, die bis zum Zeitpunkt der Verlegung aus dem Betrieb ausgeschieden sind. Die Erstattung erfolgt auf Antrag.

6 Anspruchs- und Leistungsnachweis ALN (Arbeitnehmerkontoauszug)

Anspruchs- und Leistungsnachweis ALN für Arbeitnehmer über:

Beschäftigungsverhältnisse

Der Anspruchs- und Leistungsnachweis ALN (Arbeitnehmerkontoauszug) gibt Auskunft über Erwerb und Gewährung von Ansprüchen eines Arbeitnehmers in einem Kalenderjahr. Er enthält alle Angaben über

- die während des ausgewiesenen Kalenderjahres eingegangenen Beschäftigungsverhältnisse (Arbeitgeber, Betr.-Konto-Nr., Dauer der Beschäftigung),

Ansprüche

- die während der Beschäftigungsverhältnisse erworbenen Ansprüche und die Resturlaubsansprüche (Urlaubsberechnungstage, Bruttolohn, Urlaubstage, Urlaubsvergütung, Mindesturlaubsvergütung),

Anspruchsgewährung

- die während der Beschäftigungsverhältnisse gewährten Ansprüche durch den Arbeitgeber (Urlaubstage, Urlaubsvergütung, Resturlaubsgewährung, soweit sie von der Sozialkasse erstattet wurden),

Anspruchsübertragung

- die an die ULAK übertragenen Ansprüche bei einem Wechsel in das übrige Bundesgebiet,

sowie über

Abgeltung / Entschädigung verfallener Ansprüche

- die durch die Sozialkasse gewährte Entschädigungszahlung oder Abgeltung.

*Saldo
Der aktuelle Kontostand auf einen Blick*

Am Ende eines jeden Arbeitnehmerkontoauszuges wird ein Saldo aus den Summen der erworbenen und der gewährten Ansprüche gebildet, der den aktuellen Stand der zum Stichtag verbleibenden Ansprüche darstellt.

Zustellung des ALN bei Arbeitgeberwechsel oder auf Anforderung

Der ALN wird von der Sozialkasse erstellt und dem Arbeitnehmer bei Wechsel des Arbeitgebers oder auf Anforderung zugestellt.

*Jährlicher ALN
Zustellung über den Betrieb*

Ein jährlicher ALN wird dem Arbeitnehmer, der über den Jahreswechsel beschäftigt ist, nach Eingang der Dezembermeldung jeweils ab Mitte Februar durch die Sozialkasse zugesandt. Vorab erhält der Betrieb eine Übersicht über die zu versendenden ALN, um gegebenenfalls noch Korrekturen bei der Sozialkasse veranlassen zu können.

7 Kontrollen / Prüfungsrecht

Kontrollfunktionen

Der Sozialkasse obliegen mit der Durchführung des Urlaubsverfahrens eine Reihe von Kontrollfunktionen. Sie ergeben sich aus der Aufgabe der Sozialkasse, die Urlaubsvergütungsansprüche der gewerblichen Arbeitnehmer zu sichern. Überprüft werden die:

- Einhaltung der monatlichen Meldepflicht
- Vollständigkeit der Meldedaten
- Richtigkeit der Meldedaten
- Einhaltung des Mindestlohns
- Richtigkeit des Erstattungsbegehrens
- Zahlung des Beitrags

Prüfungsrecht

Gemäß § 27 VTV wurde den Kassen ein Prüfungsrecht eingeräumt:

„Den Kassen ist auf Verlangen Einsicht in die für die Durchführung des Einzugs- und Erstattungsverfahrens notwendigen Unterlagen, auf Anforderung auch durch Übersendung von Kopien, zu gewähren. Ihnen sind außerdem alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.“

Betriebsprüfungen

In Ausübung des Prüfungsrechts führt die Sozialkasse Betriebsprüfungen durch. Diese erfolgen entweder

- vor Ort im Betrieb, beziehungsweise beim Servicebetrieb

oder

- in der Sozialkasse nach der Anforderung von Unterlagen.

Über das Ergebnis einer durchgeführten Betriebsprüfung erhält der Betrieb ein Prüfprotokoll.

Fehlersuche

Ergeben sich durch die Kontrollen Anhaltspunkte für eine nicht ordnungsgemäße oder nicht den tariflichen Vorgaben entsprechende Durchführung des Verfahrens wird unser Mitarbeiterteam schriftlich oder fernmündlich Kontakt aufnehmen. Oftmals können kleinere Fehler dadurch schnell und unbürokratisch korrigiert werden.

Fragen? Probleme?

An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass unser Mitarbeiterteam zur Beantwortung von Fragen und zur Problemlösung jederzeit während der offiziellen Dienstleistungszeiten (Mo – Do 8.00 Uhr- 16.00 Uhr, Fr 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr) zur Verfügung steht.

Vorbemerkung zu Abschnitt IV

Die Tarifvertragsparteien haben den Kassen implizit auch weitere Aufgaben übertragen, die darin bestehen, durch entsprechende Kontrollen, Prüfungen oder Serviceleistungen zur Erreichung sozialpolitischer Ziele, wie der Einhaltung eines Mindestlohnes oder der Reduzierung der Schwarzarbeit beizutragen.

Wir haben deshalb wesentliche Regelungen zu diesem Themenkomplex zusammengestellt und teilweise beispielhaft erläutert.

1 Inhalt und Zielsetzung des TV ZABB

TV ZABB

Der Tarifvertrag über zusätzliche Angaben im arbeitnehmerbezogenen Meldeverfahren im Berliner Baugewerbe (TV ZABB) umfasst eine Erweiterung der Meldepflichten. Neben den in § 6 Abs. 1 Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) genannten Meldepflichten sind monatlich zusätzlich folgende Daten für jeden gewerblichen Arbeitnehmer mitzuteilen:

Die zusätzlichen Meldepflichten im Einzelnen:

- die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden
- die mit der Lohnabrechnung zur Auszahlung gelangenden Arbeitsstunden
- die Eingruppierung in die Lohngruppe 1 oder 2 und höher gemäß § 5 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV)
- den der Lohnabrechnung zugrunde liegende Bruttostundenlohn (GTL) ohne Zuschläge

Zu diesen Meldedaten finden Sie die Erläuterungen unter III, Punkt 3.1 „Monatliche Meldedaten“.

Ziele

Die Ziele, die mit Hilfe des TV ZABB erreicht werden sollen, sind:

- Die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbes
- Die Abwehr von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung
- Die Einhaltung der tariflichen Mindestlöhne

Instrument zur Zielerreichung

Der TV ZABB ist ein Instrument bei der Bekämpfung von Schwarzarbeit, illegaler Beschäftigung und Mindestlohnverstößen. Dazu dienen die zusätzlichen Meldedaten, wodurch sich die Kontrollmöglichkeiten der Sozialkasse verbessern.

Sofern sich bei der Kontrolle der Daten durch die Sozialkasse Verdachtsmomente ergeben, die auf Schwarzarbeit, illegale Beschäftigung oder einen Mindestlohnverstoß hindeuten, ist die Sozialkasse angehalten, entsprechende Maßnahmen zur Abhilfe einzuleiten.

Die Überprüfbarkeit und Verfolgung von Mindestlohnverstößen dient der Schaffung von fairen Wettbewerbsbedingungen, die auf der Einhaltung von Mindeststandards basieren. Daneben hat der TV ZABB auch präventive Wirkung, da die Arbeitgeber durch die Meldepflicht für die ZABB-Daten zur Einhaltung des Mindestlohnes angehalten werden.

2 Mindestlohn

Ein wichtiges Ziel des TV ZABB ist es, die Einhaltung des Mindestlohnes zu unterstützen und damit Mindestlohnverstößen entgegenzuwirken. Aus diesem Grund wird hier auf einige wichtige Bestimmungen des TV Mindestlohn eingegangen.

Betrieblicher Geltungsbereich

Der TV Mindestlohn ist allgemeinverbindlich und erfasst alle Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter den Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (BRTV) fallen (betrieblicher Geltungsbereich). Er gilt auch für Betriebe mit Sitz im Ausland für ihre im Geltungsbereich der Mindestlohnverordnung beschäftigten Arbeitnehmer.

Persönlicher Geltungsbereich

Kurzzeitig Beschäftigte

Vom persönlichen Geltungsbereich werden alle **gewerblichen** Arbeitnehmer erfasst, unabhängig davon, ob sie in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis oder als geringfügig Beschäftigte (Mini-Jobs, Midi-Jobs) tätig sind. Der Tarifvertrag findet auch Anwendung auf sogenannte Aushilfsarbeitsverhältnisse, auch, wenn der Arbeitnehmer nur einen Tag beschäftigt wird.

Scheinselbständige

Scheinselbständige sind gewerbliche Arbeitnehmer und haben Anspruch auf die Zahlung von Mindestlohn.

Auslandsbaustellen

Ein Arbeitnehmer unterliegt grundsätzlich dem Recht des Staates, in dem er gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Insofern unterliegen auch Arbeitnehmer, die ins Ausland entsandt oder für Auslandsbaustellen eingestellt werden, den tariflichen Bestimmungen des TV Mindestlohn.

Nicht erfasst werden:

Welche Arbeitnehmer vom persönlichen Geltungsbereich nicht erfasst werden und wie diese zu melden sind wird unter III, Punkt 3.1.3 „Lohngruppe“ ausführlich beschrieben.

Arbeitsortsprinzip

Nach § 3 TV Mindestlohn gilt der Lohn der Arbeitsstelle, es sei denn, der Lohn des Einstellungsortes des Arbeitnehmers ist höher.

Höhe der Mindestlöhne

Die Höhe des an den Arbeitnehmer zu zahlenden Mindestlohnes richtet sich danach, ob er in die **Mindestlohngruppe 1 oder 2** einzugruppiert ist. Die Höhe der Mindestlöhne ergibt sich aus dem jeweils gültigen Tarifvertrag. Dieser ist auf der Webseite der Sozialkasse abrufbar: [Tarifverträge](#). Eine Übersicht über die Entwicklung der Höhe der Mindestlöhne ist ebenfalls abrufbar: [Mindestlöhne](#)

Abgrenzung Lohngruppe 1 Lohngruppe 2

Bei der Prüfung, ob der Mindestlohn für die Lohngruppe 1 oder der Mindestlohn für die Lohngruppe 2 zu zahlen ist, ist von den Eingruppierungskriterien (Ausbildung, Fähigkeiten und Kenntnisse, auszuübende Tätigkeit) des § 5 Nr. 2 BRTV auszugehen. Für die Eingruppierung des Arbeitnehmers sind seine Ausbildung, seine Fertigkeiten und Kenntnisse und die von ihm auszuübende Tätigkeit maßgebend. Führt der Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten aus, ist er in diejenige Lohngruppe einzugruppiert, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.

überwiegend ausgeübte Tätigkeit

Für die Eingruppierung ist deshalb die überwiegend auszuübende Tätigkeit des Arbeitnehmers zunächst anhand des Tätigkeitsbereiches und der Tätigkeitsbeispiele zu prüfen (§ 5 Nr. 3 BRTV).

Bestandteile des Mindestlohnes

Der Mindestlohn ist der **Gesamttarifstundenlohn (GTL)**, der sich aus dem Tariflohn (TL) und dem Bauzuschlag (BZ) zusammensetzt. Der GTL ist für jede lohnzahlungspflichtige Stunde zu zahlen.

Lediglich für Leistungslohn-Mehrstunden (Plus-Stunden, Überschussstunden im Akkord) muss nur der Tariflohn und nicht der Bauzuschlag gezahlt werden.

Die folgenden Zahlungen des Arbeitgebers dürfen nicht auf den Mindestlohn für die geleistete Stunde angerechnet werden, sie sind keine Bestandteile des Mindestlohnes. Sie sind zusätzlich zu dem Mindestlohn zu zahlen. Dazu gehören insbesondere alle Zuschläge und Zulagen, die dem Arbeitnehmer auf Grund einer Abweichung von der Normalleistung gewährt werden:

Zusätzlich zum Mindestlohn zu gewähren:

- Mehrarbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien);
- überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien);
- Arbeit zu besonderen Zeiten (z. B. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit);
- Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z. B. Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen).

Ebenfalls kein Bestandteil des Mindestlohnes sind weiterhin die folgenden im BRTV aufgeführten Zahlungen, die zusätzlich neben dem Mindestlohn zu zahlen sind, z. B.:

Keine Bestandteile des Mindestlohns:

- Wegekostenerstattung, Auslösungen; Verpflegungsmehraufwand;
- geldwerte Sachleistungen (z. B. Unterkunft, Verpflegung);
- Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung;
- Saison-Kurzarbeitergeld, Zuschuss-Wintergeld und Mehraufwands-Wintergeld;
- Ansprüche aufgrund anderer Tarifverträge (z. B. TV Lohn/Berlin) oder einzelvertraglicher Vereinbarungen.

Mindestlohnverstoß durch unzulässige Arbeitszeitkonten und unzulässige Entgeltumwandlung

Es kann zu Mindestlohnverstößen kommen, wenn Arbeitszeitkonten nicht entsprechend der tarifvertraglichen Regelungen erfolgen. Ein Mindestlohnverstoß liegt auch vor, wenn durch eine Entgeltumwandlung der Mindestlohn unterschritten wird. Beachten Sie bitte zu diesen Themenkomplexen die Merkblätter auf unserer Webseite: [Merkblätter](#)

Kontrolle des Mindestlohnes

Primär zuständig für die Kontrolle des Mindestlohnes sind nach § 2 AEntG die Behörden der Zollverwaltung. Sie werden unterstützt durch eine Reihe von anderen Behörden (Bundesagentur für Arbeit u. a.). Die Koordination erfolgt durch die „Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS)“.

Außenprüfungen (§§ 3-5 SchwarzArbG)

Die Kontrollen erfolgen durch Außenprüfungen auf der Baustelle und/oder im Betrieb. Sie erfolgen meist ohne Vorankündigung und auch außerhalb üblicher Arbeitszeiten und können ohne Anfangsverdacht durchgeführt werden. Die Prüfer dürfen Grundstücke und Geschäftsräume des Arbeitgebers betreten und Lohn-, Melde- und andere Geschäftsunterlagen einsehen. Untersucht werden auch Aufzeichnungen, aus denen Umfang, Art und Dauer von Beschäftigungsverhältnissen abgeleitet werden können (auch gespeicherte Daten).

Prüfungen durch FKS

Des Weiteren sind die Beamten der FKS zur Überprüfung der Personalien der dort tätigen Personen berechtigt. Die Prüfungen sind durch Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Dritte zu dulden und auf Verlangen ist Auskunft zu erteilen. Die Beamten der Zollverwaltung sind in diesen Fällen Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft.

Strafen

Verstöße gegen das AEntG können als Ordnungswidrigkeit mit **Geldbußen bis zu 500.000,-- EUR** geahndet werden. Außerdem kann eine Strafbarkeit wegen Wuchers sowie Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt vorliegen. Dieser Tatbestand kommt in den Fällen der Unterschreitung des Mindestlohnes in Betracht, da zugleich geringere Beiträge zur Sozialversicherung und an die Sozialkassen abgeführt worden sind. Zusätzlich zu einer Geldbuße kann eine Gewinnabschöpfung in unbegrenzter Höhe erfolgen.

Ab einer Geldbuße von wenigstens 2.500,-- EUR kann wegen Unzuverlässigkeit ein Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge für eine angemessene Zeit erfolgen. Ab einer Geldbuße von 100,-- EUR erfolgt die Eintragung in das Gewerbezentralregister.

3 Wichtige Regelungen des BRTV

Der TV ZABB verlangt die Meldung von Daten, die sich im Wesentlichen aus der Anwendung des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (BRTV) ergeben bzw. dessen Grundlagen im BRTV definiert werden. Aus diesem Grund wird an dieser Stelle auf einige Bestimmungen des BRTV eingegangen.

*BRTV ist
allgemeinverbindlich*

Der **BRTV ist allgemeinverbindlich.**

Geltungsbereich

Im § 1 BRTV ist der Geltungsbereich definiert. Der BRTV ist im gesamten Gebiet der Bundesrepublik Deutschland anzuwenden, erfasst werden alle gewerblichen Arbeitnehmer in Betrieben, die überwiegend Bauleistungen erbringen. Einzelheiten ergeben sich aus § 1 Abs. 2 BRTV bzw. § 1 Abs. 2 VTV.

Arbeitsbedingungen § 2

Im § 2 BRTV sind die Einstellungsbedingungen definiert. Danach hat der Arbeitgeber die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich festzuhalten. Dieser Einstellungsbogen/Arbeitsvertrag hat neben den Daten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers insbesondere den Ort der Einstellung, den erlernten Beruf des Arbeitnehmers, die vorgesehene Tätigkeit, die Lohngruppe und den vereinbarten Bruttostundenlohn (GTL) zu enthalten.

Arbeitszeit § 3

Gewerbliche Arbeitnehmer arbeiten aufgrund des anzuwendenden allgemeinverbindlichen BRTV **grundsätzlich im Zeitlohn** mit der Folge, dass für jede geleistete Arbeitsstunde ein Anspruch auf Vergütung besteht. Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 40 Stunden.

Tarifliche Arbeitszeit

Die tarifliche Arbeitszeit beträgt in den Monaten Januar bis März und Dezember (Winterarbeitszeit) wöchentlich 38 Stunden (Mo.-Do. 8 Std., Fr. 6 Std.); in den Monaten April bis November (Sommerarbeitszeit) wöchentlich 41 Stunden (Mo.-Do. 8,5 Std., Fr. 7 Std.).

Arbeitszeitverteilung

Durch betriebliche Regelung können Abweichungen von der Regelarbeitszeit entweder in einem Ausgleichszeitraum von 2 Wochen oder 12 Monaten vereinbart werden.

Eingruppierung

§ 5 BRTV enthält die Grundlagen der Eingruppierung in die Lohngruppen. Die **Angabe der Lohngruppe** ist gem. TV ZABB **meldepflichtig**.

Die hier angesprochenen Textpassagen des BRTV sind auf unserer Internetseite abrufbar: [BRTV](#)

4 Begriffe und Beispiele

4.1 Beispiel: Tarifliche Arbeitszeitverteilung

Es wird eine Lohnabrechnung für den Januar 2014 für einen Arbeitnehmer erstellt. Vereinbart ist tarifliche Arbeitszeitverteilung. Es gilt demnach die Winterarbeitszeit von 38 Std./Woche (Mo-Do 8 Std. und Fr 6 Std.). Im Januar 2014 beträgt die tarifliche Arbeitszeit 174 Stunden. Der Arbeitnehmer ist eingruppiert in die Lohngruppe 2 mit einem Bruttostundenlohn von 15,00 €. Folgende Daten bilden die Grundlage der Lohnabrechnung:

Kalendarium Januar 2014	Datum	Tag	Tage	Std.	geleistete Arb.Std.	ausgezahlte Arb.Std.
Feiertag	1.	Mi	1	8	8	8
Urlaub	2.-3.	Do-Fr	2	14		
Urlaub	6.-10.	Mo-Fr	5	38		
Arbeitszeit (Zeitlohn)	13.-17.	Mo-Fr	5	38	38	38
Mehrarbeit (angeordnet – Zeitlohn + Zuschl.)	18.	Sa	1	8	8	8
Krankheit mit Lohnfortzahlung	20.-22.	Mo-Mi	3	24	24	24
Arbeitszeit (Zeitlohn)	23.-24.	Do-Fr	2	14	14	14
Arbeitsausfall (witterungsbedingt)	27.-31.	Mo-Fr	5	38		
Summe				182	92	92

Anzugeben sind:

Lohngruppe	GesamtTarifstundenlohn	geleistete Arb. Std.	ausgezahlte Arb.Std.
2	15.00	92.00	92.00

Feiertag

Die auf Feiertage anzurechnenden Stunden ermitteln sich nach der tariflichen Arbeitszeit. Sie gehören zu den geleisteten und ausgezahlten Arbeitsstunden. Die Feiertagsbezahlung erfolgt nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, wonach der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen hat, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

Urlaub

Die Arbeitsstunden gemäß der tariflichen Arbeitszeitverteilung, die auf den Urlaub entfallen, **gehören nicht** zu den geleisteten und ausgezahlten Arbeitsstunden. Die Urlaubsvergütung berechnet sich durch Multiplikation der Tage mit dem entsprechenden Tagessatz (wird von der Sozialkasse im Urlaubsverfahren monatlich als Vortrag mitgeteilt). Für dieses Beispiel beträgt der Tagessatz 132,00 €.

Arbeitszeit (Zeitlohn)

Dabei handelt es sich um geleistete Arbeitsstunden, die mit dem vereinbarten Bruttostundenlohn vergütet (ausgezahlt) werden.

Mehrarbeit (angeordnet)

Mehrarbeitsstunden gehören zu den geleisteten Arbeitsstunden, die für den TV ZABB als geleistete und ausgezahlte Stunden zu melden sind. Für Mehrarbeitsstunden wird ein Zuschlag von 25 % gewährt. Der Zuschlag ist neben dem Mindestlohn auszuführen.

Krankheit mit Lohnfortzahlung

Krankheitszeiten mit Lohnfortzahlung gehören zu den geleisteten und ausgezahlten Arbeitsstunden. Die anzurechnenden Stunden ermitteln sich gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz nach der individuellen ausgefallenen Arbeitszeit. Da in diesem Beispiel die tarifliche Arbeitszeit vereinbart ist, werden die Tage Mo-Mi mit jeweils 8 Std. pro Tag angesetzt.

**Arbeitsausfall
(witterungsbedingt)**

Die durch einen Arbeitsausfall infolge von witterungs- oder konjunkturbedingten Gründen ausgefallenen Stunden **gehören nicht zu den geleisteten und ausgezahlten Stunden**. In diesem Beispiel wird angenommen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, für den als Lohnersatzleistung Saison-Kurzarbeitergeld gewährt wird.

Es ergibt sich folgende Lohnabrechnung:

Auszahlung des Lohnes	Stunden ges.	Lohn/Std. in €	Lohn in €	Ausgezählte Arbeitsstd.
Zeitlohn	60	15,00	900,00	60
Zuschlag Mehrarbeit	8	3,75	30,00	
Krankheit mit LFZ	24	15,00	360,00	24
Feiertagsbezahlung	8	15,00	120,00	8
Saison-Kurzarbeitergeld ¹⁾	38			
7 Tage Urlaub – Tagessatz -	52	132,00	924,00	
Summe Lohn (Brutto)			2.334,00	92

¹⁾ Das Saison-Kurzarbeitergeld wird hier nicht ausgewiesen

Gesamtmeldung:

vom 01.01.2014	Url.-Berechn.-Tage (UBT)	Lohngruppe 2	GesamtTarifstundenlohn 15.00	geleistete Arb. Std. 92.00	ausgezählte Arb. Std. 92.00
bis 31.01.2014					
	beitragspfl. Bruttolohn 2334.00	Urlaubstage 7	Urlaubsvergütung 924.00	KR-Stunden 0.00	KUG-Stunden 38.00

4.2 Festlohn / Pauschalvergütung (Mini-Jobs)

Festlohn / Festgehalt

Einen Festlohn (Festgehalt) **kennt der BRTV nicht**, da es sich um gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter) handelt, die nach Stunden entlohnt werden, also im Zeitlohn arbeiten.

**Pauschalvergütung
geringfügig Beschäftigte
Nebenverdienst**

Eine feste Pauschalvergütung nach den Grundsätzen der geringfügigen Beschäftigung (z.B.: 450,00 EUR Job) oder feste Nebenverdienste bei Bezug von Arbeitslosigkeit (z. B.: 165,00 EUR) sind daher unzulässig.

4.3 Nettolohnvereinbarung

Nettolohnvereinbarung

Nettolohnvereinbarungen sind nach dem BRTV nicht vorgesehen und daher unzulässig. Dennoch werden gelegentlich „Tagelöhner“/Aushilfen über die Job-Vermittlungen der Bundesagentur für Arbeit zu einem bestimmten Nettolohn vermittelt. In der Lohnabrechnung muss dann entsprechend der Tätigkeit und dem anzuwendenden Mindestlohn 1 oder 2 auf den entsprechenden Bruttolohn hochgerechnet werden. Dabei kann es vorkommen, dass je nachdem welche Lohnsteuerklasse anzuwenden ist, der Mindestlohn nicht erreicht wird.

**Gefahr eines
Mindestlohnverstoßes**

Bei einem Nettolohn von 8,50 € pro Std. und bei 168 Arbeitsstunden (Abrechnungsjahr ist 2013) erhält der Arbeitnehmer 1.425,- € Bei Lohnsteuerklasse I ergibt sich ein Bruttolohn von ca. 2.148,- €, was einem Bruttostundenlohn von ca. 12,79 € entspricht. Der Mindestlohn 1 (11,05 €) ist eingehalten; der Mindestlohn 2 (13,55 €) aber nicht. Hat der Arbeitnehmer jedoch die Lohnsteuerklasse III, so ergibt sich ein Bruttolohn von ca. 1.802,- €, was einem Bruttostundenlohn von ca. 10,72 € entspricht. In diesem Fall wäre weder der Mindestlohn 2, noch der Mindestlohn 1 eingehalten. Es läge ein Mindestlohnverstoß vor.

4.4 Beispiel: Betriebliche Arbeitszeitverteilung (12 Monate) / Arbeitszeitkonto

Es ist eine betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum gem. § 3 Nr. 1.4 BRTV vereinbart. Es werden zur Veranschaulichung zwei Monatsabrechnungen, und zwar für den Mai 2013 und den Dezember 2013 gezeigt.

Beispiel: Mai 2013

Vereinbarte Arbeitszeit:

Mai 2013: Mo-Do 9 Std., Fr 8 Std. (44 Std./Woche) – 200,5 Std.¹⁾

Eingruppierung:

Mai 2013: Lohngr. 2 mit einem Bruttostundenlohn (GTL) von 13,55 €

¹⁾ Feiertage werden mit der

tariflichen Arbeitszeit angesetzt

Folgende Daten bilden die Grundlage der Lohnabrechnung im Mai:

Kalendarium Mai 2013	Datum	Tag	Tage	Std.	geleistete Arb.Std.	
Feiertag	1.	Mi.	1	8,5	8,5	tarifl. Arbeitszeit
Arbeitszeit (Zeitlohn)	2.-3.	Do-Fr	2	17,0	17,0	
Urlaub	6.-8.	Mo-Mi	3	27,0		
Feiertag	9.	Do	1	8,5	8,5	tarifl. Arbeitszeit
Urlaub	10.	Fr	1	8,0		
Arbeitszeit (Zeitlohn)	13.-17.	Mo-Fr	5	44,0	44,0	
Feiertag	20.	Mo-Fr	1	8,5	8,5	tarifl. Arbeitszeit
Arbeitszeit (Zeitlohn)	21.-24.	Mo-Fr	4	35,0	35,0	
Arbeitszeit (Zeitlohn)	27.-31.	Mo-Fr	5	44,0	44,0	
Summe				200,5	165,5	

Ermittlung der geleisteten Arbeitsstunden

Aus dem Kalendarium ermitteln sich - wie im Folgenden erläutert - 165,5 geleistete Arbeitsstunden, die gemäß TV ZABB zu melden sind.

Arbeitszeit (Zeitlohn)

Dabei handelt es sich um geleistete Arbeitsstunden, die mit dem vereinbarten Bruttostundenlohn vergütet bzw. dem Ausgleichskonto gutgeschrieben werden.

Feiertag

Die auf Feiertage anzurechnenden Stunden ermitteln sich nach der tariflichen Arbeitszeit. Sie gehören zu den geleisteten Arbeitsstunden.

Urlaub

Die Arbeitsstunden gemäß der betrieblichen Arbeitszeitverteilung, die auf den Urlaub entfallen, **gehören nicht** zu den geleisteten Arbeitsstunden. Für den Urlaub sind die gemäß der vereinbarten Arbeitszeit anfallenden Stunden, insgesamt also 35 Std., zu berücksichtigen.

Ermittlung der Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto

Nach § 3 Nr. 1.43 BRTV ist bei Anwendung der flexiblen Arbeitszeit monatlich auf dem Ausgleichskonto die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem nach § 3 Nr. 1.42 BRTV errechneten Monatslohn gutzuschreiben bzw. zu belasten. Zunächst errechnet sich der Monatslohn wie folgt:

	Monatslohn (April - November)	178,0 Stundenlöhne
abzüglich:	bezahlte Feiertage	-25,5 Stundenlöhne
abzüglich:	Urlaub	-35,0 Stundenlöhne
	= verminderter Monatslohn	117,5 Stundenlöhne

Die Gutschrift auf das Arbeitszeitkonto ermittelt sich wie folgt:

Arbeitszeit (Zeitlohn) =	tatsächlich geleistete Arbeit	140,0 Stundenlöhne
abzüglich:	verminderter Monatslohn	-117,5 Stundenlöhne
	= Gutschrift auf Arbeitszeitkonto	22,5 Stundenlöhne

Ermittlung der ausgezahlten Arbeitsstunden aus der Lohnabrechnung

Der verminderte Monatslohn wird für 117,5 Stunden gewährt. Zusätzlich dazu werden in der Lohnabrechnung die bezahlten Feiertage und der Urlaub nach § 3 Nr. 1.42 BRTV wieder berücksichtigt. Die entsprechende Vergütung für die in diesem Beispiel aufgeführten Feiertage und die Urlaubsvergütung werden demnach zusätzlich zu dem verminderten Monatslohn ausgezahlt.

verminderter Monatslohn

Der verminderte Monatslohn in Höhe von 117,5 Stunden wird ausgezahlt und gehört somit zu den ausgezahlten Arbeitsstunden, die gemäß TV ZABB zu melden sind.

Feiertagsbezahlung

Die auf Feiertage anzurechnenden Stunden ermitteln sich nach der tariflichen Arbeitszeit. Sie gehören zu den ausgezahlten Arbeitsstunden. Die Feiertagsbezahlung erfolgt nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

Urlaub

Die Arbeitsstunden gemäß der betrieblichen Arbeitszeitverteilung, die auf den Urlaub entfallen, **gehören nicht** zu den ausgezahlten Arbeitsstunden. Für den Urlaub sind die gemäß der vereinbarten Arbeitszeit anfallenden Stunden, insgesamt also 35 Std., zu berücksichtigen. Die Urlaubsvergütung berechnet sich durch Multiplikation der Tage mit dem entsprechenden Tagessatz (wird von der Sozialkasse im Urlaubsverfahren monatlich als Vortrag mitgeteilt). Für dieses Beispiel beträgt der Tagessatz 120,00 €.

Die ausgezahlten Arbeitsstunden ergeben sich auch aus dem zu zahlenden Monatslohn abzüglich der auf den Urlaub entfallenden Stunden (178 Stunden – 35 Stunden Urlaub = 143 Stunden).

Es ergibt sich daher folgende Lohnabrechnung:

Lohnabrechnung	Stunden ges.	Lohn/Std. in €	Lohn in €	ausgezahlte Arbeitsstd.
Verminderter Monatslohn	117,5	13,55	1.592,13	117,5
Feiertagsbezahlung	25,5	13,55	345,53	25,5
4 Tage Urlaub – Tagessatz -	35,0	120,00	480,00	
Summe Monatslohn (Brutto)	178,0		2.417,66	143,0
Ausgleichskonto				
Vortrag Arbeitszeitkonto	30,0	13,55	406,50	
Gutschrift auf Arbeitszeitkonto	22,5	13,55	304,88	
Stand Arbeitszeitkonto 31.05.2013:	52,5	13,55	711,38	

Für den TV ZABB sind 165,5 geleistete Arbeitsstunden und 143,0 ausgezahlte Arbeitsstunden zu melden. Die Differenz zwischen beiden Angaben von 22,5 Stunden entspricht genau der Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto.

In der monatlichen Meldung anzugeben sind demnach:

Lohngruppe	GesamtTarifstundenlohn	geleistete Arb. Std.	ausgezahlte Arb. Std.
2	13,55	165.50	143.00

Beispiel: Dezember 2013

Im Folgenden wird beispielhaft die Abrechnung für den Monat Dezember 2013 gezeigt. In der Zwischenzeit ist das Arbeitszeitkonto auf 141,5 Stunden angewachsen und der Bruttostundenlohn hat sich erhöht.

Vereinbarte Arbeitszeit:
Eingruppierung:

¹⁾ Feiertage werden mit der tariflichen Arbeitszeit angesetzt

Dez. 2013: Mo-Do 8,5 Std., Fr 0 Std. (34 Std./Woche) – 126,5 Std.¹⁾

Dez. 2013: Lohngr. 3 mit einem Bruttostundenlohn (GTL) von 15,98 €

Folgende Daten bilden die Grundlage der Lohnabrechnung im Dezember:

Kalendarium Dezember 2013	Datum	Tag	Tage	Std.	geleistete Arb.Std.	
Arbeitszeit (Zeitlohn)	2.-6.	Mo-Fr	4	34,0	34,0	
Arbeitsausfall (witterungsbedingt)	9.-13.	Mo-Fr	4	34,0		
Arbeitszeit (Zeitlohn)	16.-20.	Mo-Fr	4	34,0	34,0	
Arbeitszeit (Zeitlohn)	23.	Mo	1	8,5	8,5	
Arbeitsfrei	24.	Di	1	8,5		§ 3 Nr. 1.7 BRTV
Feiertag	25.-26.	Mi-Do	2	16,0	16,0	tarifl. Arbeitszeit
Arbeitsfrei (gem. vereinbarter Arbeitszeit)	27.	Fr	1			
Urlaub 27.12. – 03.01.	30.	Fr-Mo	1	8,5		
Arbeitsfrei	31.	Mo	1	8,5		§ 3 Nr. 1.7 BRTV
Summe				160,5	92,5	

Ermittlung der geleisteten Arbeitsstunden

Aus dem Kalendarium ermitteln sich - wie im Folgenden erläutert - 92,5 geleistete Arbeitsstunden, die gemäß TV ZABB zu melden sind.

Arbeitszeit (Zeitlohn)

Dabei handelt es sich um geleistete Arbeitsstunden, die mit dem vereinbarten Bruttostundenlohn vergütet werden.

Arbeitsausfall (witterungsbedingt)

Die durch einen Arbeitsausfall infolge von witterungs- oder konjunkturbedingten Gründen ausgefallenen Stunden **gehören nicht** zu den geleisteten Arbeitsstunden.

Arbeitsfrei

Der 24. und 31. Dezember sind gemäß § 3 BRTV Nr. 1.7 arbeitsfrei, ein Lohnanspruch besteht nicht. Die Tage werden mit der tariflichen Arbeitszeit berücksichtigt, sie **gehören nicht** zu den geleisteten Arbeitsstunden.

Feiertag

Die auf Feiertage anzurechnenden Stunden ermitteln sich auch bei einer betrieblichen Arbeitszeitverteilung nach der tariflichen Arbeitszeitverteilung gemäß § 3 BRTV Nr. 1.2. Sie gehören zu den geleisteten Arbeitsstunden.

Urlaub

Die Arbeitsstunden, die nach der Arbeitszeitverteilung auf den Urlaub entfallen, **gehören nicht** zu den geleisteten Arbeitsstunden. In diesem Beispiel ist nur ein Urlaubstag zu berücksichtigen, da der Freitag (27.12.) nach der betrieblichen Arbeitszeitverteilung und der 31.12. gemäß BRTV § 3 Nr.1.7 arbeitsfrei sind. Nach der betrieblichen Arbeitszeitverteilung ist der Urlaubstag mit 8,5 Stunden zu berücksichtigen.

Ermittlung der Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto

Nach § 3 Nr. 1.43 BRTV ist bei Anwendung der flexiblen Arbeitszeit monatlich auf dem Ausgleichkonto die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem nach § 3 Nr. 1.42 BRTV errechneten Monatslohn gutzuschreiben bzw. zu belasten. Zunächst errechnet sich der Monatslohn wie folgt:

	Winter-Monatslohn (Dezember – März)	164,0 Stundenlöhne
abzüglich:	arbeitsfreie Tage (24. u. 31.12.)	-17,0 Stundenlöhne
abzüglich:	bezahlte Feiertage (25. u. 26.12.)	-16,0 Stundenlöhne
abzüglich:	Arbeitsausfall (witterungsbedingt)	-34,0 Stundenlöhne
abzüglich:	<u>Urlaub (30.12)</u>	<u>-8,5 Stundenlöhne</u>
	= vermindertes Monatslohn	88,5 Stundenlöhne

Die Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto ermittelt sich wie folgt:

Arbeitszeit (Zeitlohn) =	tatsächlich geleistete Arbeit	76,5 Stundenlöhne
abzüglich:	<u>vermindertes Monatslohn</u>	<u>-88,5 Stundenlöhne</u>
	= Entnahme für verminderten Monatslohn	-12,0 Stundenlöhne
abzüglich:	<u>für witterungsbedingten Arbeitsausfall</u>	<u>-34,0 Stundenlöhne</u>
	= Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto	-46,0 Stundenlöhne

Ermittlung der ausgezahlten Arbeitsstunden aus der Lohnabrechnung

Der verminderte Monatslohn wird für 88,5 Stunden gewährt. Zusätzlich dazu werden in der Lohnabrechnung die bezahlten Feiertage, der Urlaub und die zum Ausgleich für den witterungsbedingten Arbeitsausfall entnommenen Arbeitsstunden aus dem Arbeitszeitkonto nach § 3 Nr. 1.42 BRTV wieder berücksichtigt und entsprechend dem vereinbarten Bruttostundenlohn ausgezahlt.

vermindertes Monatslohn

Der verminderte Monatslohn in Höhe von 88,5 Stunden wird ausgezahlt und gehört somit zu den ausgezahlten Arbeitsstunden, die gem. TV ZABB zu melden sind. Die mit dem verminderten Monatslohn ausgezahlten Stunden ergeben sich aus 76,5 tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und 12,0 Guthabenstunden, die dem Arbeitszeitkonto entnommen werden.

Entnahme Arbeitszeitkonto

Für einen Arbeitsausfall infolge von witterungs- oder konjunkturbedingten Gründen wird als Lohnersatzleistung Saison-Kurzarbeitergeld nur in den Fällen gewährt, in denen der Arbeitnehmer kein Guthaben oder kein ausreichendes Guthaben auf seinem Ausgleichskonto hat. In dem Beispiel ist daher die ausgefallene Arbeitszeit mit Stunden aus dem Ausgleichskonto aufzufüllen. Diese 34 Stunden sind dann als ausgezahlte Stunden für den TV ZABB zu melden. Als geleistete Stunden sind sie schon beim Ansparen berücksichtigt worden.

Anm.: Wäre das Ausgleichskonto aufgebraucht, würde für diese Zeit Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld bestehen. Die Zeiten mit Anspruch Saison-Kurzarbeitergeld wären dann **nicht** als ausgezahlte Stunden für den TV ZABB zu melden.

Feiertagsbezahlung

Die auf Feiertage entfallenden Stunden gehören zu den ausgezahlten Arbeitsstunden.

Urlaub

Die Arbeitsstunden gemäß der betrieblichen Arbeitszeitverteilung, die auf den Urlaub entfallen, **gehören nicht** zu den ausgezahlten Arbeitsstunden. Die Urlaubsvergütung berechnet sich durch Multiplikation der Tage mit dem entsprechenden Tagessatz (wird von der Sozialkasse im Urlaubsverfahren monatlich als Vortrag mitgeteilt). Für dieses Beispiel beträgt der Tagessatz 126,50 €.

Arbeitsfreie Zeiten

Der 24. und 31. Dezember sind gemäß § 3 BRTV Nr. 1.7 arbeitsfreie Zeiten ohne Lohnanspruch. Sie gehören nicht zu den ausgezahlten Arbeitsstunden.

Anm.: Der Arbeitnehmer kann zur Vergütung des 24./31.12. Guthabenstunden aus einem Arbeitszeitguthaben oder Urlaubstage einbringen. Sofern die dafür eingebrachte Zeit aus einem Arbeitszeitguthaben stammt, ist sie als ausgezahlte Stunde anzugeben.

Es ergibt sich folgende Lohnabrechnung

Lohnabrechnung	Stunden ges.	Lohn/Std. in €	Lohn in €	ausgezahlte Arbeitsstd.
Verminderter Monatslohn:	88,5	15,98	1.404,23	88,5
Entnahme Arbeitszeitkonto (witterungsbedingter Arbeitsausfall)	34,0	15,98	543,32	34,0
Feiertagsbezahlung	16,0	15,98	255,68	16,0
1 Tag Urlaub (Do) – Tagessatz -	8,5	126,50	126,50	
Arbeitsfreie Zeiten	17,0			
Leistungen in der Schlechtwetterzeit ¹⁾				
Summe Lohn (Brutto)	164,0		2.329,73	138,5
Ausgleichskonto				
Vortrag Arbeitszeitkonto	141,5	15,98	2.261,17	
Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto	-46,0	15,98	- 735,08	
Stand Arbeitszeitkonto 31.12.2013:	95,5	15,98	1.526,09	

¹⁾ Die Leistungen, sofern dafür ein Anspruch besteht, die ergänzend in der Schlechtwetterzeit bzw. bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall gewährt werden (MWG, ZWG, Saison-Kug), werden hier nicht ausgewiesen.

In der Meldung sind anzugeben:

Lohngruppe	GesamtTarifstundenlohn	geleistete Arb. Std.	ausgezahlte Arb.Std.
3	15.98	92.50	138.50

Die Differenz zwischen den geleisteten und den ausgezahlten Arbeitsstunden entspricht der Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto.

4.5 Hinweis: Führung und Absicherung von Arbeitszeitkonten durch die Sozialkasse

Führung und Absicherung der Arbeitszeitkonten durch die Sozialkasse

Aufgrund des TV ZABB sind die geleisteten und ausgezahlten Arbeitsstunden an die Sozialkasse zu melden. Diese Meldung versetzt die Sozialkasse in die Lage ihr Serviceangebot neben der Absicherung der Arbeitszeitkonten auch auf die Führung der Arbeitszeitkonten auszudehnen.

Im Betrieb sollte geprüft werden, ob die Serviceleistung der Sozialkasse in Anspruch genommen wird, mit der es möglich ist, das Arbeitszeitkonto direkt bei der Sozialkasse führen zu lassen und dabei gleichzeitig das Arbeitszeitguthaben abzusichern. Das bringt für den Betrieb den Vorteil, dass die in § 3 Nr. 1.44 BRTV vorgeschriebene Absicherung des Ausgleichskontos erfolgt und zugleich die Verwaltung der Konten übernommen wird, der Betrieb also entlastet wird.

Informationen anfordern

Die Sozialkasse bietet die Absicherung des Guthabens zuzüglich 45 v. H. für den Sozialaufwand auf einem Treuhandkonto an. Über die Formalitäten können Sie sich weitere Informationen anfordern:

Telefon: 030 – 51539 – 104 (Frau Zickert)
E-Mail: kk@sozialkasse-berlin.de

5 Beitrags- und Meldebescheinigung

Beitrags- und Meldebescheinigung

Die Sozialkasse stellt für Betriebe auf Anforderung eine Beitrags- und Meldebescheinigung aus. Durch die Angaben in der Bescheinigung wird den Vergabestellen ein wichtiges Beurteilungskriterium bei der nach § 25 Nr. 2 VOB/A vorzunehmenden Prüfung der Leistungsfähigkeit an die Hand gegeben. Auch Kriterien wie Vertrauenswürdigkeit und Zuverlässigkeit lassen sich aus den Angaben der Beitrags- und Meldebescheinigung einschätzen. Der Einsatz der Beitrags- und Meldebescheinigung stellt daher eine wichtige präventive Maßnahme bei der Bekämpfung von Schwarzarbeit und Mindestlohnverstößen dar.

Beurteilungskriterium für Leistungsfähigkeit, Vertrauenswürdigkeit, Zuverlässigkeit

Bescheinigung notwendig zur Eintragung ins ULV

Die Beitrags- und Meldebescheinigung gehört zu den beizubringenden Unterlagen und Nachweisen zur Eintragung in das Unternehmer- und Lieferantenverzeichnis für öffentliche Aufträge (ULV) - VOB und VOL – der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung Berlin sowie des Ministeriums für Infrastruktur und Raumordnung des Landes Brandenburg. Daneben wird sie in mehreren Bundesländern bereits für das Vergabeverfahren von öffentlichen Aufträgen gesetzlich gefordert.

Regelmäßiger Abgleich mit dem ULV

Die Sozialkasse überprüft regelmäßig die Richtigkeit der Angaben im Unternehmer- und Lieferantenverzeichnis durch einen Abgleich mit den Meldedaten. Bei Abweichungen werden entsprechende Maßnahmen zur Abhilfe getroffen.

Neben öffentlichen Vergabestellen fordern auch viele privatwirtschaftliche Auftraggeber diese Bescheinigung.

Inhalt

Diese Bescheinigung gibt Auskunft über

- die Teilnahme am Sozialkassenverfahren,
- die Teilnahme am tariflichen Umlageverfahren für die Berufsausbildung,
- die Einhaltung der Meldepflichten,
- die Zahlung der Beiträge,
- die letzte Monatsmeldung (Bruttolohnsumme, Anzahl gewerblicher Arbeitnehmer).

Aussage

Diese Angaben dienen zunächst zum Nachweis der Vertrauenswürdigkeit und der Zuverlässigkeit. Zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit enthält die Beitrags- und Meldebescheinigung einen speziellen Teil mit Angaben jeweils zu den 3 letzten Meldemonaten mit Sommerarbeitszeit:

- Bruttolohnsumme,
- Anzahl der gewerblichen Arbeitnehmer mit Lohngruppe 1,
- Anzahl der gewerbl. Arbeitnehmer mit Lohngruppe 2 und höher,
- Anzahl der geleisteten (lohnzahlungspflichtigen) Arbeitsstunden, der tariflichen Arbeitszeit gem. BRTV im jeweiligen Monat,
- der errechneten Vollzeitbeschäftigten (geleistete Arbeitsstunden / tarifliche Arbeitszeit).

Der spezielle Teil der Bescheinigung wurde auf die Angaben mit Sommerarbeitszeit beschränkt, da die in der Winterarbeitszeit anfallenden witterungsbedingten Ausfallzeiten die Aussage verfälschen würden.

Das Verhältnis von gewerblichen Arbeitnehmern mit der Lohngruppe 2 und höher (Facharbeiter) zu der gesamten Arbeitnehmeranzahl gibt Aufschluss über die Leistungsfähigkeit des Betriebes.

Das Verhältnis der errechneten Vollzeitbeschäftigten zu den gesamten Beschäftigten gibt sowohl Aufschluss über die Leistungsfähigkeit als auch über die Vertrauenswürdigkeit des Betriebes. Liegt der Anteil der errechneten Vollzeitbeschäftigten an den gesamten Beschäftigten unter 50 %, beschäftigt der Betrieb überwiegend Teilzeitkräfte. Es besteht in diesem Fällen auch der Verdacht der Schwarzarbeit oder des Mindestlohnverstoßes, da zweifelhaft sein kann, ob die Arbeitsstunden in der tatsächlich geleisteten Höhe gemeldet werden bzw. entlohnt werden.

Anforderung bei der Sozialkasse

Die Beitrags- und Meldebescheinigung kann jederzeit von der Sozialkasse angefordert werden. Bitte wenden Sie sich diesbezüglich an unser Service-Team: Email: kk@sozialkasse-berlin.de oder Telefon: 030 51539-115.

Vollmachten

Sie haben auch die Möglichkeit, Dritte zum Abruf der Beitrags- und Meldebescheinigung zu bevollmächtigen. Entsprechende Vollmachten finden sie auf unserer Webseite unter der Rubrik Formulare, auf der auch ein Muster der Beitrags- und Meldebescheinigung eingesehen werden kann: [Formulare](#)

6 Gesetzesverweise

An dieser Stelle möchten wir nochmals darauf verweisen, dass Sie alle Tarifverträge auf unserer Internetseite einsehen können: [Tarifverträge](#)

6.1 Nachweisgesetz - NachwG

Das „Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG)“ ist im Internet verfügbar: [Nachweisgesetz \(NachwG\)](#)

Das Nachweisgesetz wird im Folgenden auszugsweise wiedergegeben:

Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG)

§ 1 Anwendungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, daß sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden.

§ 2 Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muss die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.

(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.

(4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.

§ 3 Änderung der Angaben

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

§ 5 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

6.2 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG

Das „Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG)“ ist im Internet verfügbar: [Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz \(SchwarzArbG\)](#)

Das SchwarzArbG wird im Folgenden auszugsweise wiedergegeben:

Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG)

§ 1 Zweck des Gesetzes

(1) Zweck des Gesetzes ist die Intensivierung der Bekämpfung der Schwarzarbeit.

(2) Schwarzarbeit leistet, wer Dienst- oder Werkleistungen erbringt oder ausführen lässt und dabei

1. als Arbeitgeber, Unternehmer oder versicherungspflichtiger Selbstständiger seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten nicht erfüllt,
2. als Steuerpflichtiger seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden steuerlichen Pflichten nicht erfüllt,
3. als Empfänger von Sozialleistungen seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden Mitteilungspflichten gegenüber dem Sozialleistungsträger nicht erfüllt,
4. als Erbringer von Dienst- oder Werkleistungen seiner sich daraus ergebenden Verpflichtung zur Anzeige vom Beginn des selbstständigen Betriebes eines stehenden Gewerbes (§ 14 der Gewerbeordnung) nicht nachgekommen ist oder die erforderliche Reisegewerbekarte (§ 55 der Gewerbeordnung) nicht erworben hat,
5. als Erbringer von Dienst- oder Werkleistungen ein zulassungspflichtiges Handwerk als stehendes Gewerbe selbstständig betreibt, ohne in der Handwerksrolle eingetragen zu sein (§ 1 der Handwerksordnung).

(3) Absatz 2 findet keine Anwendung für nicht nachhaltig auf Gewinn gerichtete Dienst- oder Werkleistungen, die

1. von Angehörigen im Sinne des § 15 der Abgabenordnung oder Lebenspartnern,
2. aus Gefälligkeit,
3. im Wege der Nachbarschaftshilfe oder
4. im Wege der Selbsthilfe im Sinne des § 36 Abs. 2 und 4 des Zweiten Wohnungsbaugesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. August 1994 (BGBl. I S. 2137) oder als Selbsthilfe im Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 2 des Wohnraumförderungsgesetzes vom 13. September 2001 (BGBl. I S. 2376), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 29. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3076),

erbracht werden. Als nicht nachhaltig auf Gewinn gerichtet gilt insbesondere eine Tätigkeit, die gegen geringes Entgelt erbracht wird.

§ 3 Befugnisse bei der Prüfung von Personen

(1) Zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 sind die Behörden der Zollverwaltung und die sie gemäß § 2 Abs. 2 unterstützenden Stellen befugt, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers und des Auftraggebers von selbstständig tätigen Personen sowie des Entleihers im Rahmen einer Prüfung nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 während der Arbeitszeit der dort tätigen Personen zu betreten und dabei

1. von diesen Auskünfte hinsichtlich ihrer Beschäftigungsverhältnisse oder ihrer Tätigkeiten einzuholen und
2. Einsicht in von ihnen mitgeführte Unterlagen zu nehmen, von denen anzunehmen ist, dass aus ihnen Umfang, Art oder Dauer ihrer Beschäftigungsverhältnisse oder Tätigkeiten hervorgehen oder abgeleitet werden können.

(2) Ist eine Person zur Ausführung von Dienst- oder Werkleistungen bei Dritten tätig, gilt Absatz 1 entsprechend.

(3) Die Behörden der Zollverwaltung und die sie gemäß § 2 Abs. 2 unterstützenden Stellen sind zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 ermächtigt, die Personalien der in den Geschäftsräumen oder auf dem Grundstück des Arbeitgebers, Auftraggebers oder des Dritten sowie des Entleihers im Rahmen einer Prüfung nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 tätigen Personen zu überprüfen. Sie können zu diesem Zweck die in Satz 1 genannten Personen anhalten, sie nach ihren Personalien (Vor-, Familien- und Geburtsnamen, Ort und Tag der Geburt, Beruf, Wohnort, Wohnung und Staatsangehörigkeit) befragen und verlangen, dass sie mitgeführte Ausweispapiere zur Prüfung aushändigen.

(4) Im Verteidigungsbereich darf ein Betretensrecht nur im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Verteidigung ausgeübt werden.

(5) Die Bediensteten der Zollverwaltung dürfen Beförderungsmittel anhalten. Führer von Beförderungsmitteln haben auf Verlangen zu halten und den Zollbediensteten zu ermöglichen, in das Beförderungsmittel zu gelangen und es wieder zu verlassen. Die Zollverwaltung unterrichtet die Polizeivollzugsbehörden über groß angelegte Kontrollen.

§ 4 Befugnisse bei der Prüfung von Geschäftsunterlagen

(1) Zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 sind die Behörden der Zollverwaltung und die sie gemäß § 2 Abs. 2 unterstützenden Stellen befugt, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers und Auftraggebers von Dienst- oder Werkleistungen sowie des Entleihers im Rahmen einer Prüfung nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 während der Geschäftszeit zu betreten und dort Einsicht in die Lohn- und Meldeunterlagen, Bücher und andere Geschäftsunterlagen zu nehmen, aus denen Umfang, Art oder Dauer von Beschäftigungsverhältnissen hervorgehen oder abgeleitet werden können.

(2) Die Behörden der Zollverwaltung sind zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 befugt, Einsicht in die Unterlagen zu nehmen, aus denen die Vergütung der Dienst- oder Werkleistungen hervorgeht, die natürliche oder juristische Personen oder Personenvereinigungen in Auftrag gegeben haben. Satz 1 gilt im Rahmen der Durchführung der Prüfung nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 entsprechend für Unterlagen, aus denen die Vergütung des Leiharbeitsverhältnisses hervorgeht.

(3) Die Behörden der Zollverwaltung sind zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 befugt, bei dem Auftraggeber, der nicht Unternehmer im Sinne des § 2 des Umsatzsteuergesetzes 1999 ist, Einsicht in die Rechnungen, einen Zahlungsbeleg oder eine andere beweiskräftige Unterlage über ausgeführte Werklieferungen oder sonstige Leistungen im Zusammenhang mit einem Grundstück zu nehmen.

§ 5 Duldungs- und Mitwirkungspflichten

(1) Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Auftraggeber und Dritte, die bei einer Prüfung nach § 2 Abs. 1, sowie des Entleihers im Rahmen einer Prüfung nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 angetroffen werden, haben die Prüfung zu dulden und dabei mitzuwirken, insbesondere für die Prüfung erhebliche Auskünfte zu erteilen und die in den §§ 3 und 4 genannten Unterlagen vorzulegen. In den Fällen des § 3 Abs. 1 und 2 sowie des § 4 Abs. 1 und 2 haben sie auch das Betreten der Grundstücke und der Geschäftsräume zu dulden. Auskünfte, die die verpflichtete Person oder eine ihr nahe stehende Person (§ 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozessordnung) der Gefahr aussetzen, wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit verfolgt zu werden, können verweigert werden. Ausländer sind ferner verpflichtet, ihren Pass, Passersatz oder Ausweisersatz und ihren Aufenthaltstitel, ihre Duldung oder ihre Aufenthaltsgestattung den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen und, sofern sich Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen ausländerrechtliche Vorschriften ergeben, zur Weiterleitung an die zuständige Ausländerbehörde zu überlassen. Werden die Dokumente einbehalten, erhält der betroffene Ausländer eine Bescheinigung, welche die einbehaltenen Dokumente und die Ausländerbehörde bezeichnet, an die die Dokumente weitergeleitet werden. Der Ausländer ist verpflichtet, unverzüglich mit der Bescheinigung bei der Ausländerbehörde zu erscheinen. Darauf ist in der Bescheinigung hinzuweisen. Gibt die Ausländerbehörde die einbehaltenen Dokumente zurück oder werden Ersatzdokumente ausgestellt oder vorgelegt, behält die Ausländerbehörde die Bescheinigung ein.

(2) In Fällen des § 4 Abs. 3 haben die Auftraggeber, die nicht Unternehmer im Sinne des § 2 des Umsatzsteuergesetzes 1999 sind, eine Prüfung nach § 2 Abs. 1 zu dulden und dabei mitzuwirken, insbesondere die für die Prüfung erheblichen Auskünfte zu erteilen und die in § 4 Abs. 3 genannten Unterlagen vorzulegen. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) In Datenverarbeitungsanlagen gespeicherte Daten haben der Arbeitgeber und der Auftraggeber sowie des Entleihers im Rahmen einer Prüfung nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 auszusondern und den Behörden der Zollverwaltung auf deren Verlangen auf automatisiert verarbeitbaren Datenträgern oder in Listen zu übermitteln. Der Arbeitgeber und der Auftraggeber sowie des Entleihers im Rahmen einer Prüfung nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 dürfen automatisiert verarbeitbare Datenträger oder Datenlisten, die die erforderlichen Daten enthalten, ungesondert zur Verfügung stellen, wenn die Aussonderung mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden wäre und überwiegende schutzwürdige Interessen des Betroffenen nicht entgegenstehen. In diesem Fall haben die Behörden der Zollverwaltung die Daten zu trennen und die nicht nach Satz 1 zu übermittelnden Daten zu löschen. Soweit die übermittelten Daten für Zwecke der Ermittlung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, der Ermittlung von steuerlich erheblichen Sachverhalten oder der Festsetzung von Sozialversicherungsbeiträgen oder Sozialleistungen nicht benötigt werden, sind die Datenträger oder Listen nach Abschluss der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 auf Verlangen des Arbeitgebers oder des Auftraggebers zurückzugeben oder die Daten unverzüglich zu löschen.

Begriffsbestimmungen / Definitionen:

Bruttolohn ist

Definition der Bruttolohnsumme

bei Arbeitnehmern, die dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen,

- der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,
- der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn sowie der nach §§ 40 a, 40 b und 52 Abs. 52a EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 15 Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 2 und § 16 Abs. 1 des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe), des Arbeitgeberanteils an der Finanzierung der Tariflichen Zusatzrente (§ 2 Abs. 1 bis 5 des Tarifvertrages über eine Zusatzrente im Baugewerbe) sowie des Beitrages zu einer Gruppen-Unfallversicherung,
 - a) bei Arbeitnehmern, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, der Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, der bei Anwendung des deutschen Steuerrechts nach Buchst. a) als Brutto-lohn gelten würde.

Zum Bruttolohn gehören nicht das tarifliche 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter (z. B. Weihnachtsgeld, Jahressonderzahlung), Urlaubsabgeltungen nach § 8 Nr. 6 BRTV und Abfindungen, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

Grundlage für die Berechnung der Beiträge ist grundsätzlich die gesamte betriebliche Bruttolohnsumme aller vom Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) erfassten gewerblichen Arbeitnehmer. Der Tarifvertrag stellt darauf ab, ob eine Tätigkeit grundsätzlich geeignet ist, eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung auszulösen (vgl. § 1 Sechstes Buch des Sozialgesetzbuches – SGB VI -), d. h., ob überhaupt eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gegeben ist. Erfasst werden daher nicht nur Arbeitnehmer, die tatsächlich versicherungspflichtig sind, sondern auch geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 und 2 SGB IV, die nach § 5 Absatz 2 Nr. 1 SGB VI versicherungsfrei sind.

Steuerfreibeträge, die bei der Ermittlung der abzuführenden Lohnsteuer in Abzug gebracht werden müssen - z. B. auf der Lohnsteuerkarte eingetragene persönliche Freibeträge des Arbeitnehmers für außergewöhnliche Belastungen, erhöhte Sonderausgaben, Werbungskosten usw. reduzieren nicht die Bruttolohnsumme.

Die nachfolgende Übersicht soll, ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, einen Überblick darüber geben, welche Leistungen zur Bruttolohnsumme als Bemessungsgrundlage für die Sozialkassenbeiträge gehören. Soweit hierbei auf steuerrechtliche Tatbestände hingewiesen wird, sind diese Fragen im Detail mit dem zuständigen Finanzamt abzuklären.

Leistungsart:	Bei beitragspflichtiger Bruttolohnsumme zu berücksichtigen:
Abfindungen, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden	nein
Abfindungen, sonstige, z. B. „verdeckte Vergütungen“	ja
Altersteilzeit, Aufstockungsbeträge	nein
Altersteilzeit, Lohn in der Freistellungsphase	ja
Ausbildungsvergütung	nein
Ausgleichszahlungen während des Mutterschutzes (Arbeitgeberanteil zur Entgeltfortzahlung)	nein
Auslösung gem. § 7 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe	ja, soweit steuerpflichtig nein, soweit nicht steuerpflichtig
Arbeitnehmeranteil zur Winterbeschäftigungsumlage	ja, soweit der Arbeitgeber ihn trägt nein, soweit der Arbeitnehmer ihn trägt
Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung	siehe dazu Ausführungen in der Broschüre: „Das Beitragseinzugsverfahren im Baugewerbe“ Pkt. 2.4.3 Eine Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung ist nur statthaft, sofern dadurch der auszahlende Mindestlohn nicht unterschritten wird. Der Mindestlohn ist beitragspflichtig.
Beiträge zu einer Gruppen-Unfallversicherung	ja nein, soweit gemäß § 40 EStG pauschal versteuerte Beiträge
Erschwerniszuschläge	ja
Essenzzuschüsse, Fahrtkostenabgeltungen, Arbeitslohn aus Anlass von Betriebsveranstaltungen, Erholungsbeihilfen	ja, soweit <u>keine</u> pauschalierte Versteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG nein, soweit pauschalierte Versteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG bzw. Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 16 EStG
Feiertagslohn	ja
Geburtsbeihilfe	ja nein, soweit Sachzuwendung bis 40,00 EUR
Gratifikationen und Prämien für bestimmte, vom Arbeitnehmer beeinflussbare Ereignisse (z. B. Anwesenheitsprämien, Ersparnisprämien, Treueprämien u. ä.)	ja
Heiratsbeihilfe	ja nein, soweit Sachzuwendung bis 40,00 EUR
Insolvenzgeld	nein
Jubiläumszuwendungen	ja
Kurzarbeitergeld / Saison-KUG	nein
Kurzarbeitergeldzuschuss	ja
Leistungsprämie	ja
Lohn für geringfügig beschäftigte gewerbliche Arbeitnehmer i. S. des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch	ja
Lohn, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, den der Arbeitgeber schuldig geblieben ist (z. B. wegen Insolvenz)	ja
Lohnfortzahlung bei Beschäftigungsverbot (z. B. nach dem Mutterschutzgesetz)	ja (die Erstattungsleistungen der Krankenkasse vermindern nicht die Bruttolohnsumme)

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	ja (Die von Betrieben mit bis zu 30 Beschäftigten an die gesetzliche Krankenkasse zu zahlende Umlage gehört nicht in die Bruttolohnsumme, ebenso wenig vermindert die Erstattungsleistung der Krankenkasse die Bruttolohnsumme)
Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers an dessen Erben	nein
Nachzuschlag	ja, wenn steuerpflichtig nein, wenn nicht steuerpflichtig
Nachzahlung von Lohn (z. B. bei tariflicher Lohnerhöhung)	ja
Reisekosten	ja, wenn steuerpflichtig nein, wenn nicht steuerpflichtig
Reisezeitvergütung	ja
Sachbezüge (z. B. Pkw, Kost, Logis)	ja
Schmutzzulage	ja
Sonn- und Feiertagszuschlag	ja, wenn steuerpflichtig nein, wenn nicht steuerpflichtig
Stammarbeiterzulage	ja
Sterbegeld an Erben des Arbeitnehmers	nein
Tantiemen, Gewinnbeteiligungen u. Ä., die während des aktiven Beschäftigungsverhältnisses entstanden sind.	ja
Tarifliches 13. Monatseinkommen oder Zahlungen mit gleichem Charakter	nein
Überstundenzuschlag	ja
Umzugskosten, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bezahlt	ja
Unterkunftsgeld	ja, wenn steuerpflichtig nein, wenn nicht steuerpflichtig
Urlaubsabgeltung	nein
Urlaubsvergütung	ja
Vermögenswirksame Leistung - Arbeitgeberzuschuss -	ja
Verpflegungskosten	ja, soweit keine pauschalierte Versteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG nein, soweit pauschalierte Versteuerung nach § 40 Abs. 2. EStG
Wegegeld	ja, wenn steuerpflichtig nein, wenn nicht steuerpflichtig
Wegezeitvergütung	ja, wenn steuerpflichtig nein, wenn nicht steuerpflichtig
Weihnachtsgeld	nein
Werkzeuggeld	nein
Wintergeld (Mehraufwands-Wintergeld und Zuschuss-Wintergeld)	nein
Zeitlohn	ja
Zusatzversorgungsbeitrag	nein
Zuschuss des Arbeitgeber zum Krankengeld nach Lohnfortzahlung	ja

Datum	Tag										
1. Jan	1	1. Mrz	60	1. Mai	121	1. Jul	182	1. Sep	244	1. Nov	305
2. Jan	2	2. Mrz	61	2. Mai	122	2. Jul	183	2. Sep	245	2. Nov	306
3. Jan	3	3. Mrz	62	3. Mai	123	3. Jul	184	3. Sep	246	3. Nov	307
4. Jan	4	4. Mrz	63	4. Mai	124	4. Jul	185	4. Sep	247	4. Nov	308
5. Jan	5	5. Mrz	64	5. Mai	125	5. Jul	186	5. Sep	248	5. Nov	309
6. Jan	6	6. Mrz	65	6. Mai	126	6. Jul	187	6. Sep	249	6. Nov	310
7. Jan	7	7. Mrz	66	7. Mai	127	7. Jul	188	7. Sep	250	7. Nov	311
8. Jan	8	8. Mrz	67	8. Mai	128	8. Jul	189	8. Sep	251	8. Nov	312
9. Jan	9	9. Mrz	68	9. Mai	129	9. Jul	190	9. Sep	252	9. Nov	313
10. Jan	10	10. Mrz	69	10. Mai	130	10. Jul	191	10. Sep	253	10. Nov	314
11. Jan	11	11. Mrz	70	11. Mai	131	11. Jul	192	11. Sep	254	11. Nov	315
12. Jan	12	12. Mrz	71	12. Mai	132	12. Jul	193	12. Sep	255	12. Nov	316
13. Jan	13	13. Mrz	72	13. Mai	133	13. Jul	194	13. Sep	256	13. Nov	317
14. Jan	14	14. Mrz	73	14. Mai	134	14. Jul	195	14. Sep	257	14. Nov	318
15. Jan	15	15. Mrz	74	15. Mai	135	15. Jul	196	15. Sep	258	15. Nov	319
16. Jan	16	16. Mrz	75	16. Mai	136	16. Jul	197	16. Sep	259	16. Nov	320
17. Jan	17	17. Mrz	76	17. Mai	137	17. Jul	198	17. Sep	260	17. Nov	321
18. Jan	18	18. Mrz	77	18. Mai	138	18. Jul	199	18. Sep	261	18. Nov	322
19. Jan	19	19. Mrz	78	19. Mai	139	19. Jul	200	19. Sep	262	19. Nov	323
20. Jan	20	20. Mrz	79	20. Mai	140	20. Jul	201	20. Sep	263	20. Nov	324
21. Jan	21	21. Mrz	80	21. Mai	141	21. Jul	202	21. Sep	264	21. Nov	325
22. Jan	22	22. Mrz	81	22. Mai	142	22. Jul	203	22. Sep	265	22. Nov	326
23. Jan	23	23. Mrz	82	23. Mai	143	23. Jul	204	23. Sep	266	23. Nov	327
24. Jan	24	24. Mrz	83	24. Mai	144	24. Jul	205	24. Sep	267	24. Nov	328
25. Jan	25	25. Mrz	84	25. Mai	145	25. Jul	206	25. Sep	268	25. Nov	329
26. Jan	26	26. Mrz	85	26. Mai	146	26. Jul	207	26. Sep	269	26. Nov	330
27. Jan	27	27. Mrz	86	27. Mai	147	27. Jul	208	27. Sep	270	27. Nov	331
28. Jan	28	28. Mrz	87	28. Mai	148	28. Jul	209	28. Sep	271	28. Nov	332
29. Jan	29	29. Mrz	88	29. Mai	149	29. Jul	210	29. Sep	272	29. Nov	333
30. Jan	30	30. Mrz	89	30. Mai	150	30. Jul	211	30. Sep	273	30. Nov	334
31. Jan	31	31. Mrz	90	31. Mai	151	31. Jul	212	1. Okt	274	1. Dez	335
1. Feb	32	1. Apr	91	1. Jun	152	1. Aug	213	2. Okt	275	2. Dez	336
2. Feb	33	2. Apr	92	2. Jun	153	2. Aug	214	3. Okt	276	3. Dez	337
3. Feb	34	3. Apr	93	3. Jun	154	3. Aug	215	4. Okt	277	4. Dez	338
4. Feb	35	4. Apr	94	4. Jun	155	4. Aug	216	5. Okt	278	5. Dez	339
5. Feb	36	5. Apr	95	5. Jun	156	5. Aug	217	6. Okt	279	6. Dez	340
6. Feb	37	6. Apr	96	6. Jun	157	6. Aug	218	7. Okt	280	7. Dez	341
7. Feb	38	7. Apr	97	7. Jun	158	7. Aug	219	8. Okt	281	8. Dez	342
8. Feb	39	8. Apr	98	8. Jun	159	8. Aug	220	9. Okt	282	9. Dez	343
9. Feb	40	9. Apr	99	9. Jun	160	9. Aug	221	10. Okt	283	10. Dez	344
10. Feb	41	10. Apr	100	10. Jun	161	10. Aug	222	11. Okt	284	11. Dez	345
11. Feb	42	11. Apr	101	11. Jun	162	11. Aug	223	12. Okt	285	12. Dez	346
12. Feb	43	12. Apr	102	12. Jun	163	12. Aug	224	13. Okt	286	13. Dez	347
13. Feb	44	13. Apr	103	13. Jun	164	13. Aug	225	14. Okt	287	14. Dez	348
14. Feb	45	14. Apr	104	14. Jun	165	14. Aug	226	15. Okt	288	15. Dez	349
15. Feb	46	15. Apr	105	15. Jun	166	15. Aug	227	16. Okt	289	16. Dez	350
16. Feb	47	16. Apr	106	16. Jun	167	16. Aug	228	17. Okt	290	17. Dez	351
17. Feb	48	17. Apr	107	17. Jun	168	17. Aug	229	18. Okt	291	18. Dez	352
18. Feb	49	18. Apr	108	18. Jun	169	18. Aug	230	19. Okt	292	19. Dez	353
19. Feb	50	19. Apr	109	19. Jun	170	19. Aug	231	20. Okt	293	20. Dez	354
20. Feb	51	20. Apr	110	20. Jun	171	20. Aug	232	21. Okt	294	21. Dez	355
21. Feb	52	21. Apr	111	21. Jun	172	21. Aug	233	22. Okt	295	22. Dez	356
22. Feb	53	22. Apr	112	22. Jun	173	22. Aug	234	23. Okt	296	23. Dez	357
23. Feb	54	23. Apr	113	23. Jun	174	23. Aug	235	24. Okt	297	24. Dez	358
24. Feb	55	24. Apr	114	24. Jun	175	24. Aug	236	25. Okt	298	25. Dez	359
25. Feb	56	25. Apr	115	25. Jun	176	25. Aug	237	26. Okt	299	26. Dez	360
26. Feb	57	26. Apr	116	26. Jun	177	26. Aug	238	27. Okt	300	27. Dez	361
27. Feb	58	27. Apr	117	27. Jun	178	27. Aug	239	28. Okt	301	28. Dez	362
28. Feb	59	28. Apr	118	28. Jun	179	28. Aug	240	29. Okt	302	29. Dez	363
		29. Apr	119	29. Jun	180	29. Aug	241	30. Okt	303	30. Dez	364
		30. Apr	120	30. Jun	181	30. Aug	242	31. Okt	304	31. Dez	365
						31. Aug	243				

Bei einem Schaltjahr ist der 29. Feb. der 60. Tag, ab 1. März alle Tagesangaben + 1

Ermittlung der Urlaubsdauer mit Hilfe der Urlaubsberechnungstabelle und der „plus 1-Formel“:

Beispiel: *Das Beschäftigungsverhältnis beziehungsweise die Beschäftigungsdauer im Jahr bis zum Urlaubsbeginn dauert vom 1. März bis zum 16. September. Ein Urlaubsvortrag von einem Vorarbeitgeber oder ein Resturlaubsanspruch existiert nicht.*

Stichtag (vor Urlaubsbeginn):	16. September	Tag lt. Tabelle:	259
- Beschäftigungsbeginn im Jahr:	1. März	Tag lt. Tabelle:	60
		Differenz:	199
		plus	+ 1
		Urlaubsberechnungstage:	200

Damit berechnet sich der Urlaubsanspruch wie folgt:

$$\frac{30 \text{ Tage Jahresanspruch} * 200 \text{ Urlaubsberechnungstage}}{365 \text{ Kalendertage}^*} = \text{Urlaubsanspruch: } 16,44 \text{ Tage}$$

Es können für diesen Zeitraum 16 Tage Urlaub gewährt werden (kaufmännische Rundung).

Ist das Beschäftigungsverhältnis am 16. September beendet und es wurde kein Urlaub im laufenden Jahr gewährt, so werden dem Arbeitnehmer für den Fall, dass er erst im Folgejahr ein neues Beschäftigungsverhältnis aufnimmt 16 Urlaubstage (kaufmännische Rundung) als Resturlaubsanspruch übertragen.

Der Urlaubsanspruch für anerkannte Schwerbehinderte (SB) berechnet sich wie folgt:

$$\frac{35 \text{ Tage Jahresanspruch} * 206 \text{ Urlaubsberechnungstage}}{365 \text{ Kalendertage}^*} = \text{Urlaubsanspruch: } 19,75 \text{ Tage}$$

Es können für diesen Zeitraum 20 Tage Urlaub gewährt werden (kaufmännische Rundung).

Hat ein Arbeitnehmer mehr als ein Beschäftigungsverhältnis pro Jahr, sind die Urlaubsberechnungstage der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse zu addieren und der Urlaubsanspruch mit der o. g. Formel zu berechnen.

* bei Schaltjahr: 366 Kalendertage

Historie

Die Historie gibt einen Überblick über die aus aktueller Sicht relevanten Beitrags-, Urlaubsanspruchs- und Verfahrensregelungen. Diese Informationen sind insbesondere für Betriebe von Bedeutung, die rückwirkend am Sozialkassenverfahren teilnehmen. Bezüglich der detaillierten Regelungen für zurückliegende Jahre verweisen wir auf die in diesen Jahren gültigen Tarifverträge.

Sozialkassenbeiträge in v. H. der Bruttolohnsumme

Jahr	Beitrag Sozialkasse (Gesamtbeitrag für Berlin-Ost)	Beitrag Zusatzversorgung (ZVK)	Gesamtbeitrag für Berlin-West	Beitrag Winterbauumlage/ Winterbeschäftigungsumlage (zusätzlich)
01.01. – 30.06.1997	26,95	1,40	28,35	1,00
01.07. – 31.12.1997	24,60	1,40	26,00	1,00
01.01. – 31.12.1998	20,95	1,65	22,60	1,70
01.01. – 31.12.1999	19,25	1,65	20,90	1,70
01.01. – 30.06.2000	21,70	1,65	23,35	1,70
01.07. – 31.12.2000	21,70	1,65	23,35	1,00
01.01. – 31.12.2001	23,70	1,65	25,35	1,00
01.01. – 31.12.2002	26,10	1,65	27,75	1,00
01.01. – 31.12.2003	25,75	2,00	27,75	1,00
01.01. – 31.12.2004	25,10	2,00	27,10	1,00
01.01. – 31.12.2005	24,60	2,00	26,60	1,00
01.01. – 31.12.2006	23,40	2,00	25,40	2,00
01.01. – 31.12.2007	23,40	2,00	25,40	*2,00
01.01. – 31.12.2008	23,20	2,60	25,80	*2,00
01.01.2009 – 31.12.2011	22,60	3,20	25,80	*2,00
01.01. – 31.12.2012	23,20	3,50	26,10	*2,00
01.01. – 31.12.2013	22,60	3,20	25,80	*2,00
ab 01.01.2014	23,35	3,20	26,55	*2,00

* davon 0,8 v. H. Arbeitnehmeranteil und 1,2 v. H. Arbeitgeberanteil

Urlaubsansprüche

Jahr	Urlaubstage/ Zusatztage		Urlaubsvergütung in %		Ausgleichsbeträge für Arbeitsausfall ohne Lohnanspruch
		SB		SB	
1996 1997 01 – 06	22 / 8	27 / 8	14,82	17,29	KR + WUE: pro Tag 25,40 DM pro Woche 127,00 DM KR: bis 26.Woche, bei Betriebsunfall bis 36.Woche WUE: unbeschränkt WAG : 1. Bis 150. Std. 1,65 DM/Std. 151. bis 400. Std. je 3,25 DM/Std. KUG : bis max. 400 Std. je 3,25 DM/Std.
1997 07 – 12 und 1998	22 / 8	27 / 8	14,25	16,63	KR + WUE: je volle Woche 123,00 DM KR: bis 26.Woche, bei Betriebsunfall bis 36.Woche WUE: unbeschränkt WAG : ab 51. Std. je 3,15 DM/Std. KUG : bis max. 400 Std. je 3,15 DM/Std.
1999 bis 2000	30	35	14,25	16,63	KR *) + WUE + WAG + KUG: zus. bis 1.200 Std./Jahr 3,25 DM/Std./Woche max. 127,00 DM
2001	30	35	14,82	17,29	KR *) + WUE + WAG + KUG: zus. bis 1.200 Std./Jahr 3,25 DM/Std./Woche max 127,00 DM
2002 bis 2005	30	35	14,82	17,29	KR*) + WUE + WAG + KUG: zus. bis 1.200 Std./Jahr 1,66 €/Std./Woche max. 64,93 €
2006/07	30	35	14,82	17,29	Keine Ausgleichsbeträge
2008/12	30	35	14,25	16,63	Keine Ausgleichsbeträge
ab 2013	30	35	14,25	16,63	Mindesturlaubsvergütung für Ausfallzeiten ohne Lohn infolge von Krankheit ohne Lohnanspruch und mit Bezug von Saison-KUG: 14,25 % von Std.-Lohn je Ausfallstunde

*) bis zum Bezug von Arbeitslosengeld nach § 125 Abs. 1 SGB III

Abkürzungen: SB: Schwerbehindert; KR: Krankheit; SW: Schlechtwetter; WAG: witterungsbedingter Arbeitsausfall; WUE: Wehrübung; KUG: Kurzarbeit

Definition Bruttolohn:

Vom 01.01.2005 bis 30.06.2013:

Bruttolohn ist

- a) bei Arbeitnehmern, die dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen,
- der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,
 - der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn sowie der nach §§ 40 a und 40 b und 52 Abs. 52a EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 18 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 2 und § 19 Abs. 1), des Arbeitgeberanteils an der Finanzierung der tariflichen Zusatzrente (§ 2 Absätze 1 bis 5 des Tarifvertrages über eine Zusatzrente im Baugewerbe) sowie des Beitrages zu einer Gruppen-Unfallversicherung;
- b) bei Arbeitnehmern, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, der Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, der bei Anwendung des deutschen Steuerrechts nach Buchst. a) als Bruttolohn gelten würde.

Zum Bruttolohn gehören nicht das tarifliche 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter (z.B. Weihnachtsgeld, Jahressonderzahlung), Urlaubsabgeltungen nach § 8 Nr. 6 BRTV und Abfindungen im Sinne von § 3 Nr. 9 EStG.

Vom 01.01.2000 bis 31.12.2004:

Bruttolohn ist

- a) bei Arbeitnehmern, die dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen,
- der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,
 - der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn sowie der nach §§ 40 a und 40 b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 18 Abs. 3 Satz 2 und § 19 Abs. 1 des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe), des Arbeitgeberanteils an der Finanzierung der Tariflichen Zusatzrente (§ 2 Abs. 1 bis 5 des Tarifvertrages über eine Zusatzrente im Baugewerbe) sowie des Beitrages zu einer Gruppen-Unfallversicherung,
- b) bei Arbeitnehmern, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, deren Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, der bei Anwendung des deutschen Steuerrechts nach Buchst. a) als Bruttolohn gelten würde.

Zum Bruttolohn gehören nicht das tarifliche 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter (z. B. Weihnachtsgeld, Jahressonderzahlung), Urlaubsabgeltungen nach § 8 Nr. 6 BRTV und Abfindungen im Sinne von § 3 Nr. 9 EStG.

Chronologie wesentlicher Änderungen:

Zum / ab:	Änderungen
01.10.1992 / 01.01.1993	Einführung des monatlichen Melde- und Erstattungsverfahrens
01.01.1996	Einführung des Überbrückungsgeldverfahrens mit Anrechnung auf die Urlaubsgewährung
01.01.1997	Änderung der Regelung der Urlaubsgewährung: Resturlaubsgewährung vor Gewährung von Urlaub aus dem lfd. Jahr (vorher im Zeitraum Januar-März und Dezember: Zusatzurlaub vor Resturlaub)
01.07.1997	Wegfall des Überbrückungsgeldverfahrens, Regelung der Urlaubsanrechnung bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall, das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 25 % des Urlaubsentgelts (vorher 30 %).
01.01.1998	Wegfall des VTV Berlin. Einbindung des Berliner Verfahrens in den Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV).
01.01.1999	Wegfall der Aufteilung des Urlaubsanspruches auf Jahres- und Zusatzurlaub, Wegfall des Überleitungsanspruches für ehemalige Auszubildende und Jugendliche durch Übertragung von Resturlaubsansprüchen, Regelung zum Urlaubsanspruch bei Altersteilzeit, Vereinheitlichung der Bemessungsgrundlage der Ausgleichsbeträge (max. 1.200 Ausfallstunden im Urlaubsjahr) und damit Wegfall der Meldung der Ausfallzeiten nach den Ausfallgründen.
01.06.1999	Einführung des Spitzenausgleichsverfahrens.
01.01.2000	Einführung der Beitragsfinanzierung von Abgeltungen und Entschädigungen von Urlaubsansprüchen.
01.01.2000 – 31.12.2000	Urlaubsabgeltung durch die Kasse nur im Auftrag des Arbeitgebers. Für diesen Zeitraum erstattet die Sozialkasse die vorgenommenen Abgeltungen zuzüglich eines Ausgleichs in Höhe von 45 % des Abgeltungsbetrages für entstandenen Sozialaufwand.
01.01.2001	Wegfall des Ergänzungstarifvertrags zum BRTV/Berlin. Ausdehnung der Gültigkeit des § 8 BRTV (Urlaub) auf Berlin, das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 30 % des Urlaubsentgelts.
01.01.2006	Wegfall des Urlaubsanspruches für Ausfallzeiten (Ausgleichsbeträge), Wegfall der Urlaubsanrechnung bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall.
01.01.2007	Einführung der Meldung von zusätzlichen Angaben im arbeitnehmerbezogenen Meldeverfahren im Berliner Baugewerbe (TV ZABB).
01.01.2008	Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 25 % des Urlaubsentgelts. Einführung der Beitrags- und Meldebescheinigung.
01.01.2010	Wegfall der Doppelmeldepflicht der Bruttolohnsumme.
01.01.2013	Einführung der Mindesturlaubsvergütung für Zeiten ohne Lohn.
01.07.2013	Elektronisches Meldeverfahren wird Standard. Erweiterung des Spitzenausgleichsverfahrens. Saldierungsverfahren wird Standard.