



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

Stand: 01. August 2011



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 Kuhlkamp	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

Betriebsprüfung

	E-Mail:	pruefer@sozialkasse-berlin.de
Frau Mehl	Telefon:	030 51539-164
	Fax:	030 51539-601

Datenverarbeitung-Organisation

	E-Mail:	edv@sozialkasse-berlin.de
Herr Susanto	Telefon:	030 51539-176
	Fax:	030 51539-689

Verfahrensabwicklung

Meldungen und Erstattungen

	E-Mail:	kk@sozialkasse-berlin.de
Frau Reinhold	Telefon:	030 51539-152
	Fax:	030 51539-652

Schwarzarbeit / Mindestlohn

	E-Mail:	scherff@sozialkasse-berlin.de
Frau Scherff	Telefon:	030 51539-116
	Fax:	030 51539-616

Elektronischer Datenaustausch

	E-Mail:	dta-soka@sozialkasse-berlin.de
Frau Schnöckel	Telefon:	030 51539-115
	Fax:	030 51539-615

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 (Berlin)	3
3.3	Urlaubsansprüche für aushilfsweise Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte	4
4	Urlaubsvergütungsanspruch	4
5	Urlaubsgewährung	4
6	Spezielle Urlaubsregelungen	5
6.1	Urlaub für jugendliche gewerbliche Arbeitnehmer....	5
6.2	Urlaub für volljährige Arbeitnehmer im Auslernjahr ..	6
6.3	Urlaubsanspruch bei Elternzeit	7
6.4	Urlaub bei Altersteilzeit	8
7	Abgeltungen, Verfall und Entschädigung von Urlaubsansprüchen	8
7.1	Urlaubsabgeltungen	8
7.2	Verfall und Entschädigung von Urlaubsansprüchen .	9
III.	Verfahrensablauf	10
1	An- und Abmeldung von Arbeitnehmern.....	10
1.1	Anmeldung eines gewerblichen Arbeitnehmers	10
1.2	Änderungen von Arbeitnehmerdaten oder –status ...	10
1.3	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	10
1.4	Behandlung von aushilfsweise Beschäftigten	11

2	Die monatliche Meldung	11
2.1	Betriebsmeldung Gesamtabrechnung „BM/GA“ und zugehörige Anhänge (Überblick).....	11
2.2	Vorträge der Sozialkasse auf dem Anhang „U“	11
2.3	Ausfüllen des Anhanges „U“	12
2.3.1	Meldung der Anspruchsgrundlagen für Urlaub	12
2.3.2	Meldung über die Gewährung von Urlaub.....	13
2.3.3	Zusätzliche Angaben (TV ZABB).....	14
2.3.4	Sonstige Angaben und Hinweise	14
2.3.5	Korrekturen und Nachmeldungen.....	15
2.4	Meldung der Bruttolohnsumme und Beantragung der Erstattung auf dem Formular „BM/GA“	16
2.5	Voraussetzungen für die Erstattung	18
3	Rücksendungs-, Zahlungs- und Verfall- termine	19
3.1	Rücksendung des „BM/GA“ und des Anhanges „U“ .	19
3.2	Beitragszahlung an SOKA-BAU	19
3.3	Verfall von Erstattungsansprüchen	19
3.4	Meldeverzug	19
4	Behandlung von Pendlern zwischen Be- trieben im Land Berlin und dem übrigen Bundesgebiet	20
5	Elektronischer Datenaustausch	20
6	Anspruchs- und Leistungsnachweis ALN (Arbeitnehmerkontoauszug).....	21
7	Prüfungen / Bescheinigungen.....	22
	<u>Anhang:</u>	
	Begriffsbestimmungen / Definitionen	23
	Bruttolohn.....	23
	Leistungen, die zur Bruttolohnsumme gehören (Übersicht)	24
	Urlaubsberechnungstabelle	26
	Historie (Urlaubsansprüche, Beiträge, tarifvertragliche Regelungen)	28

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 Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK), 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 insbesondere 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.

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 18. Dezember 2009;
- Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) vom 04. 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;

(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 Texte der Tarifverträge bzw. die relevanten Auszüge sind auf der Internetseite der Sozialkasse abrufbar: www.sozialkasse-berlin.de

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 nach Maßgabe 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;
- an denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank ist und für diese Tage weder Arbeitsentgelt noch Krankengeld oder Verletztengeld erhalten 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 geregelten - 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 2011 beschäftigt. Dies entspricht 214 Urlaubsberechnungstagen. Der Urlaubsanspruch pro Kalenderjahr beträgt 30 Tage. Das Kalenderjahr 2011 besteht aus 365 Tagen (kein Schaltjahr). Urlaub wurde noch nicht gewährt. Der Urlaubsanspruch beträgt 18 Tage (kmf. 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 oben 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 Verfahrensabwicklung 1.4 Behandlung von Aushilfen, Seite 12)

4 Urlaubsvergütungsanspruch

Urlaubsvergütung (Urlabsentgelt 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.

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

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

5 Urlaubsgewährung

**1. Resturlaub aus Vorjahr
2. Jahresurlaub aus lfd. 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 Resturlabsansprüche, ist der im laufenden Kalenderjahr erworbene Jahresurlaub zu gewähren.

Resturlaub ohne Urlaubsvergütung

Nach § 8 Nr. 3.2 BRTV muss die vorrangige Gewährung des Resturlaubes nicht erfolgen, wenn für den Resturlaub keine Urlaubsvergütung erworben wurde. Resturlaubstage ohne Urlaubsvergütung können nach längeren Ausfallzeiten im Vorjahr (Saison-KUG, langer Arbeitsunfähigkeit) entstehen. Sofern in begründeten Fällen von der Vorrangsregelung für Resturlaub abgewichen werden soll, wenden Sie sich bitte an unsere Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter.

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 01. April 2011 für 16 Tage Urlaub gewährt bekommen. Sein Urlaubsanspruch Ende März 2011 (kein Schaltjahr) beträgt:

Urlaubsanspruch:	Tage	Vergütung	Vergütung/Tag
Resturlaub	13,00	1.625,00 €	125,00 €
Laufendes Kalenderjahr	7,40	932,05 €	133,15 €

Die Urlaubsvergütung bei einer Urlaubsgewährung von 16 Tagen ab 01. April ist wie folgt zu berechnen:

Urlaubsgewährung:	Tage	Vergütung/Tag	Urlaubsvergütung
1. Resturlaub	13,00	125,00 €	1.625,00 €
2. Urlaub lfd. Kalenderjahr	3,00	133,15 €	399,45 €
Insgesamt:	16,00		2.024,45 €

6 Spezielle Urlaubsregelungen

6.1 Urlaub für jugendliche gewerbliche Arbeitnehmer

Urlaub für jugendliche gewerbliche Arbeitnehmer

Jugendlicher ist, wer am 01. Januar des Urlaubsjahres noch nicht 18 Jahre alt war. Das heißt, wer am 02. 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
bei bestehendem
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 übertragenden 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.

6.2 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 (Aulernjahr) 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 01. 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 2012 seine Ausbildung und wird anschließend in ein gewerbliches Arbeitsverhältnis übernommen. Am Jahresende ergibt sich folgendes:

(Schaltjahr)	- 366 Urlaubsberechnungstage und Anspruch auf:	30 Tage Urlaub
	- Urlaub gewährt in der Zeit vom 1.1. bis 31.12. 2012:	21 Tage Urlaub
	- Resturlaubsanspruch:	9 Tage Urlaub
	zu übertragende Resturlaubstage	9 Tage

Übertrag der Resturlaubsvergütung aus dem Auslernjahr

- Bruttolohn Oktober – Dezember 2012 für 64 lohnzahlungspflichtige Tage	6.784,00 €
- Ermittlung der Resturlaubsvergütung: Urlaubsentgelt: (6.784,00 € : 64 x 9) =	954,00 €
+ zusätzliches Urlaubsgeld (+ 25 %)	238,50 €
zu übertragende Resturlaubsvergütung 2012	1.192,50 €

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 2011 seine Ausbildung, steht über den Jahreswechsel zu keinem Baubetrieb in einem gewerblichen Arbeitsverhältnis und wird am 01. März 2012 bei einem Baubetrieb als gewerblicher Arbeitnehmer eingestellt. Am 03. September 2012 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 01.03.2012	13,25
+ 25 % zusätzliches Urlaubsgeld	3,31
Urlaubsvergütung pro Stunde	16,56
Urlaubsvergütung pro Tag bei 8 Std./Tag	132,48
zu gewährende Resturlaubsvergütung für 10 Tage (Vortrag auf dem Anhang U)	1.324,80

Bei Urlaubsinanspruchnahme von 15 Tagen ab 03. September 2012 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.

6.3 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.

6.4 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.

7 Abgeltungen, Verfall und Entschädigung von Urlaubsansprüchen

7.1 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, 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 Bundesrahmentarifvertrag 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.

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.

7.2 Verfall und Entschädigung von Urlaubsansprüchen

Verfall von Urlaub und Urlaubsabgeltungen

Urlaub und Urlaubsabgeltungen verfallen nach Ablauf des Kalenderjahres, das auf das Jahr der Entstehung der Urlaubsansprüche folgt.

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 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 geltend gemacht werden!

Beispiel:

Urlaubsvergütungsansprüche aus dem Jahr 2011, die mit Ablauf des Jahres 2012 verfallen, werden durch ab 1. Januar 2012 entstehende und bis spätestens 31. Dezember 2012 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 An- und Abmeldung von Arbeitnehmern

1.1 Anmeldung eines gewerblichen Arbeitnehmers

Anmeldung eines gewerblichen Arbeitnehmers

Zur Anmeldung eines neu eingestellten Arbeitnehmers verwenden Sie bitte das Formular Mitteilung „M“.

Ist der Arbeitnehmer noch nicht im Baugewerbe beschäftigt gewesen, verfügt er also nicht über eine Arbeitnehmernummer, werden Sie mit den folgenden Meldeunterlagen über die Arbeitnehmernummer informiert. 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. 4).

1.2 Änderungen von Arbeitnehmerdaten oder -status

Mitteilungspflichtige Änderungen in Bezug auf Arbeitnehmer

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 beifügen)
- Beschäftigung auf einer Auslandsbaustelle (Anforderung der Beitragskarte A)
- Aufnahme eines Erziehungsurlaubes
- Änderung der Personalstammdaten (Anschrift, Name usw.)

1.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Mitteilung über Beendigung eines Arbeitsverhältnisses mit der Mitteilung „M“

Die Beendigung eines gewerblichen Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber mit der Mitteilung „M“ der Sozialkasse bekannt zu geben. Auf der Mitteilung „M“ sind die letzte Anschrift des Arbeitnehmers und die zeitliche Dauer des Beschäftigungsverhältnisses einzutragen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber eine gestempelte und unterzeichnete Kopie des Formulars Anhang „U“ für den laufenden Monat mit den aktuellen Monatswerten auszuhändigen. Zu diesem Zweck kann der Arbeitgeber auch kurzfristig einen Arbeitnehmerkontoauszug von der Sozialkasse anfordern und diesen ersatzweise unter Ergänzung der aktuellen Meldedaten an den Arbeitnehmer aushändigen. Erlangen wir von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Kenntnis, übersenden wir dem Arbeitnehmer einen Arbeitnehmerkontoauszug.

Kopie des Anhanges „U“ an Arbeitnehmer aushändigen

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. Die Übernahme ist vom Arbeitgeber zusätzlich zu der Information über die Beendigung des gewerblichen Arbeitsverhältnisses auf der Mitteilung „M“ kenntlich zu machen. Bei Wechsel in das Angestelltenverhältnis erfolgt automatisch eine Mitteilung an die ZVK. Bei Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis benötigen wir zusätzlich den Ausbildungsvertrag.

1.4 Behandlung von aushilfsweise Beschäftigten

Mehrere
Kurzbeschäftigungen
(Aushilfen)

Werden Arbeitnehmer innerhalb eines Monats mehrmals kurzzeitig (aushilfsweise) beschäftigt, können die einzelnen Beschäftigungsblöcke auf einer Mitteilung „M“ pro Monat gemeldet werden. In diesem Fall sind die Beschäftigungszeiten in freie Bereiche neben und oberhalb der eigentlichen Felder einzutragen.

Wird für diese aushilfsweise Beschäftigten der gesamte Monat als Beschäftigungszeit gemeldet, sind die Urlaubsberechnungstage entsprechend der tatsächlich angefallenen Arbeitstage zu melden.

2 Die monatliche Meldung

2.1 Betriebsmeldung Gesamtabrechnung „BM/GA“ und zugehörige Anhänge (Überblick)

„BM/GA“

Die Betriebsmeldung Gesamtabrechnung „BM/GA“ ist ein einheitliches Antragsformular (Durchschreibesatz), das zur Beantragung der Erstattung von Urlaubsvergütungen und Berufsausbildungskosten dient.

Monatliche Versendung für
Urlaubserstattungen

Für Urlaubsvergütungserstattungen wird das Formular „BM/GA“ monatlich – nach abschließender Bearbeitung des Vormonats - von der Sozialkasse den Betrieben zusammen mit dem Anhang „U“ zugesandt. Der Anhang „U“ ist für die Meldung der notwendigen Arbeitnehmerdaten zur Ermittlung der Urlaubstage und Urlaubsvergütungsansprüche sowie der Meldung der gewährten Urlaubstage und -vergütung vorgesehen.

Bei der gleichzeitigen Beantragung mehrerer Erstattungsarten können diese auf einem „BM/GA“ zusammengefasst werden.

2.2 Vorträge der Sozialkasse auf dem Anhang „U“

Anhang „U“

Auf dem Anhang „U“ (Durchschreibesatz für arbeitnehmerbezogene Angaben) sind die der Sozialkasse bekannten Daten der Beschäftigten bereits vorgegedruckt:

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

Vorträge der Sozialkasse
auf dem Anhang „U“

Folgende Vorträge werden angegeben:

- Resturlaub Vorjahr:
 - „Url.-Tage“ (Urlaubstage),
 - „Resturlaubsvergütung“,
 - „je Tag“ (Resturlaubsvergütung je Tag)
- Urlaub lfd. Jahr:
 - „Url.-Tage“ (Urlaubstage),
 - „Urlaubsvergütung“,
 - „je Tag“ (Urlaubsvergütung je Tag)

Kumulierte Werte

Weiterhin angegeben sind die im Kalenderjahr bisher aufgelaufenen:

- Urlaubsberechnungstage („Url.-Berechn.-Tage – kum.“)



SOZIALKASSE DES BERLINER BAUGEWERBES
Lückstraße 72/73 · 10317 Berlin · Telefon (0 30) 5 15 39-0 · Telefax (0 30) 5 15 39-100

Blatt 1
Ausfertigung für die
Sozialkasse

Betriebsmeldung Gesamtabrechnung - Anhang U

für Monat September 2011	09.2011	Betriebskonto-Nr. 009999 09	ausgefertigt am 16.09.2011	Seite 1	von Seiten 2
-----------------------------	---------	--------------------------------	-------------------------------	------------	-----------------

Berlin Muster Bau

1	Arbeiter-Nr. 6706219999999	Name/Vorname Muster, Manfred	Status des Arbeitnehmers	Personal-Nr.				
	beschäftigt vom	bis	Url.-Berechn.-Tage	Lohngruppe	Bruttostundenlohn (GTL)	geleistete Arbeitsstunden	ausgezahlte Arbeitsstunden	beitragspflichtiger Bruttolohn
Änd.			kum. 244					
			Resturlaub Vorjahr	je Tag	Url.-Tage	Zus.-Tage	Urlaubsvergütung	je Tag
			07	869,89	124,27	20,00	2.506,80	125,34

Fehlende und unvollständige Vorträge
Kennzeichnung auf dem Anhang „U“:
„fehlende Meldung“

Vorträge der Arbeitnehmeransprüche auf dem Anhang „U“ 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, sondern der Hinweis „fehlende Meldungen“ ausgedruckt.

Keine Vorträge bei Jugendlichen
Kennzeichnung:
„jugendlich“

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

Auskünfte über Vorträge

Auskünfte über Vorträge können auch beim jeweiligen Ansprechpartner in der Sozialkasse eingeholt werden (der Name und die Durchwahl sind im „BM/GA“ ausgewiesen).

2.3 Ausfüllen des Anhanges „U“

Ausfüllen des Anhanges „U“

Nachdem die monatliche Lohnabrechnung erstellt wurde, ergänzt der Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer die auf dem Anhang „U“ fehlenden Angaben.

Achtung!
Meldezeitraum

Der Meldezeitraum ist unter „für Monat“ im Anhang „U“ angegeben. Meldungen auf einem Anhang „U“ sind jeweils nur für einen Monat zulässig!

2.3.1 Meldung der Anspruchsgrundlagen für Urlaub

„beschäftigt vom“
... „bis“

Angaben zur Beschäftigungszeit

Braucht nicht ausgefüllt zu werden, wenn der Arbeitnehmer im gesamten Meldezeitraum beschäftigt war.

Die Felder „beschäftigt vom“ und „bis“ brauchen nicht ausgefüllt zu werden, wenn der Arbeitnehmer im gesamten Meldezeitraum beschäftigt war. Die Sozialkasse übernimmt automatisch den Meldezeitraum als Beschäftigungszeit.

Ausfüllen wenn:
Beschäftigungsbeginn oder -ende innerhalb des Meldezeitraumes liegen

Das Feld „beschäftigt vom“ **muss** ausgefüllt werden, wenn der Beschäftigungsbeginn innerhalb des Meldezeitraumes liegt. Das Feld „bis“ **muss** ausgefüllt werden, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb des Meldezeitraumes beendet wurde (Beschäftigungsende).

„Url.-Berechn.-Tage“

ggf. Eintragung der
Urlaubsberechnungstage

Das Feld „Url.-Berechn.-Tage“ (Urlaubsberechnungstage) **braucht nur** ausgefüllt werden, wenn die Urlaubsberechnungstage von der Anzahl der Kalendertage abweichen.

Wird das Feld „Url.-Berechn.-Tage“ nicht ausgefüllt, setzt die Sozialkasse automatisch die Kalendertage des Meldezeitraumes als Urlaubsberechnungstage ein.

Angaben zur Ermittlung des Urlaubsvergütungsanspruches

„Beitragspflichtiger Bruttolohn“

Eintragung des
Bruttolohnes

Das Feld „Beitragspflichtiger Bruttolohn“ **ist unbedingt** auszufüllen. Eine ausführliche Erläuterung des beitragspflichtigen Bruttolohnes finden Sie auf den Seiten 23 ff.

Eine evtl. „Null-Meldung“ ist entsprechend durch 0,00 zu kennzeichnen. (z. B. bei Krankheit ohne Lohnfortzahlung während des gesamten Meldezeitraumes)



SOZIALKASSE DES BERLINER BAUGEWERBES
Lückstraße 72/73 · 10317 Berlin · Telefon (0 30) 5 15 39-0 · Telefax (0 30) 5 15 39-100

Blatt 1
Ausfertigung für die
Sozialkasse

Betriebsmeldung Gesamtabrechnung - Anhang U

für Monat		Betriebskonto-Nr.	ausgefertigt am	Seite	von Seiten
September 2011	09.2011	009999 09	16.09.2011	1	2

Berlin Muster Bau

1	Arbeitnehmer-Nr. 6706219999999	Name/Vorname Muster, Manfred	Status des Arbeitnehmers	Personal-Nr.
	beschäftigt vom 01.09	bis 30.09	Url.-Berechn.-Tage 2	Lohngruppe 2
		Bruttostundenlohn (GTL) 1290	geleistete Arbeitsstunden 97,5	ausgezahlte Arbeitsstunden 97,5
				beitragspflichtiger Bruttolohn 2.511,15
Änd.		kum. 244		
			Url.-Tage 10	Zus.-Tage 0
			Urlaubsvergütung 1.253,40	
		Resturlaub Vorjahr	je Tag	Urlaub lfd. Jahr
		Url.-Tage 07	Zus.-Tage 869,89	je Tag 124,27
		Resturlaubsvergütung	je Tag	Urlaubsvergütung
		20,00	2.506,80	125,34

2.3.2 Meldung über die Gewährung von Urlaub

„Url.-Tage“

und

„Urlaubsvergütung“

Die Felder „Url.-Tage“ (Urlaubstage) und „Urlaubsvergütung“ **sind auszufüllen, wenn** dem Arbeitnehmer Urlaub aus Resturlaubsansprüchen aus dem Vorjahr oder aus Urlaubsansprüchen aus dem laufenden Jahr gewährt wurde.

Eintragung
gewährter 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.

Ausnahme:

Resturlaubstage ohne
Resturlaubsvergütung

Sofern für Resturlaubstage keine Urlaubsvergütung erworben wurde und von der Vorrangsregelung für Resturlaub abgewichen werden soll, wenden Sie sich bitte an unsere Mitarbeiterinnen. In der Regel wird dann der Urlaub des laufenden Jahres vermindert.

**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:
Vortrag
+ Anspruch im
Meldezeitraum**

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:
Kürzung**

Bei Überschreitung des insgesamt verfügbaren Urlaubsvergütungsanspruches erfolgt auf jeden Fall eine Kürzung des Erstattungsbetrages durch die Sozialkasse.

2.3.3 Zusätzliche Angaben (TV ZABB)

**Lohnzahlungspflichtige
Stunden**

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.

**Meldungen gemäß TV
ZABB**

Inhaltlich werden die zusätzlichen Meldedaten ausführlich in dem gesonderten Leitfadens zum TV ZABB erläutert.

**Erläuterungen siehe Leitfa-
den zum TV ZABB**

2.3.4 Sonstige Angaben und Hinweise

**Eintragen von neuen Arbeit-
nehmern**

Nimmt ein gewerblicher Arbeitnehmer die Beschäftigung im Meldezeitraum auf, so sind vom Betrieb für diesen in einem freien Arbeitnehmerbereich der Name, der Vorname und gegebenenfalls der Status des Arbeitnehmers „JU/AJ/SB“ (Jugendlicher/Auslernjahr/Schwerbehinderter) und, soweit bekannt, die Arbeitnehmernummer einmalig vorzutragen.

**„Arbeitnehmer-Nr.“,
„Name/Vorname“
und
„Status des Arbeit-
nehmers“**

Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die nach Beendigung der Dienstpflicht, des Erziehungsurlaubes oder nach einer Arbeit auf einer Auslandsbaustelle die Tätigkeit im Betrieb wieder aufgenommen haben.

WICHTIG:**Mitteilung „M“ nicht
vergessen**

Ist die Arbeitnehmernummer nicht bekannt, so ist es notwendig, dass der Betrieb den Namen, den Vornamen und das Geburtsdatum im Feld „Name/Vorname“ angibt.

Die Mitteilung „M“ ist in allen Fällen zusätzlich mitzuschicken.

Behandlung von Aushilfen

Auch für aushilfsweise Beschäftigte ist eine Arbeitnehmernummer anzufordern.

WICHTIG:

Beschäftigungsende
unverzüglich mitteilen!

Ist ein Arbeitnehmer im Anhang „U“ aufgeführt, der im Meldezeitraum nicht mehr beschäftigt wird, so kann der entsprechende Arbeitnehmerbereich gestrichen werden. Falls noch keine Abmeldung mit der Mitteilung „M“ erfolgt sein sollte, ist diese umgehend nachzureichen. Nur durch eine rechtzeitige Benachrichtigung über das Ende eines Beschäftigungsverhältnisses können dem Folgebetrieb die Ansprüche des Arbeitnehmers mitgeteilt werden.

„Personal-Nr.“

Das Feld „Personal-Nr.“ ist ein besonderer Service der Sozialkasse für die Betriebe. Da die Betriebe die gewerblichen Arbeitnehmer oft nach ihrer individuellen Personalnummer sortiert haben, bietet die Sozialkasse eine entsprechende Sortierung der Arbeitnehmer nach der Personalnummer an. Dazu muss einmalig die Personalnummer in das entsprechende Feld eingetragen werden. In den folgenden Monaten werden dann die Daten der Arbeitnehmer entsprechend der vom Betrieb vergebenen Personalnummer sortiert ausgegeben.

Achtung!

Die Sozialkasse kann Personalnummern mit bis zu 10 Stellen verarbeiten. Bei neuen Beschäftigungsverhältnissen bitte die Personalnummer nicht vergessen. (Die Personal-Nr. sollte auf der Mitteilung „M“ angegeben werden.)

2.3.5 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 2012 wird einem gewerblichen Arbeitnehmer Urlaub gewährt. Die Korrektur der Meldung kann bis zum 30. September 2013 vorgenommen werden, wenn er die gesamte Zeit weiterhin beschäftigt ist.
Scheidet der Arbeitnehmer noch im Januar 2012 aus, kann die Korrektur ausschließlich bis zum 15. März 2012 vorgenommen werden.*

Durchführung von
Korrekturen und
Nachmeldungen

Für Korrekturen oder Nachmeldungen ist **für jeden Meldemonat ein gesonderter Formularsatz „BMGA“ / Anhang „U“** zu verwenden. Leerformulare stellen wir Ihnen auf Anfrage gern zur Verfügung.

Tragen Sie zunächst den Meldezeitraum (Monat, Jahr) in den Kopf der Formulare ein. Beachten Sie, dass in jedem Fall die Angabe der Arbeitnehmernummer erforderlich ist, da diese nicht vorgegeben ist.

Korrekturmeldungen setzen die Stornierung der zu korrigierenden Meldung voraus. Die Stornomeldung ist durch ein „S“ im Feld „Änd.“ zu kennzeichnen. Dabei ist der gesamte Inhalt der Meldung zu wiederholen, die korrigiert beziehungsweise rückgängig gemacht werden soll. Soll diese Meldung durch eine neue, richtige Meldung ersetzt werden, ist diese in die nächste Rubrik unter die Stornomeldung ohne besonderes Kennzeichen zu platzieren.

Nachmeldungen werden in einen leeren Arbeitnehmerbereich eingetragen.

2.4 Meldung der Bruttolohnsumme und Beantragung der Erstattung auf dem Formular „BM/GA“

Angaben der Sozialkasse auf dem „BM/GA“

Das Formular „BM/GA“ enthält im oberen Bereich die Angaben, für welchen Betrieb und für welchen Zeitraum es bestimmt ist. Diese Angaben werden von der Sozialkasse vorgetragen. Ebenso trägt die Sozialkasse das Ausfertigungsdatum und darunter die Betriebsanschrift und die Betriebsbezeichnung vor. Im Anschriftenfeld wird der Betrieb beziehungsweise gegebenenfalls das mit der Ausfertigung der Meldung betraute Serviceunternehmen aufgeführt.

Unter den Anschriftenfeldern sind die für den Betrieb zuständigen Ansprechpartner in der Sozialkasse mit Namen und Telefon-Durchwahl-Nr. angegeben. Außerdem können hier Angaben der Sozialkasse zur Art des Antrages (z. B. elektronischer Datenaustausch) enthalten sein.

Meldung der Bruttolohnsumme

Bruttolohnsummenmeldung gemäß Anhang „U“

Die Bruttolohnsumme ist aus der Summe der Angaben im Anhang „U“ zu ermitteln und in das Feld „Beitragspflichtige Bruttolohnsumme“ einzutragen. Sie wird automatisch an die Beitragseinzugsstelle (ULAK) weitergeleitet.

Beantragung der Erstattung von Urlaubsvergütungen

Die Sozialkasse erstattet dem Arbeitgeber die gewerblichen Arbeitnehmern gewährten Urlaubsvergütungen einschließlich eines Ausgleichs für Sozialaufwand in Höhe von 45 %.

„Urlaubsvergütung gesamt“

In das Feld „Urlaubsvergütung gesamt“ ist die Summe aller gewährten Urlaubsvergütungen einzutragen (Addition aller Angaben für Urlaubsvergütungen auf dem Anhang „U“).

„45 % Sozialaufwand“

Im Feld „45 % Sozialaufwand“ ist der Sozialaufwandserstattungsbetrag für den im Feld „Urlaubsvergütung gesamt“ genannten Betrag einzutragen.

Erstattung von Urlaubsvergütungen

In das Feld „Urlaub“ ist die Summe aller gewährten Urlaubsvergütungen sowie der darauf entfallende Sozialaufwandserstattungsbetrag einzutragen.

Für den Fall, dass keine Urlaubsvergütungserstattung in dem jeweiligen Monat geltend gemacht wird, sind in das Feld „Urlaub“ Nullen einzutragen.

Ermittlung des Gesamterstattungsbetrages

Ermittlung des Gesamterstattungsbetrages

Wird das Formular „BM/GA“ nur für die Erstattung von Urlaubsvergütungen benutzt, ist in das Feld „Erstattungsbetrag (+) beziehungsweise Zahlbetrag (-)“ der beantragte Erstattungsbetrag für Urlaub zu wiederholen. Soweit auch Berufsausbildungskostenerstattungen beantragt werden, ist die entsprechende Zeile des Formulars auszufüllen und es sind beide Erstattungsbeträge zu addieren.



SOZIALKASSE DES BERLINER BAUGEWERBES

Lückstraße 72/73 · 10317 Berlin · Telefon (030) 5 15 39-0 · Telefax (030) 5 15 39-100

Blatt 1
Ausfertigung für die
Sozialkasse
Bauhauptgewerbe

Betriebsmeldung Gesamtabrechnung BM/GA

für Monat September 2011	09.2011	Betriebskonto-Nr. 009999 09	Beleg-Nr.	ausgefertigt am 16.09.2011
-----------------------------	---------	--------------------------------	-----------	-------------------------------

009999 09 **Betrieb**
Berlin Muster Bau

Lohnmuster
Abrechnung

Musterstr. 9
13131 Berlin

Lohnstr. 9
14141 Berlin

Ansprechpartner in der Sozialkasse **Tel. 51539**
Frau Muster 1 - 104
Frau Muster 2 - 173

Währung EURO		<i>nur für interne Vermerke der Sozialkasse</i>	
Beitragspflichtige Bruttolohnsumme aller gewerblicher Arbeitnehmer gemäß Anhang U		15.35439	
Anzahl gewerblicher Arbeitnehmer		Anzahl 7	
Abrechnungsbeträge	Sozialaufwand	Erstattungsbeträge für	Urlaub erfasst und geprüft
125340 <small>Urlaubsvergütung gesamt</small>	+ 56403 <small>45% Sozialaufwand</small>	= 181743 <small>Urlaub</small>	
	+ 45% Sozialaufwand	=	Berufsbildung erfasst und geprüft
Ausbildungsvergütung/Wegekosten	+ 20% Sozialaufwand	=	Kontierungsvermerke
		=	
Erstattungsbetrag (+) bzw. Zahlbetrag (-) gesamt:		181743 =	
Den Erstattungsbetrag bitten wir entsprechend der nachstehenden Vorschläge aufzuteilen.			
Verrechnungsbetrag:		Überweisungsbetrag:	181743
<small>zur Gutschrift auf dem ULAK-Beitragskonto</small>			
aktuelle Bankverbindung des Antragstellers	<input type="checkbox"/> Mitteilung über die Änderung der Bankverbindung		
Berliner Bau Bank	Bank:		
BLZ : 10099900	Bankleitzahl		
Konto-Nr.: 1234567890	Konto-Nr.		
			Zahlungsbuchung veranlasst
Hiermit wird die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben auf diesem Formular und auf den erforderlichen Anhängen oder in den entsprechenden Dateien, gemäß den allgemeinverbindlichen Sozialkassentarifverträgen, bestätigt. Die zur Erstattung geltend gemachten Beträge wurden d. Arbeitnehmer(n) gewährt.			Bemerkungen / Änderungsgründe (ggf. auf der Rückseite fortsetzen)
Lohnmuster Lohnstr.9 14141 Berlin Telefon: 030 5555555		Bevollmächtigter	
14.10.2011 <small>Datum</small>		 <small>rechtsverbindliche Unterschrift/Stempel</small>	



Angaben zur Verwendung des Gesamterstattungsbetrages

Überweisung auf ein Bankkonto des Betriebes oder Gutschrift auf das Beitragskonto

Soweit kein Beitragsrückstand bei der SOKA-BAU besteht oder der Arbeitgeber am Spitzenausgleichsverfahren teilnimmt, kann zwischen einer Überweisung des Gesamterstattungsbetrages auf ein Bankkonto und einer Gutschrift auf das Beitragskonto gewählt werden. Dazu sind die gewünschten Gutschrifts- und Überweisungsbeträge in die Felder „Verrechnungsbetrag“ und/oder „Überweisungsbetrag“, einzutragen.

(Zum Spitzenausgleichsverfahren wird auf die Broschüren „Das Beitragseinzugsverfahren im Baugewerbe“ verwiesen. Diese sind von der Internetseite der SOKA-BAU www.soka-bau.de im Download-Center abrufbar.)

Keine Erstattungen bei Verzug

Soweit ein Beitragsrückstand gegenüber der SOKA-BAU oder eine Rückforderung der Sozialkasse besteht, ist die Überweisung auf ein Bankkonto des Betriebes oder eine Gutschrift auf dem Beitragskonto nicht möglich. Diese können erst nach Ausgleich des Debetsaldos erfolgen.

Bankverbindung

Bankverbindung des Betriebes

Soweit bekannt, füllt die Sozialkasse das Feld „aktuelle Bankverbindung des Arbeitgebers“ aus. Ist dort keine Bankverbindung angegeben oder hat sie sich geändert, sollte der Betrieb sie, wenn die Überweisung des Erstattungsbetrages gewünscht wird, in das Feld „Mitteilung über die Änderung der Bankverbindung“ eintragen.

Datum / Unterschrift / Firmenstempel

Rechtsverbindliche Unterschrift

Die Betriebsmeldung-Gesamtabrechnung „BM/GA“ ist mit einer rechtsverbindlichen Unterschrift und dem Firmenstempel zu versehen. Die Unterschrift bestätigt auch die Richtigkeit aller Angaben in den beigefügten Anhängen. Serviceunternehmen beziehungsweise Steuerberater, die im Auftrag der Betriebe die Meldungen abgeben, benötigen eine entsprechende Vollmacht, die der Sozialkasse vorliegen muss.

Vollmacht für Serviceunternehmen

2.5 Voraussetzungen für die Erstattung

Voraussetzungen

Die Sozialkasse erstattet Urlaubsvergütungen unter folgenden Voraussetzungen:

- ein Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers ist vorhanden,
- ordnungsmäßige und vollständige Meldung der Daten (einschließlich der Daten gemäß TV ZABB) liegt vor,
- das Beitragskonto weist keinen Debetsaldo auf,
- tatsächliche Auszahlung der Urlaubsvergütung an den Arbeitnehmer.

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

3 Rücksendungs-, Zahlungs- und Verfalltermine

3.1 Rücksendung des „BM/GA“ und des Anhanges „U“

Rücksendung
„BM/GA“
Anhang „U“

Der Betrieb sendet das ausgefüllte Formular „BM/GA“ zusammen mit dem ausgefüllten Anhang „U“ der Sozialkasse **bis zum 15. des auf den Meldemonat folgenden Monats** zurück. Damit ist die Meldepflicht erfüllt.

3.2 Beitragszahlung an SOKA-BAU

Beitragszahlung

Ebenfalls **zum 15. des Folgemonats** hat die Beitragszahlung an die SOKA-BAU zu erfolgen (Ausnahme: Teilnahme am Spitzenausgleichsverfahren).

Sollte im Formular „BM/GA“ durch Ausfüllen des Feldes „Verrechnungsbetrag“ eine Gutschrift auf das Beitragskonto gewählt worden sein, ist unter Umständen nur die Überweisung des Differenzbetrages zur Beitragsforderung notwendig.

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 Download-Center abrufbar.

3.3 Verfall von Erstattungsansprüchen

Urlaub

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 2012 wird Urlaub gewährt. Dieser Anspruch auf Erstattung kann nur bis zum 30. September 2013 geltend gemacht werden. **Scheidet der Arbeitnehmer noch im Januar 2012 aus, kann die Erstattung ausschließlich bis zum 15. März 2012 geltend gemacht werden.***

3.4 Meldeverzug

Meldeverzug

Meldeverzug liegt vor, wenn die Rücksendung des Formulars „BM/GA“ und des Anhanges „U“ nicht bis zum 15. des auf den Meldemonat folgenden Monats bei der Sozialkasse eingegangen ist. Die Sozialkasse mahnt einen Meldeverzug regelmäßig an.

Ein Meldeverzug kann zu einem Verlust (siehe Pkt. 3.3.) von Erstattungsansprüchen führen.

4 Behandlung von Pendlern zwischen Betrieben im Land Berlin und dem übrigen Bundesgebiet

Übertragung von Urlaubsansprüchen aus dem übrigen Bundesgebiet in das Berliner Sozialkassenverfahren

Übernahme der Ansprüche aus dem übrigen Bundesgebiet bei Anmeldung durch die Mitteilung "M"

Für Arbeitnehmer aus dem übrigen Bundesgebiet, die bei der Sozialkasse durch die Mitteilung "M" angemeldet werden, überträgt die „Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft“ (ULAK) die verfügbaren Urlaubs- und Urlaubsvergütungsansprüche an die Sozialkasse. Diese werden dann als Vorträge im Anhang „U“ 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 zurückzahlen.

Erstattung in Berlin erworbener Urlaubsansprüche außerhalb Berlins

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.

Erstattung bei Betriebsverlegung in das übrige Bundesgebiet

Verlegt ein Betrieb seinen Sitz aus Berlin in das übrige Bundesgebiet, so hat er Anspruch auf Sozialaufwandsersatzung 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.

5 Elektronischer Datenaustausch

Elektronischer Datenaustausch ist effizient

Der elektronische Datenaustausch ermöglicht eine effiziente Durchführung des monatlichen Meldeverfahrens und eine zügige Zahlung der beantragten Erstattungen. Der elektronische Datenaustausch sollte deshalb von allen Betrieben, die noch manuell Anhänge ausfüllen, in Erwägung gezogen werden. Es bestehen verschiedene Möglichkeiten der elektronischen Datenübermittlung:

BMGA-Online

BMGA-Online ist ein Online-Dienst, mit dem die Betriebe oder Servicebetriebe die BMGA-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.

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. Über diesen Weg können auch Vortragsdaten-Dateien abgeholt werden. Die Daten werden verschlüsselt übermittelt.

Anfragen an:

Bei Interesse an der Teilnahme am Datenaustausch 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

Bedingungen für den elektronischen Datenaustausch

In den „Bedingungen für den elektronischen Datenaustausch“ sind u. a. die Meldedatensätze ausführlich beschrieben. Sie sind von der Web-Seite der Sozialkasse abrufbar: www.sozialkasse-berlin.de

6 **Anspruchs- und Leistungsnachweis ALN (Arbeitnehmerkontoauszug)**

Anspruchs- und Leistungsnachweis ALN für Arbeitnehmer über:

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

Beschäftigungsverhältnisse

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

Ansprüche

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

Anspruchsgewährung

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

Anspruchsübertragung

– die an die „Urlaubs- und Lohnausgleichskasse für das Baugewerbe“ 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 Prüfungen / Bescheinigungen

- Kontinuierliche Prüfungen** Die Sozialkasse führt im laufenden Verfahren kontinuierliche Prüfungen der gemeldeten Daten auf deren Konsistenz und Übereinstimmung mit den tariflichen Vorgaben durch.
- Rücksprache bei Fehlern** Ergeben sich bei der Prüfung der Formulare „BM/GA“ und der Anhänge „U“ Fehler, werden unsere Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter nach Möglichkeit Rücksprache mit dem jeweiligen Betrieb nehmen. Dadurch können die Fehler oftmals schnell und unbürokratisch korrigiert werden.
- 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 alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.“
- Betriebsprüfungen** In Ausübung des Prüfungsrechts führt die Sozialkasse Betriebsprüfungen durch. Diese erfolgen entweder
- Vorort 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.
- Rückforderung von Erstattungsleistungen** Ergibt sich aus den 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 gesetzlicher Höhe 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.
- Beitrags- und Meldebescheinigungen** Die Sozialkasse stellt für Betriebe auf Anforderung Beitrags- und Meldebescheinigungen aus. Diese Bescheinigung gibt Auskunft über die Teilnahme am Sozialkassenverfahren (Meldungen, Beitragszahlung) und enthält Angaben über die Anzahl der gemeldeten Arbeitnehmer, ihre Lohngruppe sowie die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden.
- Diese Bescheinigung 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.
- Neben öffentlichen Vergabestellen fordern auch viele privatwirtschaftliche Auftraggeber diese Bescheinigung.

Begriffsbestimmungen / Definitionen:

Bruttolohn ist

Definition der Bruttolohnsumme

- 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, 40 b und 52 Abs. 52a 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, 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.

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 auszuzahlende 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. Monateinkommen 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	Datum	Tag	Datum	Tag	Datum	Tag	Datum	Tag	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:

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

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:

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

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. – 31.12.1996	27,30	1,10	28,40	1,70
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
ab 01.01.2009	22,60	3,20	25,80	*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: arbeitstäglich 25,40 DM wöchentlich 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 und 2000	30	35	14,25	16,63	KR *) + WUE + WAG + KUG: zusammen bis 1.200 Std./Jahr je Woche max. 3,25 DM/Std. 127,00 DM	
2001	30	35	14,82	17,29	KR *) + WUE + WAG + KUG: zusammen bis 1.200 Std./Jahr je Woche max. 3,25 DM/Std. 127,00 DM	
2002 bis 2005	30	35	14,82	17,29	KR*) + WUE + WAG + KUG: zusammen bis 1.200 Std./Jahr je Woche max. 1,66 EUR/Std. 64,93 EUR	
2006/07	30	35	14,82	17,29	Keine Ausgleichsbeträge	
ab 2008	30	35	14,25	16,63	Keine Ausgleichsbeträge	

*) 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 01.01.2000 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.

Vom 01.01.1999 bis 31.12.1999

Bruttolohn ist

- a) 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,
- b) der nach §§ 40 a und 40 b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 24 Abs. 1 Satz 2, § 26 Abs. 1) sowie des Beitrages zu einer Gruppen-Unfallversicherung,
- c) der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn sowie,

Zum Bruttolohn gehören nicht das tarifliche 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter (z. B. Weihnachtsgeld, Jahressonderzahlung), Urlaubsabgeltungen gemäß § 3 Nr. 7 des Ergänzungstarifvertrages Berlin zum Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe und Abfindungen im Sinne von § 3 Nr. 9 EStG.

Vom 01.01.1991 bis 31.12.1998

Bruttolohn ist

- a) 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,
- b) der nach §§ 40 a und 40 b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer sowie des Beitrages zu einer Gruppen-Unfallversicherung,

Zum Bruttolohn gehören nicht die Urlaubsabgeltungen gem. § 3 Nr. 7.1 a, c, und d (vor dem 1. 1. 1996: „gem. § 3 Nr. 7.2 a, c, d und i“) des Ergänzungstarifvertrages Berlin zum Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe.

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 Ergänzungstarifvertrag 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.
01.01.2010	Wegfall der Doppelmeldepflicht der Bruttolohnsumme.