



Berlin, im Februar 1999

Rundschreiben Nr. 1/99 An alle Betriebe des Baugewerbes in Berlin

1. Neuregelungen mit Wirkung zum 1. Januar 1999
 - 1.1. Keine Aufteilung in Jahres- und Zusatzurlaub
 - 1.2. Der Überleitungsanspruch wird durch die Übertragung des Resturlaubsanspruches ersetzt
 - 1.2.1 Übertragung des Resturlaubsanspruches bei Ende des Ausbildungsverhältnisses
 - 1.2.2 Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses im Auslernjahr
 - 1.2.3 Ende des Arbeitsverhältnisses im Auslernjahr
 - 1.2.4 Fortdauer des Arbeitsverhältnisses über den Jahreswechsel (Auszubildende)
 - 1.2.5 Arbeitsaufnahme im Folgejahr (Auszubildende)
 - 1.2.6 Urlaubsabgeltung für ehemalige Auszubildende
 - 1.2.7 Übertragung des Resturlaubsanspruches ehemals jugendlicher Arbeitnehmer
 - 1.3 Vereinheitlichung der Bemessungsgrundlage der Ausgleichsbeträge
 - 1.4 1.4 Bemessungsgrundlage der Urlaubsvergütung
 - 1.5 1.5 Fälligkeit der Urlaubsvergütung
 - 1.6 1.6 Voraussetzungen für Urlaubsabgeltungen
 - 1.7 Urlaubsanspruch bei Altersteilzeit
2. Vorabinformationen zur weiteren Reform der Sozialkassensysteme
3. Sozialkassenbeiträge ab 1. Januar 1999

Sehr geehrte Damen und Herren!

1. Neuregelungen mit Wirkung zum 1. Januar 1999

Die Spitzenverbände der Tarifvertragsparteien haben sich in ihrer „Mainzer Erklärung“ zu einer Reform der Sozialkassensverfahren verpflichtet und in einem ersten Schritt mit Wirkung zum 01. Januar 1999 die tarifvertragliche Urlaubsregelung für gewerbliche Arbeitnehmer geändert. Diese für das übrige Bundesgebiet geltenden Änderungen aufgreifend, haben die Tarifvertragsparteien des Berliner Baugewerbes nachfolgende Neuregelungen vereinbart, über die wir unter dem Vorbehalt ihrer Allgemeinverbindlicherklärung informieren:

1.1 Keine Aufteilung in Jahres- und Zusatzurlaub

Kein Trennen in Jahres- und Zusatzurlaubstage

Der Urlaubsanspruch pro Kalenderjahr (Urlaubsjahr) beträgt für gewerbliche Arbeitnehmer (wie auch für gewerblich Auszubildende) weiterhin 30 Tage und für schwerbehinderte Arbeitnehmer 35 Tage. Die Aufteilung in Jahresurlaub und in Zusatzurlaub, der nur in den Monaten Januar, Februar, März und Dezember verwirklicht werden kann, entfällt jedoch.

Berechnung der Urlaubstage

Zur Ermittlung des zu gewährenden Urlaubsanspruches für gewerbliche Arbeitnehmer ist der Urlaubsanspruch pro Kalenderjahr durch die Kalendertage des jeweiligen Kalenderjahres zu teilen und mit den Urlaubsberechnungstagen gemäß der als Anlage zu diesem Rundschreiben beiliegenden Tabelle der Urlaubsberechnungstage zu multiplizieren. Bereits gewährter Jahresurlaub ist abzuziehen. Das Ergebnis ist jeweils kaufmännisch zu runden. Dieser Sachverhalt stellt sich formelmäßig wie folgt dar:

$$\text{Urlaubsanspruch} = \frac{\text{Jahresurlaubsanspruch} \cdot \text{aufgelaufene Urlaubsberechnungstage}}{\text{Kalendertage des Urlaubsjahres}} - \text{gewährter Urlaub}$$

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist vom 1. Januar bis zum 28. Februar 1999 beschäftigt. Der Beschäftigungszeitraum entspricht 59 Urlaubsberechnungstagen (UBT) gemäß der als Anlage zu diesem Rundschreiben beiliegenden Tabelle der Urlaubsberechnungstage. Der Jahresurlaub beträgt 30 Tage. Das Kalenderjahr 1999 besteht aus 365 Tagen. Urlaub wurde noch nicht gewährt.

Der Urlaubsanspruch beträgt daher

$$= \frac{30 \text{ Urlaubstage} * 59 \text{ Urlaubsberechnungstage}}{365 \text{ Kalendertage}} - 0 \text{ bereits gewährte Tage} = 4,849 \text{ Tage}$$

Kaufmännisch gerundet ergeben sich 5 Tage Urlaubsanspruch.

Übertragen des Resturlaubsanspruches 1998

Achtung: Die am Jahresende 1998 verbleibenden Restansprüche auf Jahres- und Zusatzurlaubstage werden in **einer einzigen Summe** zusammengefaßt und als Vorträge in das Urlaubsjahr 1999 vorgetragen. In den Meldeformularen „Anhang U“ wird von der Sozialkasse dann nur noch ein zusammengefaßter Resturlaubsanspruch als Vortrag ausgewiesen.

1.2 Der Überleitungsanspruch wird durch die Übertragung des Resturlaubsanspruches ersetzt

Überleitungsanspruch wird durch Übertragung des Resturlaubsanspruches ersetzt

Für Arbeitnehmer, die im Vorjahr gewerbliche Auszubildende im Auslernjahr oder Jugendliche gewesen sind, entfällt der Überleitungsanspruch. An die Stelle des Überleitungsanspruches tritt die Übertragung des Resturlaubsanspruches. Dies betrifft erstmalig Arbeitnehmer, die ihre Ausbildung 1998 beendet haben oder Jugendliche gewesen sind.

1.2.1 Übertragung des Resturlaubsanspruches bei Ende des Ausbildungsverhältnisses

Meldung bei Ende des Ausbildungsverhältnisses

Nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ist der Sozialkasse der zeitliche Resturlaubsanspruch auf dem Formular „Mitteilung R“ mitzuteilen.

1.2.2 Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses im Auslernjahr

Ermittlung der Urlaubsvergütung im Auslernjahr

Für Arbeitnehmer, die in dem Jahr, in dem die Ausbildung beendet wurde, ein gewerbliches Arbeitsverhältnis zu einem Baubetrieb begründet haben, ist der ihm aus der Ausbildungszeit zustehende Resturlaub zu gewähren. Die Urlaubsvergütung bemißt sich nach dem Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen (vgl. dazu Leitfaden für die Durchführung der Tarifverträge über Urlaub, Lohnausgleich und Berufsbildung im Berliner Baugewerbe sowie über die Sicherung von Arbeitszeitguthaben, Stand 1. Januar 1998, II.1.7, Seite 9).

Die der Sozialkasse gemeldeten Resturlaubstage aus dem Ausbildungsverhältnis werden von dieser als Vortrag für das laufende Jahr im „Anhang U“ ohne Urlaubsvergütungsanspruch vorgetragen.

1.2.3 Ende des Arbeitsverhältnisses im Auslernjahr

Meldung bei Ende des Arbeitsverhältnisses

Für Arbeitnehmer, die ein gewerbliches Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Auslernjahres beendet haben, sind die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gewährten Jahresurlaubsansprüche der Sozialkasse zu melden. Für die Meldung der Urlaubsansprüche benutzen Sie bitte das diesem Rundschreiben als Anlage beigefügte kopierfähige Formular.

Ermittlung der zu meldenden Urlaubs-

Die Urlaubsvergütung für die nicht gewährten Urlaubsansprüche errechnet sich aus dem Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen vor Beendigung

vergütung

des Arbeitsverhältnisses (vgl. Beispiel unter 1.2.4).

1.2.4 Fortdauer des Arbeitsverhältnisses über den Jahreswechsel (Auszubildende)

Meldung am Ende des Kalenderjahres (Azubis im Auslernjahr)

Für Arbeitnehmer, die die Ausbildung beendet und im Auslernjahr ein gewerbliches Arbeitsverhältnis zu einem Baubetrieb begründet haben, welches mindestens bis zum 01. Januar des Folgejahres andauerte, sind am Ende des Auslernjahres die Resturlaubstage und die Resturlaubsvergütung der Sozialkasse als Restvortrag zu melden. Für die Meldung der Resturlaubsansprüche benutzen Sie bitte ebenfalls das diesem Rundschreiben als Anlage beigefügte kopierfähige Formular.

Ermittlung der Resturlaubsvergütung

Die Urlaubsvergütung für die zu übertragenden Resturlaubstage errechnet sich aus dem Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen vor Jahresende (drei Lohnabrechnungszeiträume = Oktober bis Dezember).

Beispiel:
Errechnen der Resturlaubstage

Ein volljähriger Arbeitnehmer beendete am 15. Juli 1998 seine Ausbildung und wurde anschließend in ein gewerbliches Arbeitsverhältnis übernommen. Am Jahresende ergibt sich folgendes:

- Urlaubsberechnungstage = 365; daraus Anspruch auf: 22 Tage Jahresurlaub und 8 Tage Zusatzurlaub
- Urlaub gewährt in der Zeit vom 1.1. bis 31.12.1998: 16 Tage Jahresurlaub und 4 Tage Zusatzurlaub
- Resturlaubsanspruch: 6 Tage Jahresurlaub und 4 Tage Zusatzurlaub

Zu übertragende Resturlaubstage: 10 Tage

Errechnen der Resturlaubsvergütung

- Bruttolohn der letzten 13 Wochen vor dem 1. Januar 1999: 11.929,71 DM für 65 lohnzahlungs pflichtige Tage
 - Errechnen der Resturlaubsvergütung:
11.929,71 DM : 65 x 10 = 1.835,34 DM Urlaubsentgelt
+ 25 % = 458,84 DM zusätzliches Urlaubsgeld
- Zu übertragende Resturlaubsvergütung = 2.294,18 DM Urlaubsvergütung

Vortrag des Resturlaubsanspruches

Der der Sozialkasse mitgeteilte Resturlaubsanspruch wird von dieser auf dem „Anhang U“ vorgetragen.

Gewährung des Resturlaubs

Der übertragene Urlaub kann bis 31. Dezember des Jahres gewährt und genommen werden, in dem er als Restvortrag vorgetragen wird.

1.2.5 Arbeitsaufnahme im Folgejahr (Auszubildende)

Für Arbeitnehmer, die die Ausbildung beendet haben und erst nach dem Jahreswechsel, 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.

Beispiel:

Ein volljähriger Arbeitnehmer beendete am 15. Juli 1998 seine Ausbildung, stand über den Jahreswechsel zu keinem Baubetrieb in einem gewerblichen Arbeitsverhältnis und wurde am 1. April 1999 bei einem Baubetrieb als gewerblicher Arbeitnehmer eingestellt. Am 1. September 1999 möchte der Arbeitnehmer Urlaub in Anspruch nehmen:

Die Sozialkasse teilt nach Anmeldung des Arbeitnehmers die verfügbaren Resturlaubstage aus dem Auslernjahr als Vortrag (ohne Angabe der Resturlaubsvergütung) mit.

Als Resturlaubsvortrag für diesen Arbeitnehmer werden mitgeteilt 10 Tage, die zu gewähren sind.

- *Bruttolohn der letzten 13 Wochen vor dem 01. September 1999:*
13.000,00 DM für 65 Lohnzahlungspflichtige Tage
- *Errechnen der Resturlausvergütung:*
13.000,00 DM : 65 x 10 = 2.000,00 DM Urlaubsentgelt
+ 25 % = 500,00 DM zusätzliches Urlaubsgeld
- Zu gewährende Resturlausvergütung = 2.500,00 DM Urlaubsgütung.

Das Errechnen der Urlaubsgütung für die weiteren fünf Urlaubstage erfolgt nach den allgemeinen Regelungen für gewerbliche Arbeitnehmer (fünf Tage * Tagessatz zum Ende des Vormonats)

Der Tagessatz für den Urlaubsanspruch des lfd. Jahres beträgt: 250,00 DM
Erstattungsbetrag für fünf Tage: 1.250,00 DM

Zu gewährende gesamte Urlaubsgütung für 15 Tage: 3.750,00 DM
(im „Anhang U“ zu melden!)

Die Sozialkasse ermittelt aus der Meldung der Urlaubsgütung im „Anhang U“ die Resturlausvergütung für die Resturlaubstage:
15 gewährte Tage mit 3.750,00 DM
unverbraucher Resturlaub von 10 Tagen
verbleibender aus Urlaub lfd. Jahr von 05 Tagen mit (ermittelt aus Tagessatz) 1.250,00 DM
folglich verbleibender Resturlaub von 10 Tagen mit 2.500,00 DM

Bei Unklarheiten halten die Sachbearbeiter der Sozialkasse mit dem Betrieb Rücksprache.

Die der Sozialkasse mitgeteilten nicht gewährten Urlaubstage aus dem Auslernjahr werden als zeitlicher Resturlausanspruch auf dem „Anhang U“ vorgetragen.

1.2.6 Urlaubsgütung für ehemalige Auszubildende

Kein Arbeitsverhältnis bis zum 1. Juli des Jahres nach Ausbildungsende

Nehmen ehemalige Auszubildende kein gewerbliches Arbeitsverhältnis zu einem Baubetrieb bis spätestens zum 1. Juli des auf das Jahr der Beendigung des Ausbildung folgenden Jahres auf, ist der aus dem Ausbildungsverhältnis im Auslernjahr noch bestehende Urlaubsanspruch durch den Arbeitgeber abzugelten (Urlausvergütungen für Auszubildende werden nicht erstattet) und werden nicht mehr durch die Sozialkasse entschädigt.

1.2.7 Übertragung des Resturlausanspruches ehemals jugendlicher Arbeitnehmer

Meldung am Ende des Kalenderjahres (ehemals jugendliche Arbeitnehmer)

Für Arbeitnehmer, die am 1. Januar das 18 Lebensjahr vollendet und im Vorjahr Urlaub nach den Bestimmungen für jugendliche Arbeitnehmer erhalten haben sowie über den Jahreswechsel in einem Beschäftigungsverhältnis zu einem Baubetrieb standen, sind die Resturlaubstage und die Resturlausvergütung der Sozialkasse als Restvortrag zu melden. Für die Meldung der Resturlausansprüche benutzen Sie bitte das diesem Rundschreiben als Anlage beigefügte kopierfähige Formular.

Ermittlung der Resturlausvergütung

Die Urlaubsgütung für die zu gewährenden Resturlaubstage errechnet sich aus dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor Jahresende (drei Lohnabrechnungszeiträume = Oktober bis Dezember). Vergleichen Sie dazu bitte das Beispiel unter 1.2.4.

1.3 Vereinheitlichung der Bemessungsgrundlage der Ausgleichsbeträge

Ausgleichszeiten alle auf Stundenbasis:

Die Ausgleichszeiten werden künftig für alle Ausfallgründe auf Stundenbasis mit einem einheitlichen Ausgleichsbetrag pro Stunde ermittelt:

– maximal 1.200 Stunden pro Jahr

Für jede Ausfallstunde, für die der Lohnausfall nicht vergütet worden ist, höchstens jedoch für insgesamt 1.200 Ausfallstunden im Urlaubsjahr, ist für die durch

- unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit bis zum Beginn des Bezuges von Arbeitslosengeld nach § 125 Abs. 1 SGB III,
- Zeiten einer Wehrübung,

- c) witterungsbedingten Arbeitsausfall in der Zeit vom 1. November bis 31. März,
- d) vorübergehenden Arbeitsausfall infolge Kurzarbeit

eintretende Verminderung des der Berechnung der Urlaubsvergütung zugrunde liegenden Bruttolohnes ein Ausgleich zu zahlen.

– 3,15 DM pro Ausfallstunde

Der Ausgleich beträgt einschließlich des zusätzlichen Urlaubsgeldes 3,15 DM für jede Ausfallstunde, höchstens jedoch 123,00 DM je Kalenderwoche.

Beispiel für die Ermittlung der Ausgleichszeiten und des Ausgleichsbetrages im Monat Januar 1999:

• arbeitsunfähig nach Entgeltfortzahlung:	01.01. - 08.01.99	=	37,5 Stunden
• witterungsbedingte Ausfallstunden:	18.01. - 21.01.99	=	19,0 Stunden
• Kurzarbeit:	28.01. - 29.01.99	=	15,0 Stunden
insgesamt:			71,5 Stunden

71,5 Stunden x 3,15 DM = 225,23 DM Ausgleichsbetrag

Meldung in einer Summe im Feld „KUG-Stunden“

Die Ausfallzeiten sind ab 1999 zusammengefaßt in einer Summe zu melden. Tragen Sie dazu bitte die ermittelten Stunden als Summe aller Ausfallzeiten eines Monats in das Feld „KUG-Stunden“ im „Anhang U“ ein.

1.4 Bemessungsgrundlage der Urlaubsvergütung

Nicht mehr zur Berechnungsgrundlage gehören 13. Monatseinkommen und Abfindungen im Sinne von § 3 Nr. 9 EStG

Zum Bruttolohn als Berechnungsgrundlage für den Urlaubsvergütungsanspruch (und den Sozialkassenbeitrag) gehören nicht mehr das tarifliche 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter (z.B. Weihnachtsgeld, Jahressonderzahlung) und Abfindungen im Sinne von § 3 Nr. 9 EStG.

Nicht zur Berechnungsgrundlage gehören auch die Urlaubsabgeltungen durch die Sozialkasse gemäß § 3 Nr. 7 Ergänzungstarifvertrag-BRTV/Berlin. Urlaubsabgeltungen bei Altersteilzeit gemäß § 3 Nr. 13 Ergänzungstarifvertrag-BRTV/Berlin hingegen gehören zur Berechnungsgrundlage.

1.5 Fälligkeit der Urlaubsvergütung

Die Regelung, nach der der Anspruch auf Urlaubsvergütung bei Urlaubsantritt fällig wird, ist weggefallen. Für die Fälligkeit der Urlaubsvergütung gelten nunmehr auch die Bestimmungen des § 5 BRTV „Lohn“, insbesondere die Nummern 8 bis 13.

1.6 Voraussetzungen für Urlaubsabgeltungen

Voraussetzungen

Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung der Urlaubsvergütung, wenn er

- a) länger als drei Monate nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem vom BRTV erfaßten Betrieb gestanden hat, ohne arbeitslos zu sein,
- b) länger als drei Monate nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem vom BRTV erfaßten Betrieb 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 endet.

Urlaubsabgeltung

Eine Urlaubsabgeltung setzt in allen Fällen ein bereits beendetes Arbeitsverhältnis

durch die Sozialkasse voraus. Der Anspruch zur Auszahlung der Urlaubsabgeltung besteht gegenüber der Sozialkasse.

Auszahlung bei Tod des Arbeitnehmers Stirbt der Arbeitnehmer, so hat der Erbe oder derjenige, der nachweislich für die Bestattungskosten aufgekommen ist, Anspruch gegenüber der Sozialkasse auf Auszahlung der Urlaubsvergütung, Urlaubsabgeltung oder der Entschädigung, soweit diese noch nicht verfallen sind.

1.7 Urlaubsanspruch bei Altersteilzeit

Der Urlaubsanspruch richtet sich auch während der Altersteilzeit nach § 3 Ergänzungstarifvertrag-BRTV/Berlin, also nach den Regelungen für die übrigen volljährigen gewerblichen Arbeitnehmer.

Urlaubsgewährung/-abgeltung bei Beginn der Altersteilzeit Sämtlicher dem Arbeitnehmer bis zum Beginn der Altersteilzeit zustehender Urlaub ist vor Eintritt in die Altersteilzeit zu gewähren und zu nehmen. Kann der Urlaub aus zwingenden Gründen ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er vom Arbeitgeber abzugelten. Die Abgeltung ist wie eine Urlaubsgewährung der Sozialkasse zu melden bzw. zur Erstattung zu beantragen.

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:

Auszahlung Urlaubsvergütung für Arbeits- und Freistellungsphasen Alle Kalendertage während des Bestehens des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses - auch während der Freistellungsphase - gelten als Urlaubsberechnungstage. Im ersten Kalendermonat der Freistellungsphase ist die Urlaubsvergütung für den noch nicht verfallenen Urlaubsanspruch aus der Arbeitsphase auszus zahlen. 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 auszus zahlen. Für die im Auszahlungsmonat als gewährt geltenden Urlaubstage besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit.

2. Vorabinformationen zur weiteren Reform der Sozialkassensysteme

Über die vorstehend beschriebenen Änderungen hinaus, erwägen die Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft durch Änderung des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) zum 1. Juni 1999 bzw. 1. Januar 2000 ein Spitzenausgleichsverfahren zu vereinbaren.

Spitzenausgleichsverfahren Danach sollen Betriebe, die ihren Beitragsverpflichtungen gegenüber der ZVK-Bau pünktlich und ordnungsgemäß nachkommen, die Möglichkeit erhalten, den Sozialkassenbeitrag an die ZVK-Bau nicht mehr monatlich, sondern jeweils nur nach 4 bzw. unter bestimmten Voraussetzungen nach 6 Monaten zu zahlen.

Für Betriebe, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, sollen die Möglichkeiten des monatlichen Spitzenausgleichs verbessert werden.

Im Rahmen dieses „**Spitzenausgleichsverfahrens**“ werden am Ende des vereinbarten Zeitraums die Beitragsforderungen der ZVK-Bau und die Erstattungsansprüche des Arbeitgebers saldiert. Der Saldo („Spitze“) wird durch Zahlung an den Arbeitgeber „ausgeglichen“.

Über nähere Einzelheiten hierzu werden wir Sie rechtzeitig informieren.

3. Sozialkassenbeiträge ab 01. Januar 1999

Sozialkassenbeiträge Der Sozialkassenbeitrag in Berlin wird zum 1. Januar 1999, worüber wir unter dem Vorbehalt der Allgemeinverbindlicherklärung informieren, erneut gesenkt und beträgt nunmehr in

Berlin-West
 20,90 % (bisher 22,60 %)
 und
 in Berlin-Ost
 19,25 % (bisher 20,95 %)
 der Bruttolohnsumme (BLS).

Entwicklung der Sozialkassenbeiträge

Daraus ergibt sich folgende Entwicklung der Sozialkassenbeiträge (Beitragssätze in % der BLS):

Berlin-West	1997	1998	1999
	01.07.-31.12.	ab 01.01.	ab 01.01.
Urlaub	14,45	14,45	14,45
Lohnausgleich	1,45	1,00	0,50
Berufsbildung	1,50	1,50	1,50
Zusatzversorgung	1,40	1,65	1,65
+ SV-Zuschlag	7,20	4,00	2,80
	26,00	22,60	20,90
Berlin-Ost	1997	1998	1999
	01.07.-31.12.	ab 01.01.	ab 01.01.
Urlaub	14,45	14,45	14,45
Lohnausgleich	1,45	1,00	0,50
Berufsbildung	1,50	1,50	1,50
+ SV-Zuschlag	7,20	4,00	2,80
	24,60	20,95	19,25

Die zusammen mit dem Sozialkassenbeitrag an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG (ZVK-Bau) abzuführende Winterbauumlage beträgt weiterhin 1,70 %, so daß sich der abzuführende Gesamtbetrag auf in Berlin-West 22,60 % (zuletzt 24,30 %) und in Berlin-Ost 20,95 % (zuletzt 22,65 %) der BLS belaufen wird.

Mit freundlichen Grüßen

SOZIALKASSE DES BERLINER BAUWERBES
 Geschäftsführung

gez. Vouillème

gez. Witt

Anlagen



Meldung von Resturlaubsansprüchen

gewerblicher jugendlicher Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer im Auslernjahr

Arbeitnehmer (Name, Vorname)

Arbeitnehmer-Nummer:

Übertragung des Resturlaubsanspruches am Jahresende für Jugendliche

Übertragung des Resturlaubsanspruches am Jahresende für Arbeitnehmer im Auslernjahr

Mitteilung des verbleibenden Urlaubsanspruches für Arbeitnehmer im Auslernjahr bei Beschäftigungsende.

Ende der Beschäftigung: ▪ ▪

verfügbare (Rest-)urlaubstage:

verfügbare (Rest-)urlaubsvergütung: ▪ ,

DEM oder EUR

rechtsverbindliche Unterschrift, Stempel