

BRTV § 7 Nr. 4.9**4.9 Wegekostenerstattung in Berlin**

Abweichend von den Nrn. 3.1 und 3.2 gelten im Gebiet des Landes Berlin folgende Regelungen:

Gewerbliche Arbeitnehmer, die in Berliner Baubetrieben beschäftigt sind, haben für jeden Arbeitstag, an dem sie weisungsgemäß ihren Arbeitsplatz aufgesucht haben, sofern kein Auslösungsanspruch (doppelte Haushaltsführung) besteht, Anspruch auf Wegekostenerstattung; diese beträgt:

4.9.1 bei Wohnsitz und Einsatz in Berlin

4.9.11 für gewerbliche Arbeitnehmer, die auf einer Bau- oder Arbeitsstelle außerhalb
des Betriebes eingesetzt werden 10,57 DM
.....

4.9.12 für gewerbliche Arbeitnehmer, denen die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung zur Bau- oder Arbeitsstelle mit einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten, ordnungsgemäßen Fahrzeug gegeben wird sowie für Kraftfahrzeugfahrer, die ihre Arbeit am Betriebssitz oder an einer sonstigen ständigen Vertretung des Arbeitgebers antreten oder beenden 7,63 DM

4.9.13 für gewerbliche Arbeitnehmer, die ständig am Betriebssitz oder einer sonstigen ständigen Vertretung des Arbeitgebers eingesetzt werden 7,63 DM
.....

4.9.2 Bei Wohnsitz in Berlin und Einsatz außerhalb Berlins besteht neben dem Anspruch gem. Nrn. 4.9.11, 4.9.12 oder 4.9.13 Anspruch auf eine zusätzliche Fahrtkostenabgeltung. Diese beträgt DM 0,52/km der einfachen Entfernung Stadtgrenze - Einsatzstelle. Dabei ist die kürzeste Entfernung/Luftlinie zugrunde zu legen.

4.9.3 Bei Wohnsitz außerhalb Berlins gelten Nrn. 4.9.11, 4.9.12 oder 4.9.13 entsprechend, wenn der Einsatz im Kreis des Wohnsitzes erfolgt.

Erfolgt der Einsatz außerhalb des Wohnsitz-Kreises, gilt daneben Nr. 4.9.2 entsprechend für die Entfernungskilometer (Luftlinie) Kreisgrenze - Einsatzstelle (Baustelle).

4.9.4 Der arbeitstägliche Anspruch auf die zusätzliche Fahrtkostenabgeltung gem. Nrn. 4.9.2 und 4.9.3 ist der Höhe nach auf den Betrag für eine Entfernung von 50 km (Stadtgrenze Berlin bzw. Kreisgrenze - Baustelle) begrenzt (DM 26,00),

4.9.5 Soweit in der Wegekostenerstattung Fahrtkostenabgeltungen enthalten sind, die versteuert werden müssen, hat der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 42 Abs. 2 EStG Gebrauch zu machen. Für die Wegekostenerstattung gem. Nrn. 4.9.11 bis 4.9.13 ist eine Überwälzung der entrichteten Steuer auf den Arbeitnehmer unwirksam; dies gilt auch, soweit eine kostenlose Beförderung gem. Nr. 4.9.12 als Sachbezug zu versteuern ist.

BRTV § 8 Urlaub

1. Urlaubsanspruch und Urlaubsdauer

- 1.1 Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) Anspruch auf 30 Arbeitstage bezahlten Erholungsurlaub.
- 1.2 Für Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhöht sich der Urlaub um fünf Arbeitstage.
- 1.3 Samstage gelten nicht als Arbeitstage.
- 1.4 Die Urlaubsdauer richtet sich nach den in Betrieben des Baugewerbes zurückgelegten Beschäftigungstagen.
- 1.5 Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach terminmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach deren Beendigung dem Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs ist gemäß Nr. 3.1 festzulegen.

2. Ermittlung der Urlaubsdauer

- 2.1 Bei Urlaubsantritt sind die dem Arbeitnehmer zustehenden vollen Urlaubstage nach Maßgabe der Beschäftigungstage zu ermitteln.
- 2.2 Der Arbeitnehmer erwirbt nach jeweils 12 – als Schwerbehinderter nach jeweils 10,4 – Beschäftigungstagen Anspruch auf einen Tag Urlaub.
- 2.3 Beschäftigungstage sind alle Kalendertage des Bestehens von Arbeitsverhältnissen in Betrieben des Baugewerbes während des Urlaubsjahres. Ausgenommen hiervon sind Tage
 - an denen der Arbeitnehmer der Arbeit unentschuldig ferngeblieben ist,
 - unbezahlten Urlaubs, wenn dieser länger als 14 Kalendertage gedauert hat,
 - für die der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer weder Arbeitsentgelt noch Ausgleichsbeträge gemäß Nr. 5 erhalten hat.
- 2.4 Volle Beschäftigungsmonate sind zu 30 Beschäftigungstagen zu zählen; die Beschäftigungstage eines angefangenen Beschäftigungsmonats sind auszuzählen.
- 2.5 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die während seiner Dauer zurückgelegten Beschäftigungstage zu ermitteln.
- 2.6 Die für bereits gewährten Urlaub berücksichtigten Beschäftigungstage sind verbraucht.
- 2.7 Zum Ende des Urlaubsjahres sind aus den unverbrauchten Beschäftigungstagen die Resturlaubsansprüche zu errechnen; Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage kaufmännisch zu runden. Die Resturlaubsansprüche sind in das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

3. Urlaubsantritt

- 3.1 Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der Bedürfnisse des Betriebes vom Arbeitgeber unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates festzulegen. Bei der Urlaubsgewährung darf keine Teilung des Urlaubs erfolgen, die den Erholungszweck gefährdet.
- 3.2 Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, so ist der aus dem Vorjahr übertragene Resturlaub vor dem im laufenden Kalenderjahr erworbenen Urlaub zu gewähren.
- 3.3 Soweit nach § 4 Nr. 5.4 Abs. 4 als Winterausfallgeld-Vorausleistung Urlaub in Anspruch genommen wird, ist Resturlaub vor dem im laufenden Kalenderjahr erworbenen Urlaub einzusetzen. Unter Einbeziehung des zusätzlichen Urlaubsgeldes werden mit der Vergütung für
 - einen Urlaubstag 10 Ausfallstunden,
 - zwei Urlaubstage 20 Ausfallstunden,
 - drei Urlaubstage 30 Ausfallstunden,ausgeglichen. Bei weniger als jeweils zehn Ausfallstunden wird für jede Ausfallstunde ein Zehntel der Urlaubsvergütung für einen Urlaubstag ausgezahlt. Der Restbetrag wird mit den Reststunden auf dem Ansparkonto gutgeschrieben, soweit noch nicht für insgesamt 30 Ausfallstunden Winterausfallgeld-Vorausleistungen erbracht worden sind, andernfalls ausgezahlt.

4. Urlaubsvergütung

4.1 Die Urlaubsvergütung beträgt für den nach dem 31. Dezember 2000 entstehenden Urlaub 14,82 v. H., bei Schwerbehinderten im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen 17,29 v. H. des Bruttolohnes. Die Urlaubsvergütung besteht aus dem Urlaubsentgelt in Höhe von 11,4 v. H. - bei Schwerbehinderten in Höhe von 13,3 v. H. - des Bruttolohnes und dem zusätzlichen Urlaubsgeld. Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 30 v. H. des Urlaubsentgelts. Es kann auf betrieblich gewährtes zusätzliches Urlaubsgeld angerechnet werden. Zu der Urlaubsvergütung gehören auch die Ausgleichsbeträge gemäß Nr. 5.

4.2 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 Beitrags für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 24 Abs. 1 Satz 2, § 26 Abs. 1 des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe) sowie des Beitrags zu einer Gruppen-Unfallversicherung,
- c) der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn.

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

Für Arbeitnehmer, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, wird der Berechnung der Urlaubsvergütung der Lohn einschließlich der Sachbezüge zugrunde gelegt, der nach Satz 1 bei Geltung des deutschen Steuerrechts unter Berücksichtigung von Satz 2 den Bruttolohn bildet.

4.3 Die Urlaubsvergütung für teilweise geltend gemachten Urlaub wird berechnet, indem die gemäß Nr. 4.1 errechnete Urlaubsvergütung durch die Summe der gemäß Nr. 2 ermittelten Urlaubstage geteilt und mit der Zahl der beanspruchten Urlaubstage vervielfacht wird.

4.4 Für die Fälligkeit der Urlaubsvergütung gilt § 5 Nr. 8 entsprechend.

4.5 Am Ende des Urlaubsjahres sind Restansprüche auf Urlaubsvergütung in das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

5. Ausgleichsbeträge

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

- a) unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit bis zu dem Beginn des Bezuges von Arbeitslosengeld nach § 125 Abs. 1 SGB III,
 - b) Zeiten einer Wehrübung,
 - c) witterungsbedingten Arbeitsausfall in der Zeit vom 1. November bis 31. März,
 - d) vorübergehenden Arbeitsausfall infolge von Kurzarbeit
- eintretende Verminderung des der Berechnung der Urlaubsvergütung zugrunde liegenden Bruttolohnes ein Ausgleich zu zahlen.

5.2 Der Ausgleich beträgt für jede in die Zeit nach dem 31. Dezember 2000 fallende Ausfallstunde 3,25 DM, höchstens jedoch 127,- DM je Kalenderwoche.

5.3 Die Bestimmungen der Nrn. 5.1 und 5.2 gelten nicht für Arbeitnehmer, die von einem außerhalb Deutschlands ansässigen Arbeitgeber entsandt worden sind (entsandte Arbeitnehmer).

6. Urlaubsabgeltung

- 6.1** Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe der Urlaubsvergütung, wenn er
- a) länger als drei Monate nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem von diesem Tarifvertrag erfassten Betrieb gestanden hat, ohne arbeitslos zu sein,
 - b) länger als drei Monate nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem von diesem Tarifvertrag 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 vor mehr als drei Monaten beendet wurde,
 - f) nicht mehr von diesem Tarifvertrag erfasst wird, ohne dass sein Arbeitsverhältnis endet, und er nicht innerhalb von drei Monaten erneut von diesem Tarifvertrag erfasst wird.
- 6.2** Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung richtet sich gegen die Kasse. Dieser Anspruch ist nur zu erfüllen, soweit 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 Erstattung zu verwenden sind. §§ 366, 367 BGB finden keine Anwendung.

In den von Nr. 6.1 Buchst. c) erfassten Fällen ist jedoch abweichend von Satz 1 derjenige Arbeitgeber zur Auszahlung der Urlaubsabgeltung verpflichtet, bei dem der Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt war.

7. Verfall der Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche

Die Urlaubsansprüche und die Urlaubsabgeltungsansprüche gemäß Nr. 6 verfallen mit Ablauf des Kalenderjahres, das auf das Jahr der Entstehung der Urlaubsansprüche folgt. § 16 ist ausgeschlossen.

8. Entschädigung durch die Kasse

Nach Verfall der Urlaubsansprüche oder Urlaubsabgeltungsansprüche hat der Arbeitnehmer innerhalb eines weiteren Kalenderjahres Anspruch auf Entschädigung gegenüber der Kasse in Höhe der Urlaubsvergütung, 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 bzw. die Zahlung von Urlaubsabgeltungen verwendet worden oder zum Ausgleich für geleistete Erstattungen zu verwenden sind. §§ 366, 367 BGB finden keine Anwendung.

9. Ansprüche bei Tod des Arbeitnehmers

Bei Tod des Arbeitnehmers gehen dessen Ansprüche auf Urlaubsvergütung, Urlaubsabgeltung oder Entschädigung auf den Erben über; auch der Urlaubsvergütungsanspruch richtet sich gegen die Kasse.

10. Urlaub für volljährige Arbeitnehmer im Auslernjahr

- 10.1** Bei der Ermittlung der Urlaubsdauer für Arbeitnehmer, die spätestens am 1. Januar des Urlaubsjahres das 18. Lebensjahr vollendet haben und in diesem Jahr Auszubildende in einem Betrieb des Baugewerbes waren, gelten die Tage des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses im Urlaubsjahr als Beschäftigungstage. Im Urlaubsjahr während des Ausbildungsverhältnisses entstandener und gewährter Urlaub ist auf die Urlaubsdauer anzurechnen.

Bei der Ermittlung der Urlaubsdauer für volljährige Arbeitnehmer im Sinne des Abs. 1, die im Vorjahr aus einem Ausbildungsverhältnis zu einem Betrieb des Baugewerbes ausgeschieden sind und deren Arbeitsverhältnis im Urlaubsjahr bis spätestens zum 1. Juli begründet worden ist, gelten die Tage des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses im Vorjahr als Beschäftigungstage. Im Vorjahr während des Ausbildungsverhältnisses entstandener und gewährter Urlaub ist auf die Urlaubsdauer anzurechnen.

- 10.2** Für die Urlaubstage gemäß Nr. 10.1 bemisst sich das Urlaubsentgelt 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, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht (§ 11 des Bundesurlaubsgesetzes). Für das zusätzliche Urlaubsgeld gelten Nr. 4.1 Abs. 1 Sätze 3 und 4 sowie Abs. 2; im übrigen gelten die Nrn. 4 und 5 mit Ausnahme der Nr. 4.4 nicht.
- 10.3** Am Ende des Urlaubsjahres sind die Resturlaubsansprüche nach Maßgabe der Nr. 2.7 auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen. Die Vergütung für die Resturlaubsansprüche ist zum Ende des Urlaubsjahres nach Maßgabe der Nr. 10.2 zu berechnen und auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

11. Urlaub für jugendliche Arbeitnehmer

- 11.1** Der Urlaub von Arbeitnehmern, die am 1. Januar des Urlaubsjahres das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, beträgt 30 Arbeitstage. Für das Urlaubsentgelt und für das zusätzliche Urlaubsgeld gilt Nr. 10.2 mit der Maßgabe, dass das erhöhte zusätzliche Urlaubsgeld gemäß Nr. 4.1 Abs. 2 für den nach dem 30. Juni 1999 gewährten tariflichen Urlaub zu zahlen ist.
- 11.2** Am Ende des Urlaubsjahres sind die Resturlaubsansprüche der Arbeitnehmer, die am 1. Januar des Folgejahres das 18. Lebensjahr vollendet haben, auf dieses zu übertragen. Die Vergütung für die Resturlaubsansprüche ist zum Ende des Urlaubsjahres nach Maßgabe der Nr. 10.2 zu berechnen und auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

12. Urlaub bei Altersteilzeit

- 12.1** Der Urlaubsanspruch richtet sich auch während der Altersteilzeit nach den vorstehenden Bestimmungen. 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 abweichend von Nr. 6.1 durch den Arbeitgeber abzugelten.
- 12.2** Vereinbaren Arbeitnehmer und Arbeitgeber wechselnde Phasen von Monaten der Arbeitsleistung (Arbeitsphase) und Monaten der Freistellung von der Arbeitsleistung (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 gemäß Nr. 2.
 - Im ersten Kalendermonat der Freistellungsphase ist die Urlaubsvergütung für den noch nicht verfallenen Urlaubsanspruch aus der Arbeitsphase auszuzahlen. 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 auszuzahlen. Mit der Auszahlung der Urlaubsvergütung gilt der Urlaub als gewährt. Für die im Auszahlungsmonat als gewährt geltenden Urlaubstage besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit.

13. Anrechnung von Urlaub entsandter Arbeitnehmer

Urlaubstage und Urlaubsvergütungen, welche ein außerhalb Deutschlands ansässiger Arbeitgeber bereits vor der Entsendung für das laufende Kalenderjahr gewährt hat, werden auf die während der Entsendezeit bis zum jeweiligen Zeitpunkt der Anrechnung entstandenen Urlaubsansprüche nach Nrn. 1 und 4 angerechnet. Bei dieser Anrechnung bleibt ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vor der Entsendung liegenden vollen Beschäftigungsmonat des laufenden Kalenderjahres unberücksichtigt. Von den darüber hinaus gewährten Urlaubstagen wird für jeden vollen Beschäftigungsmonat während der Entsendezeit bis zum Anrechnungszeitpunkt ein Zwölftel des Jahresurlaubs angerechnet. Urlaubsvergütungen werden angerechnet, soweit sie anteilig für die angerechneten Urlaubstage gezahlt worden sind.

* Dies gilt in Berlin erst ab 01. Januar 2001.

14. Abtretungsverbot

Die Abtretung unmittelbarer Ansprüche der Arbeitnehmer gegen die Kasse ist nur mit Zustimmung der Kasse zulässig.

15. Urlaubskassen der Bauwirtschaft

15.1 Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende „Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft“ mit Sitz in Wiesbaden (ULAK) hat insbesondere die Aufgabe, die Auszahlung der Urlaubsvergütung zu sichern. Für Betriebe mit Sitz im Land Berlin tritt an die Stelle der ULAK die Sozialkasse des Berliner Baugewerbes mit Sitz in Berlin (SoKa-Berlin). Die Arbeitgeber haben die dazu erforderlichen Mittel durch Beiträge aufzubringen. Auf die Beiträge hat die zuständige Urlaubskasse (Kasse) einen unmittelbaren Anspruch. Die Höhe der Beiträge, der Beitragseinzug sowie die Leistungen der Kasse werden im Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) geregelt.

15.2 Weist ein außerhalb Deutschlands ansässiger Arbeitgeber nach, dass er für die von ihm in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages entsandten Arbeitnehmer auch während der Dauer der Entsendung Beiträge zu einer vergleichbaren Urlaubskasse im Staat seines Betriebssitzes entrichtet, und ist für diese Arbeitnehmer nicht deutsches Arbeitsrecht anwendbar, so hat die Kasse keinen Anspruch auf Beiträge.

16. Gerichtsstand

16.1 Gerichtsstand für Ansprüche der ULAK gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gegen die ULAK ist Wiesbaden.

16.2 Gerichtsstand für Ansprüche der ULAK sowie der SoKa-Berlin gegen Arbeitgeber mit Betriebssitz in den neuen Bundesländern oder im Land Berlin und deren Arbeitnehmer sowie für Ansprüche dieser Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer gegen diese Kassen ist Berlin.

17. Sonderregelung für Bayern

Die Bestimmungen dieses Paragraphen gelten nicht für Arbeitgeber mit Betriebssitz im Gebiet des Freistaates Bayern und deren Arbeitnehmer.