



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

Lohnausgleich

(gewerbliche Arbeitnehmer
im Berliner Baugewerbe)

Stand: 01. November 2003

Ansprechpartner

Geschäftsführung

Herr Vouilléme
Sekretariat Frau Kuhlkamp

Telefon: (030) 51539-128
Fax: (030) 51539-628
E-Mail: kuhlkamp@sozialkasse-berlin.de

Herr Witt
Sekretariat Frau Tesch

Telefon: (030) 51539-107
Fax: (030) 51539-607
E-Mail: tesch@sozialkasse-berlin.de

Organisation

Herr Perniß

Telefon: (030) 51539-153
Fax: (030) 51539-653
E-Mail: perniss@sozialkasse-berlin.de

Frau Waese

Telefon: (030) 51539-150
Fax: (030) 51539-650
E-Mail: waese@sozialkasse-berlin.de

Frau Udentä

Telefon: (030) 51539-108
Fax: (030) 51539-608
E-Mail: udentä@sozialkasse-berlin.de

Verfahrensabwicklung

E-Mail: KK@sozialkasse-berlin.de

Frau Scherff

Telefon: (030) 51539-116
Fax: (030) 51539-616

Frau Reinhold

Telefon: (030) 51539-152
Fax: (030) 51539-652

Elektronischer Datenaustausch

Herr Markgraf

E-Mail: DTA-Soka@sozialkasse-berlin.de
Fax: (030) 51539-675
Telefon: (030) 51539-115

Betriebsprüfung

E-Mail: Pruefer@sozialkasse-berlin.de
Telefon: (030) 51539-101
Fax: (030) 51539-601

Betriebserfassung

E-Mail: Erfassung@sozialkasse-berlin.de
Telefon: (030) 51539-110
Fax: (030) 51539-610

Arbeitnehmerservicestelle

E-Mail: AN-Service@sozialkasse-berlin.de
Telefon: (030) 51539-148
Fax: (030) 51539-648

Inhaltsverzeichnis

	Ansprechpartner	2
	Inhaltsverzeichnis	3
I.	Die Aufgaben der Sozialkassen	4
II.	Tarifliche Regelung zum Lohnausgleich	5
1	Geltende Tarifverträge	5
2	Ausgleichszeitraum	5
3	Anspruch und Voraussetzungen	5
4	Höhe des Lohnausgleichs	7
4.1	Ermittlung des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes	7
4.2	Ermittlung des Lohnausgleichsbetrages	7
4.3	Kürzung des Lohnausgleichsbetrages	8
5	Fälligkeit des Lohnausgleichs	8
6	Erstattung und Verfall	8
III.	Verfahrensablauf	9
1	Anhang „LO“	9
1.1	Vorgaben der Sozialkasse	9
1.2	Eintragungen des Betriebes	9
2	Erstattung von Lohnausgleich	10
3	Erstattung für Teilnehmer am Spitzenausgleichsverfahren	11
4	Verfahren im elektronischen Datenaustausch	11
5	Prüfung und Rückforderung von Lohnausgleichserstattungsansprüchen	12
6	Hinweis zur sozialversicherungsrechtlichen Berücksichtigung des Lohnausgleichsbetrages	12
	Suchwortregister (A – Z)	13

I. Die Aufgaben der Sozialkassen

<p>Die Sozialkasse des Berliner Baugewerbes (Sozialkasse), Lückstraße 72/73, 10317 Berlin,</p> <p>ist eine Einrichtung von Tarifvertragsparteien des Berliner Baugewerbes</p> <p>dem Bauindustrieverband Berlin-Brandenburg e.V., der Fachgemeinschaft Bau Berlin und Brandenburg e.V., dem Landesverband Baugewerbe Brandenburg-Berlin e. V. und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.</p>	<p>Die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG (ZVK-Bau), Wettinerstraße 7, 65189 Wiesbaden, mit dem Büro Berlin, Lückstraße 72/73, 10317 Berlin,</p> <p>ist eine Einrichtung von Tarifvertragsparteien des Baugewerbes</p> <p>dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V., dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V. und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.</p>
---	--

Aufgaben der ZVK-Bau (SOKA-BAU)

Die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG (ZVK-Bau) ist ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. In den alten Bundesländern und in Berlin-West ist die ZVK-Bau für die Sicherung der zusätzlichen Altersversorgung der gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten zuständig. Daneben wurde die ZVK-Bau 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.

Die ZVK-Bau und die ULAK sind unter dem Begriff „SOKA-BAU“ zusammengefasst.

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 strukturbedingten Benachteiligungen zu bieten. Dazu gehört die Sicherung folgender Leistungen:

- Urlaubsvergütung
- Lohnausgleich und Übergangsbeihilfen
- Berufsbildungskosten
- Arbeitszeitguthaben

Die Sicherung der Ansprüche durch die Sozialkasse erfolgt zum einen dadurch, dass den Arbeitgebern die von ihnen gewährten Leistungen in Höhe der tariflichen Ansprüche entsprechend der gemeldeten Anspruchsdaten auf Antrag erstattet werden. Zum anderen zahlt die Sozialkasse Urlaubsabgeltungen und Entschädigungen von verfallenen Urlaubsansprüchen sowie Übergangsbeihilfen direkt an die Arbeitnehmer aus.

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

II. Tarifliche Regelung zum Lohnausgleich

1 Geltende Tarifverträge

Tarifvertragliche Rechtsgrundlagen

Die Sozialkasse nimmt die Aufgaben der Sicherung des Lohnausgleichs und die Gewährung von Übergangsbeihilfen auf der Grundlage folgender im Berliner Baugewerbe geltender allgemeinverbindlicher Tarifverträge wahr:

- Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) vom 20. Dezember 1999
- Tarifvertrag zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Berliner Baugewerbe während der Winterperiode (TV Lohnausgleich-Berlin) vom 14. Oktober 2002
- Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) vom 04. Juli 2002
- Tarifvertrag über Sozialaufwandserstattung im Berliner Baugewerbe vom 17. Dezember 2002

(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-Bau 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 Ausgleichszeitraum

Lohnausgleichszeitraum

Ausgleichszeitraum ist die Zeit vom 24. bis 26. Dezember sowie vom 31. Dezember bis 01. Januar.

3 Anspruch und Voraussetzungen

Lohnausgleichsanspruch nur für gewerbliche Arbeitnehmer

Anspruch auf Lohnausgleich hat jeder gewerbliche Arbeitnehmer, dessen Beschäftigungsverhältnis vom 23. Dezember bis zum 01. Januar zu einem Baubetrieb besteht und der für das Kalenderjahr, in das der Beginn des Ausgleichszeitraumes fällt, mehr als 13 Wochen (mindestens 92 Kalendertage) Arbeitsverhältnisse in baugewerblichen Betrieben nachweist. In besonders begründeten Fällen entscheidet die Schiedskommission für Härtefälle über die Gewährung des Lohnausgleichs.

Eine Kündigung des Arbeitgebers, die das Beschäftigungsverhältnis innerhalb des Ausgleichszeitraumes beenden würde, führt nicht zum Wegfall des Lohnausgleichsanspruchs, sondern wird erst mit Ablauf des Ausgleichszeitraumes wirksam. Dies gilt nicht bei einer fristlosen Entlassung aus wichtigem Grunde.

Kein Anspruch auf Lohnausgleich

Kein Anspruch auf Lohnausgleich besteht bei einer Kündigung des Arbeitnehmers, einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses im beiderseitigen Einvernehmen, bei einem befristeten Arbeitsverhältnis und bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines zum 1. Januar beginnenden Ruhestandes.

Keinen Anspruch auf Lohnausgleich haben weiterhin:

- Dienstpflichtige und Arbeitnehmer in Elternzeit

- Arbeitnehmer, die während des Ausgleichszeitraumes ihre gesetzliche Dienstpflicht leisten oder sich in Elternzeit befinden, da das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit ruht (§ 1 Abs. 1 Arbeitsplatzschutzgesetz) sowie Soldaten auf Zeit (Dienstzeit länger als zwei Jahre) und Freiwillige im Bundesgrenzschutz,

- Angestellte, Poliere

- Angestellte, auch Poliere und Schachtmeister (fallen nicht unter die Bestimmungen des Lohnausgleich-Tarifvertrages), auch wenn sie erst im Laufe des Jahres aus einem gewerblichen Arbeitsverhältnis in ein Angestelltenverhältnis übergewechselt sind und am 24. Dezember als Angestellter beschäftigt werden,

sowie

- Auszubildende

- Auszubildende. Auszubildende werden am 24. und 31. Dezember unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung freigestellt (§ 6 BBTv).

Lohnausgleich bei:

Der Anspruch auf Lohnausgleich besteht aber bei

- Krankheit

- Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung. Soweit Anspruch auf Krankengeld besteht, ruht dieser gemäß § 49 SGB V. Nicht gewährt wird der Lohnausgleich, wenn der Arbeitnehmer im Kalenderjahr nicht mindestens 9 Tage gearbeitet hat.

- Kurzarbeit

- Kurzarbeit. Diese mindert den Lohnausgleich nicht.

Unter den genannten Voraussetzungen ist der Lohnausgleichsbetrag zu zahlen, gleichgültig, ob während des Ausgleichszeitraumes gearbeitet wird oder nicht. Die Arbeitsleistung ist gesondert zu vergüten.

Nachweise und Anrechnung von Beschäftigungszeiten

Als Nachweis von Beschäftigungszeiten dienen die Vorgaben der Sozialkasse auf den Formularen Anhang „LO“-Lohnausgleich sowie Anspruchs- und Leistungsnachweise. Ausbildungszeiten werden angerechnet. Beschäftigungszeiten in Betrieben des Baugewerbes aus den übrigen Bundesländern werden voll angerechnet. Beschäftigungszeiten des Dachdecker- und Gerüstbaugewerbes werden angerechnet und sind durch Sozialkassennachweise zu belegen (Vorlage oder Kopie erforderlich).

Dienstpflicht oder Elternzeit vor dem Lohnausgleichszeitraum beendet

Zeiten der gesetzlichen Dienstpflicht oder der Elternzeit sind bei der Mindestbeschäftigungszeit von 92 Kalendertagen anzuerkennen (ruhendes Arbeitsverhältnis), wenn der Arbeitnehmer im Anschluss an die gesetzliche Dienstpflicht oder die Elternzeit seine Arbeit in einem Betrieb des Baugewerbes aufnimmt.

Dienstpflicht oder Elternzeit am 31.12. beendet

Endet die Dienstpflicht oder die Elternzeit zum 31. Dezember, dann besteht Anspruch auf den vollen Lohnausgleich für den gesamten Zeitraum, wenn die Arbeit am ersten Arbeitstag im neuen Jahr bei seinem früheren Arbeitgeber wieder aufgenommen wird und die Mindestbeschäftigungszeit von 92 Tagen erreicht ist.

4 Höhe des Lohnausgleichs

Basis des Lohnausgleichs Der Lohnausgleich wird nach dem tatsächlichen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst in dem vor dem Ausgleichszeitraum liegenden Lohnabrechnungszeitraum, der mindestens 4 Wochen umfassen muss, gewährt.

4.1 Ermittlung des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes

Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst Bei der Ermittlung des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes sind dem Akkord- bzw. Zeitlohn hinzuzurechnen bzw. nicht hinzuzurechnen:

Zum Bruttoverdienst gehören:

- Mehrarbeitszuschläge,
- Erschwerniszuschläge,
- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, soweit diese lohnsteuerpflichtig sind,
- Entgeltfortzahlungsbeträge (Krankheit, Feiertage, Freistellung aus familiären Gründen),
- Kilometergeld, Wegekostenerstattung, soweit steuerpflichtig,
- regelmäßig monatlich gewährte Treueprämien,
- Vermögenswirksame Leistungen,
- Direktversicherungsbeiträge,
- Urlaubsvergütung, soweit für witterungsbedingte Ausfallstunden oder tarifliche Freizeit gezahlt,
- lohnsteuerpflichtige Auslösungen
- steuerfreier Bruttoarbeitslohn bei geringfügiger Beschäftigung

Zum Bruttoverdienst gehören nicht:

- 13. Monatseinkommen,
- einmalige Zuwendungen des Arbeitgebers,
- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, soweit steuerfrei,
- Wintergeld,
- Winterausfallgeld,
- Kurzarbeitergeld,
- Fahrtkosten, soweit steuerfrei,
- Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (Arbeitgeber-/ Arbeitnehmeranteile), soweit diese wegen Entgeltumwandlung steuerfrei sind,
- Auslösungen, soweit diese lohnsteuerfrei sind,
- Sozialkassenbeiträge.

Bummelstunden und Urlaubszeiten werden den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden hinzugerechnet. Witterungsbedingte Ausfallzeiten sowie Ausfallzeiten wegen Kurzarbeit oder Wehrübungen werden nicht berücksichtigt.

Rundung des durchschn. Bruttostundenverdienstes

Der ermittelte durchschnittliche Bruttostundenverdienst ist auf volle 10 Cent kaufmännisch zu runden.

4.2 Ermittlung des Lohnausgleichsbetrages

Ermittlung des Lohnausgleichs

Der gerundete Bruttostundenverdienst ist mit den lohnausgleichspflichtigen Ausfallstunden zu multiplizieren:

Bruttostundenverdienst (aufgerundet)	x	lohnausgleichspflichtige Ausfallstunden	=	Lohnausgleichsbetrag
--------------------------------------	---	---	---	----------------------

Ausfallstunden

Als Ausfallstunden gelten die regelmäßigen Arbeitsstunden (Montag bis Freitag) im Ausgleichszeitraum. Dabei ist von einer Arbeitszeit von 7,5 Std. an den Tagen von Montag bis Freitag auszugehen.

Lohnausgleich-Tabelle Die Höhe des Lohnausgleichsbetrages ist aus der Lohnausgleich-Tabelle ersichtlich, die rechtzeitig mit Rundschreiben versandt wird.

Höchstbetrag

Der Lohnausgleichsbetrag ist begrenzt durch die Festlegung des max. Bruttostundenverdienstes auf den um 42 % erhöhten im Ausgleichszeitraum geltenden Ecklohn (Tarifstundenlohn der Gruppe 4), kaufmännisch gerundet auf volle 10 Cent.

4.3 Kürzung des Lohnausgleichsbetrages

**Kürzung für:
- Teilzeitbeschäftigte**

Für teilzeitbeschäftigte gewerbliche Arbeitnehmer, die in der Regel durchschnittlich weniger als 37,5 Stunden in der Woche arbeiten, ist der Lohnausgleich im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit wie folgt zu kürzen:

Lohnausgleichsbetrag	x	$\frac{\text{wöchentliche Arbeitszeit in Std./Woche}}{37,5 \text{ Stunden (tarifliche Arbeitszeit)}}$	=	gekürzter Lohnausgleichsbetrag
----------------------	---	---	---	--------------------------------

Weitere Kürzungsgründe

Der Ausgleichsbetrag darf

- in Fällen unentschuldigter Fernbleibens am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach den Feiertagen
- und bei angeordneter Arbeit während des Ausgleichszeitraumes für jeden versäumten Arbeitstag um 20 % je Tag gekürzt werden.

5 Fälligkeit des Lohnausgleichs

Fälligkeit des Lohnausgleichs

Der Lohnausgleich ist vom Arbeitgeber am ersten betriebsüblichen Lohnzahlungstag nach dem Ausgleichszeitraum, spätestens jedoch am 15. Januar, zu zahlen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 15. Januar tritt die Fälligkeit mit der Beendigung ein.

Der für den 1. Januar bestimmte Teilbetrag des Lohnausgleichs kann auch mit dem Lohn für den Monat Januar, spätestens am 15. Februar, ausgezahlt werden.

Lohnanspruch und Feiertage

Mit dem Empfang des Lohnausgleichs sind die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Bezahlung der Feiertage zum Jahreswechsel abgegolten.

6 Erstattung und Verfall

Erstattung von Lohnausgleich zzgl. SV-Zuschlag

Die Sozialkasse erstattet dem Arbeitgeber den an gewerbliche Arbeitnehmer gewährten Lohnausgleich einschließlich eines Ausgleichs für Sozialaufwand in Höhe von 20 % des Lohnausgleichsbetrages unverzüglich ab Beginn des neuen Jahres nach Eingang der Erstattungsanträge.

Verfall von Erstattungsansprüchen

Die Erstattungsansprüche verfallen, wenn sie nicht bis zum 31. Mai, der auf den Lohnausgleichszeitraum folgt, geltend gemacht worden sind.

Erstattung und Verfall bei rückwirkender Heranziehung zur Beitragszahlung

Wird ein Arbeitgeber rückwirkend zur Meldung und Beitragszahlung herangezogen, besteht Anspruch auf die Erstattung eines gewährten Lohnausgleichs bzw. des ausgezahlten Lohnes für die gesetzlichen Feiertage, sofern der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnausgleich hatte und für diese Zeiträume Beiträge vom Arbeitgeber entrichtet wurden. Der Erstattungsanspruch verfällt mit Ablauf des zweiten Jahres, nachdem die Beitragseinzugsstelle dem Arbeitgeber seine Beitragspflicht mitgeteilt hat.

III. Verfahrensablauf

1 Anhang „LO“

Zusendung des Anhang „LO“

Zur Erstattung von Lohnausgleich ist der Anhang „LO“ zu verwenden. Der Anhang „LO“ wird den Betrieben einmal jährlich im Dezember von der Sozialkasse zusammen mit einem Formular „BM/GA“ mit dem Zusatz „Lohnausgleich“ zugesandt.

Nachmeldungen für Lohnausgleich

Sollten nach der Einreichung des Formulars „BM/GA“ und des Anhangs „LO“ Ergänzungen notwendig sein, so können von der Sozialkasse weitere Formulare und Anhänge angefordert werden. Auf dem angeforderten Anhang „LO“ werden dann nur noch die Arbeitnehmer vorgetragen, für die noch kein Lohnausgleich beantragt wurde. Weiterhin ist es möglich, in Ausnahmefällen Anhänge „LO“ ohne Vorträge bereitzustellen. Bitte wenden Sie sich gegebenenfalls an Ihre im Formular „BM/GA“ aufgeführten Ansprechpartner in der Sozialkasse oder bestellen Sie diese mit der Mitteilung „M“.

1.1 Vorgaben der Sozialkasse

Anhang „LO“

Im Anhang „LO“ ist jeweils die Betriebskonto-Nr., das Jahr des Lohnausgleichs, das Ausfertigungsdatum und die Seitenzahl angeben.

Vorgaben der Sozialkasse

Der Anhang „LO“ enthält Bereiche für mehrere Arbeitnehmer, in denen von der Sozialkasse die Arbeitnehmerdaten (Arbeitnehmer-Nr., Personal-Nr., Name, Vorname, Lohnausgleichs-Std.) aller Arbeitnehmer vorgetragen sind, deren Beschäftigungsverhältnis bei dem entsprechenden Betrieb bekannt ist. Für jeden Arbeitnehmer ist ein Feld vorgesehen, das Informationen für den Betrieb enthält. Folgende Text-Informationen sind möglich:

Anspruch: 92 Kalendertage erfüllt

- „92 Beschäftigungstage nachgewiesen“

Dieser Arbeitnehmer hat für mindestens 92 Kalendertage ein Arbeitsverhältnis in Betrieben des Baugewerbes nachgewiesen.

Kein Anspruch: Beschäftigungszeiten fehlen

- „keine 92 Beschäftigungstage nachgewiesen“

Dieser Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Lohnausgleich, wenn nicht noch Beschäftigungszeiten nachgewiesen werden können.

1.2 Eintragungen des Betriebes

Eintragungen von:

Bruttostundenverdienst und Ausgleichsbetrag

Für die Arbeitnehmer, für die eine Erstattung des Lohnausgleichs beantragt werden soll, ist der ermittelte und auf volle 10 Cent kaufmännisch gerundete Bruttostundenverdienst in der oberen Zeile der Arbeitnehmerrubrik in das Feld „Brutto-Std.-Lohn“ einzutragen. Das Ergebnis aus der Multiplikation des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes mit den Ausfallstunden ist in das Feld „Ausgleichsbetrag“ einzutragen. Hilfestellung dazu bietet die Lohnausgleich-Tabelle, die allen Betrieben zur Verfügung gestellt wird.

So wird eingetragen:

Pos.	Arbeitnehmer-Nr.	Personal-Nr.	Brutto-Std.-Lohn	Teilzeit	Lohnausgl.-Std.	Ausgleichsbetrag
01	1234567890123		12,50		37,5	468,75
Name, Vorname			Kürzungslage		Kürzungs-%	Kürzungsbetrag
Mustermann, Karl			Der Ausgleichsbetrag wird gekürzt um: x -		⇒	
Bemerkungen					Lohnausgleich	468,75

Eintragungen bei Kürzung für Teilzeitbeschäftigte

Für teilzeitbeschäftigte gewerbliche Arbeitnehmer ist in das Feld „Teilzeit“ zusätzlich die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit einzutragen. Im Feld „Ausgleichsbetrag“ ist demzufolge der bereits gekürzte Lohnausgleichsbetrag einzutragen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat eine vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von 30 Std. /Woche bei einem Bruttostundenlohn von 12,50 EUR. Der Ausgleichszeitraum beträgt 37,5 Stunden.

Auf 10 Cent kaufmännisch gerundeter Brutto-Std.-Verdienst:	12,50 EUR
Ausgleichsbetrag: (37,5 Std. x 12,50 EUR)	468,75 EUR
gekürzter Ausgleichsbetrag: (468,75 EUR x 30 Std. / 37,5 Std.)	375,00 EUR

So wird eingetragen:

Pos.	Arbeitnehmer-Nr.	Personal-Nr.	Brutto-Std.-Lohn	Teilzeit	Lohnausgl.-Std.	Ausgleichsbetrag
01	1234567890123		12,50	30,00	37,5	375,00
Name, Vorname			Kürzungstage		Kürzungs-%	Kürzungsbetrag
Mustermann, Karl			Der Ausgleichsbetrag wird gekürzt um:		→	
Bemerkungen						Lohnausgleich
						375,00

Eintragungen bei Kürzung für unentschuldigtes Fernbleiben oder Arbeitsversäumnis

Bei unentschuldigtem Fernbleiben am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach den Feiertagen oder bei unentschuldigtem Fernbleiben trotz angeordneter Arbeit während des Ausgleichszeitraumes, ist der Kürzungsbetrag zu ermitteln. Je Kürzungstag kann der Ausgleichsbetrag um 20 % gekürzt werden, jedoch maximal um 100 %.

Beispiel:

3 Kürzungstage x 20 % = 60 %; 60 % von 468,75 EUR = 281,25 EUR

Kürzungstage, Kürzungsprozentsatz und Kürzungsbetrag sind in die entsprechenden Felder der mittleren Zeile einzutragen. Der Kürzungsbetrag ist von dem Ausgleichsbetrag zu subtrahieren. Das Ergebnis ist der erstattende Betrag, der in das Feld „Lohnausgleich“ einzutragen ist.

So wird eingetragen:

Pos.	Arbeitnehmer-Nr.	Personal-Nr.	Brutto-Std.-Lohn	Teilzeit	Lohnausgl.-Std.	Ausgleichsbetrag
01	1234567890123		12,50		37,5	468,75
Name, Vorname			Kürzungstage		Kürzungs-%	Kürzungsbetrag
Mustermann, Karl			Der Ausgleichsbetrag wird gekürzt um:		→	
Bemerkungen						Lohnausgleich
			3 x 20 % =		60	281,25
						187,50

Keine Gewährung von Lohnausgleich

Wird einem von der Sozialkasse vorgetragenen Arbeitnehmer kein Lohnausgleich gewährt, so ist das Feld „Lohnausgleich“ zu entwerten (mit Nullen versehen oder Durchstreichen).

Arbeitnehmer nicht vorgetragen

Ist ein Arbeitnehmer nicht vorgetragen, so ist dieser handschriftlich fortlaufend in einem freien Bereich mit Arbeitnehmer-Nr., Name und Vorname einzutragen und die entsprechenden Antragsfelder sind auszufüllen.

2 Erstattung von Lohnausgleich

Im für die Gesamtabrechnung vorgesehenen Bereich des Formulars „BM/GA“ sind die Felder „gewährter Lohnausgleich“, „20 % Sozialaufwand“ und „Lohnausgleich“ auszufüllen.

Summe der Lohnausgleichsbeträge In das Feld „gewährter Lohnausgleich“ ist die Summe aller gewährten Lohnausgleichsbeträge einzutragen (Addition aller Angaben für Lohnausgleich im Anhang „LO“).

Sozialaufwandsersatzung Im Feld „20 % Sozialaufwand“ ist der Sozialaufwandsersatzungsbetrag auf den im Feld „gewährter Lohnausgleich“ genannten Betrag einzutragen.

Erstattungsbetrag für Lohnausgleich In das Feld „Lohnausgleich“ ist die Summe aller gewährten Lohnausgleichsbeträge sowie die darauf entfallende Sozialaufwandsersatzung einzutragen (Addition aller Angaben in den Feldern „gewährter Lohnausgleich“ und „20 % Sozialaufwand“).

So wird eingetragen:

Abrechnungsbeträge	Sozialaufwand	Erstattungsbeträge für
Urlaubsvergütung gesamt	45% Sozialaufwand	Urlaub
	45% Sozialaufwand	
	45% Sozialaufwand	
9.843,75 gewährter Lohnausgleich	1.968,75 20% Sozialaufwand	11.812,50 Lohnausgleich
Ausbildungsvergütung/Wegekosten	16% Sozialaufwand	Berufsbildung
Guthaben (+) bzw. Belastung (-) aus Vormonaten:		
Erstattungsbetrag (+) bzw. Zahlbetrag (-) gesamt: 11.812,50		

Ermittlung des Gesamterstattungsbetrages

In das Feld „Erstattungsbetrag (+) beziehungsweise Zahlbetrag (-)“ ist der Gesamterstattungsbetrag, d. h., die Summe der Lohnausgleichs-, Urlaubs- oder Berufsausbildungskostenerstattungen (sofern beantragt) einzutragen.

3 Erstattung für Teilnehmer am Spitzenausgleichsverfahren

Nimmt der beantragende Betrieb am Spitzenausgleichsverfahren teil, findet der Lohnausgleichserstattungsbetrag beim Abschluss des nächsten Spitzenausgleichsintervalls Berücksichtigung (vgl. dazu Informationsbroschüre Spitzenausgleich).

4 Verfahren im elektronischen Datenaustausch

Bedingungen für den elektronischen Datenaustausch
Elektronischer Datenaustausch ist effizient

Der genaue Ablauf des monatlichen elektronischen Datenaustausches ist in den „Bedingungen für den elektronischen Datenaustausch“ beschrieben.

Der elektronische Datenaustausch per Datenträger, online oder per Internet ermöglicht eine effiziente Durchführung der Urlaubsvergütungs- und Lohnausgleichserstattungen und sollte von allen Betrieben, die noch manuell Anhänge ausfüllen, in Erwägung gezogen werden.

Bedingungen anfordern:

Alle Betriebe, die Interesse am elektronischen Datenaustausch haben, können die Bedingungen bei der Sozialkasse anfordern oder von der Web-Seite

DTA-Soka@sozialkasse-berlin.de

anfordern.

5 Prüfung und Rückforderung von Lohnausgleichserstattungsansprüchen

Prüfung und Rückforderung von Lohnausgleichserstattungen

Die Sozialkasse überprüft nach Eingang des Formulars „BM/GA“ für den Januar des laufenden Jahres, ob die Voraussetzungen für die Gewährung von Lohnausgleich für die Arbeitnehmer vorgelegen haben und ob eine Erstattung zu Recht erfolgt ist. Ist dies nicht der Fall, fordert die Sozialkasse die Lohnausgleichserstattung zurück. Kommt es aufgrund von Prüfungen, Kontrollen u. a. m. zu Rückforderungen zu viel gewährter Leistungen, so berechnet die Sozialkasse Verzugszinsen in Höhe des um 3 Prozentpunkte erhöhten jeweiligen Basiszinssatzes.

6 Hinweis zur sozialversicherungsrechtlichen Berücksichtigung des Lohnausgleichsbetrages

Sozialversicherungsrechtliche Berücksichtigung

Der Lohnausgleichsbetrag ist sozialversicherungsrechtlich den Monaten zuzurechnen, in denen ein Ausgleich für Ausfallstunden gewährt wird. Es ist deshalb der auf den Dezember entfallende Anteil des Lohnausgleichsbetrages dem Dezemberentgelt und der auf den Januar entfallende Anteil des Lohnausgleichsbetrages dem Januarentgelt hinzurechnen.

Die Aufteilung ergibt sich wie folgt:

Dezemberanteil = Ausgleichszeit Dezember / Gesamtausgleichszeit
Januaranteil = Ausgleichszeit Januar / Gesamtausgleichszeit

Die Sozialkasse teilt den Dezember- und den Januaranteil per Rundschreiben jährlich in der „Lohnausgleich-Tabelle“ mit.

Seite

Suchwortregister (A – Z)

A	
Allgemeinverbindlichkeit	
- Rechtsgrundlagen der ~	5
Ansprechpartner	
~ der Sozialkasse	2
Aufgaben	
- der Sozialkasse	4
- der ZVK-Bau	4
B	
Bruttostundenverdienst	
- Eintragung im Anhang "LO"	9
- zur Ermittlung des Lohnausgleichs	7
E	
elektronischer Datenaustausch	
- Bedingungen für den ~	11
- E-Mail Adresse zum ~	11
Erstattung	
- für Teilnehmer am Spitzenausgleichsverfahren	11
- von Lohnausgleich	8
F	
Fälligkeit	
- des Lohnausgleichs	8
I	
Internetadresse	
- der Sozialkasse	5
L	
Lohnausgleich	
- Anspruch	5
- Ausgleichszeitraum	5
- bei Krankheit	6
- bei Kurzarbeit	6
- Beschäftigungszeiten zur Erfüllung des Anspruchs	6
- Eintragung im Anhang "LO"	9
- Erstattung	8
- Erstattung von ~	10
- Erstattungsbetrag für ~ (Beispiel)	11
- Fälligkeit des ~	8
- Nachmeldungen für ~	9
- tarifliche Rechtsgrundlagen zum ~	5
Lohnausgleichsbetrag	
- Ermittlung des ~	7
- Höchstbetrag	8
- Kürzung des ~	8
- Lohnausgleich-Tabelle	8
Lohnausgleichsbeträge	
- Summe der ~	11

S

SOKA-BAU	
<i>siehe</i> ZVK-BAU.....	4
Sozialaufwandsersatzung.....	11
Spitzenausgleichsverfahren	
- Erstattung für Teilnehmer am ~.....	11

T

Tarifverträge	
- Übersicht über ~	5
Teilzeit	
- Ermittlung der Lohnausgleichsbeträge bei ~.....	8

V

Verfall	
- von Erstattungsansprüchen des Lohnausgleichs	8

Z

ZVK-Bau	
- Aufgaben der ~	4

Ausgabe: November 2003



Sozialkasse des Berliner Baugewerbes

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

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