



Urlaubsverfahren

bei Entsendung auf Baustellen in Deutschland

Informationsbroschüre für Arbeitgeber

DE

Urlaubsverfahren bei Entsendung auf Baustellen in Deutschland

Informationsbroschüre für Arbeitgeber

Bitte richten Sie Ihre Anfragen an:

SOKA-BAU
Urlaubs- und Lohnausgleichskasse
der Bauwirtschaft
Hauptabteilung Europa
Postfach 57 11
65047 Wiesbaden
DEUTSCHLAND

Inhalt

Vorwort	7
 Teil I: Das Urlaubsverfahren	
Verfahrensübersicht	8
A. Grundlagen des Urlaubsverfahrens der deutschen Bauwirtschaft	10
A1. Besonderheiten der Bauwirtschaft	10
A2. Wer ist SOKA-BAU?	10
A3. Rechtliche Grundlagen	11
• Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)	11
• Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV)	11
• Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV)	11
• Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe (TV Mindestlohn)	12
• Weitere Schutzvorschriften	12
Mindestlöhne für das Baugewerbe in Deutschland (Karte)	13
A4. Voraussetzungen für die Verpflichtung zur Teilnahme am Urlaubsverfahren	14
• Baustelle in Deutschland	14
• Entsendung gewerblicher Arbeitnehmer	14
• Ausführung überwiegend baulicher Tätigkeiten	14
• Selbständige Betriebsabteilung	14
• Arbeitnehmerüberlassung/-verleih	14
• Freistellung bei Teilnahme an einem vergleichbaren Urlaubskassensystem im Entsendestaat/Heimatstaat	14
B. Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer	15
B1. Berechnung der Urlaubsdauer für ein Kalenderjahr	15
• Ansparprinzip	15
• Beschäftigungstage	15
• Berechnung der Anzahl der Urlaubstage mit dem Urlaubsdivisor 12	16
B2. Wann kann ein Arbeitnehmer Urlaub nehmen?	17
• Während der baugewerblichen Beschäftigung in Deutschland	17
• Urlaubsantritt	17
• Verfall des Urlaubs	17

B3. Welche Vergütung erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber für die Dauer seines Urlaubs?	17
• Bruttolohn als Berechnungsgrundlage	17
• Gewährung der Urlaubsvergütung in Höhe von derzeit 14,25 % des Bruttolohns.....	18
• Zahlung durch den Arbeitgeber	18
• Zeitpunkt der Auszahlung an den Arbeitnehmer	18
• Urlaubsvergütung, wenn der Arbeitnehmer nicht den ganzen Urlaub in Anspruch nimmt (Teilurlaub).....	18
• Mehrmalige Urlaubsgewährung innerhalb eines Kalenderjahres.....	19
B4. Was geschieht mit Resturlaub am Jahresende?	21
• Übertrag in das folgende Kalenderjahr.....	21
• Berechnung des Resturlaubs.....	21
• Resturlaub aus dem Vorjahr vor dem Urlaub des laufenden Kalenderjahres gewähren.....	22
• Urlaubsansprüche nach Kalenderjahren trennen	22
B5. Wie wird Urlaub, der vor der Entsendung gewährt wurde, berücksichtigt?	23
• Anrechnung im Voraus gewährten Urlaubs	23
• Berechnung des Anrechnungsbetrages	24
• Angaben auf dem Formular „Stammdaten des Arbeitnehmers“	25
• Anrechnungszeitpunkte.....	25
• Verwendung des Anrechnungsbetrages.....	25
B6. Was geschieht bei einem Wechsel des Arbeitgebers?	25
• Mitnahme der Urlaubsansprüche	25
• Anzeige über das Ende des Arbeitsverhältnisses durch den letzten Arbeitgeber	26
• Urlaubsbescheinigung als Arbeitspapier.....	26
B7. Arbeitnehmerkontoauszug	26
C. Leistungen von SOKA-BAU	27
C1. Erstattungsansprüche der Arbeitgeber	27
• Urlaubsvergütungen für Urlaub während der Entsendung	27
• Begrenzung durch tarifvertraglichen Anspruch des Arbeitnehmers	27
• Auszahlung bei Beitragsdeckung und vollständigen Meldungen	27
• Keine Aufrechnung durch den Arbeitgeber	27
• Möglichkeit der Saldierung	27
• Verfallfristen.....	27
C2. Urlaubsabgeltung für Arbeitnehmer	28
• Abgeltung durch SOKA-BAU	28
• Abgeltungsantrag des Arbeitnehmers.....	28
• Abgeltung durch den letzten Arbeitgeber bei Rentenbezug	28
• Kürzungsvorbehalt	28
• Sozialversicherungs- und Steuerpflicht	28

C3.	Entschädigung des Arbeitnehmers für verfallene Urlaubsansprüche	29
	• Entschädigung durch SOKA-BAU	29
	• Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers.....	29
	• Besondere Antragsfristen bei Klageverfahren	29
	• Kürzungsvorbehalt	29
	• Lohnsteuerpflicht.....	29
C4.	Ansprüche bei Tod des Arbeitnehmers	30
	• Anspruchsübergang auf Erben.....	30
	• Angaben und Nachweise gegenüber SOKA-BAU	30
C5.	Urlaubsansprüche für schwerbehinderte und jugendliche Arbeitnehmer	30
D.	Teilnahmepflichten des Arbeitgebers	31
D1.	Erforderliche Informationen und Unterlagen	31
	• Stammdaten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer	31
	• Bescheinigungen über den Betrieb des Arbeitgebers.....	31
	• Änderungsmitteilungen an SOKA-BAU.....	31
	• Meldung des monatlichen Bruttolohns und der Urlaubsvergütung (Monatsmeldung) zum 15. des Folgemonats.....	31
D2.	Sicherung der Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber	32
	• Monatliche Beitragszahlung zum 20. des Folgemonats	32
	• Kein Abzug des Beitrags vom Lohn	32
D3.	Folgen verspäteter Zahlung	33
	• Verzugszinsen	33
	• Klage auf Beiträge	33
	• Ordnungswidrigkeiten.....	33
	• Bürgenhaftung	33
Teil II: Elektronisches Meldeverfahren.....		34
Teil III: Formulare von SOKA-BAU		35
	• Hinweise zum Ausfüllen der Formulare und auf das elektronische Meldeverfahren.....	35
A.	Formulare für den Arbeitgeber	37
	• Formular „Stammdaten des Arbeitgebers“	37
	• Formular „Stammdaten des Arbeitnehmers“	41
	• Formular „Monatsmeldung“.....	47
B.	Formular für den Arbeitnehmer	51
	• Formular „Abgeltungs-/Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers“	51

Staatencode-Verzeichnis	53
Tätigkeitsverzeichnis	54
Teil IV: Staatliches Meldeverfahren.....	56
Stichwortverzeichnis	59
Anschriften, Telefon- und Faxnummern, E-Mail, Internet und Bankverbindung.....	62



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

Baubetriebe, die ihren Sitz im Ausland haben und zur Ausführung von Bautätigkeiten Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden, nehmen ebenso wie Baubetriebe mit Sitz in Deutschland am Urlaubskassenverfahren von SOKA-BAU teil.

SOKA-BAU ist bestrebt, die Fragen der Baubetriebe und deren Arbeitnehmer zum Urlaubskassenverfahren zu beantworten, damit unnötige Konflikte zwischen den Beteiligten in den Baubetrieben vermieden werden. Das Verfahren zwischen dem Baubetrieb und SOKA-BAU soll möglichst schnell, unbürokratisch und unkompliziert abgewickelt werden.

Diesem Ziel dient diese Broschüre, die speziell auf die Baubetriebe mit Sitz im Ausland eingeht. Bleiben nach dem Lesen dieser Broschüre noch Unklarheiten, so empfiehlt sich eine Rückfrage bei uns. SOKA-BAU hilft Ihnen gerne weiter.

Mit freundlichen Grüßen

Tarifvertragsparteien

Vorstand SOKA-BAU

Wiesbaden, im Januar 2014

Teil I: Das Urlaubsverfahren

Verfahrensübersicht

Arbeitgeber

Arbeitgeber

Der Arbeitgeber sendet SOKA-BAU vor Aufnahme der Bautätigkeit in Deutschland eine Anmeldung.

SOKA-BAU

SOKA-BAU teilt dem Arbeitgeber eine Arbeitgebernummer zu und schickt ihm gleichzeitig eine Informationsbroschüre sowie die notwendigen Formulare. Alle Broschüren und Formulare liegen in verschiedenen Sprachen vor.

Arbeitgeber

Der Arbeitgeber füllt die Stammdatenformulare für Arbeitgeber und ebenso die für Arbeitnehmer aus und sendet diese umgehend an SOKA-BAU zurück.

SOKA-BAU

SOKA-BAU registriert alle Arbeitgeber- und Arbeitnehmerdaten und erwartet die monatliche Beitragsmeldung und -zahlung sowie die Mitteilung aller Änderungen dieser Daten.

Arbeitgeber

Der Arbeitgeber übermittelt für jeden Kalendermonat die Monatsmeldung spätestens bis zum 15. des nächsten Monats und zahlt den Beitrag bis spätestens zum 20. des nächsten Monats an SOKA-BAU.

SOKA-BAU

SOKA-BAU verbucht die Meldung und Zahlung und errechnet daraus die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer.

Arbeitgeber

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer während der Entsendung Urlaub gewährt, zahlt er ihm dessen Urlaubsvergütung und meldet SOKA-BAU die Urlaubsdaten im Rahmen der Monatsmeldung.

SOKA-BAU

SOKA-BAU erstattet dem Arbeitgeber die Urlaubsvergütung, wenn sein Beitragskonto ausgeglichen ist, und informiert den Arbeitgeber sowie dessen Arbeitnehmer über die aktuellen Urlaubsdaten.

Arbeitnehmer

Abgeltung

Arbeitnehmer

Beendet der Arbeitnehmer seine Tätigkeiten in Deutschland und nimmt er innerhalb von drei Monaten keine neuen Tätigkeiten auf deutschen Baustellen auf oder wechselt er in ein Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis, kann er bei SOKA-BAU einen Abgeltungsantrag stellen. Das Formular liegt in verschiedenen Sprachen vor.

SOKA-BAU

SOKA-BAU zahlt dem Arbeitnehmer die beitragsfinanzierte Abgeltung aus. Soweit die Abgeltung der Sozialversicherung unterliegt, zieht SOKA-BAU von der Abgeltung einen Pauschalbetrag ab und leitet ihn an den Arbeitgeber oder die zuständige Einzugsstelle weiter. SOKA-BAU ist verpflichtet, einen Pauschalbetrag für die Entrichtung der Lohnsteuer sowie des Solidaritätszuschlags einzubehalten und an das Finanzamt Wiesbaden abzuführen.

Entschädigung

Arbeitnehmer

Sind die Urlaubsansprüche verfallen, kann der Arbeitnehmer bei SOKA-BAU einen Entschädigungsantrag stellen. Das Formular liegt in verschiedenen Sprachen vor.

SOKA-BAU

SOKA-BAU zahlt dem Arbeitnehmer die beitragsfinanzierte Entschädigung aus. Auf die ausgezahlte Entschädigung muss der Arbeitnehmer noch Steuern zahlen. SOKA-BAU ist verpflichtet, einen Pauschalbetrag für die Entrichtung der Lohnsteuer sowie des Solidaritätszuschlags einzubehalten und an das Finanzamt Wiesbaden abzuführen.

A. Grundlagen des Urlaubsverfahrens der deutschen Bauwirtschaft

A1. Besonderheiten der Bauwirtschaft

Die Bauwirtschaft unterscheidet sich von der stationären Industrie. Aufgrund der ständig wechselnden Produktionsstätten (Baustellen) und der Witterungsabhängigkeit ist die Bauwirtschaft von regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsausfällen geprägt. Aus diesen Gründen steht über die Hälfte der Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft nicht ganzjährig in einem Arbeitsverhältnis zu einem Baubetrieb. Dies hätte sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber Nachteile, auch im Hinblick auf den Urlaub. Deshalb existiert in der Bauwirtschaft eine spezielle Branchenlösung. Nach dem in Deutschland geltenden Bundesurlaubsgesetz muss ein Arbeitnehmer mindestens sechs Monate in ein und demselben Betrieb beschäftigt gewesen sein, bevor er den vollen Jahresurlaub beanspruchen kann. Das heißt, dass die Urlaubsansprüche davon abhängen, wie lange der Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war. Die meisten Tarifverträge in Deutschland halten sich an dieses System.

In der Bauwirtschaft könnte der Arbeitnehmer aber in vielen Fällen keinen zusammenhängenden Urlaub in Anspruch nehmen, wenn das allgemeine betriebsbezogene System des Bundesurlaubsgesetzes anzuwenden wäre. Der Arbeitgeber würde Gefahr laufen, einem Arbeitnehmer nach sechsmonatiger Tätigkeit den gesamten Jahresurlaub mit der entsprechenden Vergütung gewähren zu müssen, obwohl der Arbeitnehmer nicht das gesamte Kalenderjahr bei diesem Arbeitgeber beschäftigt ist. Aufgrund der hohen Personalfluktuation in Baubetrieben könnte dies zu finanziellen Problemen führen.

Also erlaubt das Bundesurlaubsgesetz für das deutsche Baugewerbe eine abweichende, tarifvertragliche Regelung. Diese sieht vor, dass der Arbeitnehmer die Urlaubsansprüche bei verschie-

denen Arbeitgebern der Bauwirtschaft „anspart“ und zu gegebener Zeit gegenüber dem aktuellen Arbeitgeber geltend machen kann.

Um den Arbeitgeber, der den Urlaub zu gewähren hat, finanziell nicht zu überfordern, zahlen alle Bauarbeitgeber an uns – SOKA-BAU – einen bestimmten Beitrag, mit dem die Urlaubsansprüche finanziert werden.

Damit auf deutschen Baustellen nicht unterschiedliche Urlaubsregelungen, d. h. „Inseln fremden Rechts“, existieren, hat der deutsche Gesetzgeber angeordnet, dass auch für entsandte Arbeitnehmer die besonderen Urlaubsregelungen der deutschen Bauwirtschaft zwingend gelten. Dies entspricht der Europäischen Entsende-Richtlinie.

Zur Finanzierung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmeransprüche führen daher sowohl die inländischen als auch die ausländischen Baubetriebe Beiträge in tariflich festgesetzter Höhe an SOKA-BAU ab.

A2. Wer ist SOKA-BAU?

Die tariflichen Verfahren der Bauwirtschaft werden von der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) sowie der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK) gemeinsam durchgeführt.

Die ULAK setzt seit 1997 auch das Urlaubsverfahren für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und deren nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer um. Sie ist ein Verein mit eigener Rechtspersönlichkeit kraft staatlicher Verleihung. Ähnliche Einrichtungen und Systeme gibt es unter anderem auch in Belgien, Dänemark, Frankreich, Italien, den Niederlanden und Österreich (siehe A4.). Aktuelle Informationen zu diesen Einrichtungen und Systemen finden Sie auf unserer Internetseite www.soka-bau.de.

SOKA-BAU ist der gemeinsame Name für die ULAK und die ZVK. Beide sind Einrichtungen der Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft:

- Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.
Kurfürstenstraße 129, 10785 Berlin
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main
- Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V.
Kronenstraße 55-58, 10117 Berlin



SOKA-BAU zahlt an die Arbeitgeber Erstattungsleistungen für die durch diese an die Arbeitnehmer geleisteten Urlaubsvergütungen und gewährt den Arbeitnehmern Urlaubsabgeltungen und Urlaubsentschädigungen jeweils in der tarifvertraglich vorgesehenen Höhe. Dafür errechnet SOKA-BAU stets die aktuellen tariflichen Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer.

Wir – SOKA-BAU – stehen Ihnen für Fragen zum Urlaubsverfahren jederzeit gerne zur Verfügung.

A3. Rechtliche Grundlagen

Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG)

Dieses Gesetz ist in Deutschland seit dem 01.03.1996 in Kraft. Wesentlicher Bestandteil, bezogen auf die Baubranche, ist, dass die Tarifverträge über den Urlaub, das Urlaubsverfahren und

die Mindestlöhne auch auf einen Arbeitgeber mit Betriebssitz im Ausland Anwendung finden, wenn dieser für die Durchführung baugewerblicher Tätigkeiten Arbeitnehmer nach Deutschland entsendet. Den aktuellen Gesetzestext finden Sie auf unserer Internetseite www.soka-bau.de.

Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV)

In §1 dieser beiden Tarifverträge ist festgelegt, welche Betriebe verpflichtet sind, am Urlaubsverfahren teilzunehmen. Die entsprechenden Tarifverträge wurden vom deutschen Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt. Daher finden sie auf alle Arbeitsverhältnisse Anwendung, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer Mitglied der Tarifvertragsparteien ist. Die Urlaubsansprüche der gewerblichen Arbeitnehmer (Arbeiter) sind in §8 BRTV, die Abwicklung des Urlaubsverfahrens ist im VTV geregelt. Auch diese Tarifnormen haben wir in aktueller Fassung auf unserer Internetseite bereit gestellt.

Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn)

Neben dem Urlaubsrecht gilt für Entsendebetriebe auch der Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn), der ebenfalls auf unserer Internetseite abrufbar ist. Der TV Mindestlohn wurde durch eine Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe für zwingend anwendbar erklärt.

Der TV Mindestlohn schreibt vor, dass Baubetriebe ihren entsandten Arbeitnehmern nicht weniger als den Mindestlohn zahlen dürfen.

Der jeweils geltende Mindestlohn in den alten und neuen Bundesländern sowie in Berlin in den Lohngruppen 1 und 2 ist der nebenstehenden Tabelle oder unserer Internetseite www.sokabau.de zu entnehmen. Der Mindestlohn wird spätestens zum 15. des Kalendermonats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Ob eine Baustelle in den alten oder in den neuen Bundesländern liegt, kann mit Hilfe der Karte am Ende von A3. festgestellt werden.

Unter dem Mindestlohn der Lohngruppe 1 (Mindestlohn 1) sind diejenigen Arbeitnehmer zu erfassen, die einfache Bau- und Montagearbeiten oder Hilfstätigkeiten, für die keine Regelqualifikation vorausgesetzt wird, nach Anweisung ausführen. Bei den in § 5 Nr.3 BRTV genannten Tätigkeitsbeispielen zur Lohngruppe 1 (einfache Bau- und Montagearbeiten nach Anweisung, einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten nach Anweisung) handelt es sich nicht um eine abschließende, sondern um eine beispielhafte Aufzählung.

Unter den Mindestlohn der Lohngruppe 2 (Mindestlohn 2) fallen alle Tätigkeiten, für die Regelqualifikationen nach § 5 Nr.3 Lohngruppe 2 ff. BRTV erforderlich sind.

Sofern Arbeitnehmer aufgrund der von Deutschland mit einigen mittel- und osteuropäischen Staaten abgeschlossenen Regierungsvereinbarungen entsandt werden, gelten zudem diese Regierungsvereinbarungen. Die Entlohnung dieser Werkvertragsarbeitnehmer muss nach den Regierungsvereinbarungen jener entsprechen, welche die einschlägigen baugewerblichen Tarifverträge für vergleichbare deutsche Arbeitnehmer vorsehen. Wir verweisen auf die Erläuterungen, die den betreffenden Entsendebetrieben im Rahmen des Genehmigungsverfahrens ausgehändigt werden.

Weitere Schutzvorschriften

Ebenso gelten für Entsendebetriebe die in § 2 AEntG aufgeführten Schutzvorschriften, beispielsweise die Regelungen über die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten oder die Arbeitnehmerüberlassung.



Mindestlöhne für das Baugewerbe in Deutschland

alte Bundesländer ohne Berlin

Lohngruppe 1: 11,05 EUR

Lohngruppe 2: 13,70 EUR

Berlin

Lohngruppe 1: 11,05 EUR

Lohngruppe 2: 13,55 EUR

01.01.2013 - 31.12.2013

neue Bundesländer

Lohngruppe 1: 10,25 EUR

alte Bundesländer ohne Berlin

Lohngruppe 1: 11,10 EUR

Lohngruppe 2: 13,95 EUR

Berlin

Lohngruppe 1: 11,10 EUR

Lohngruppe 2: 13,80 EUR

01.01.2014 - 31.12.2014

neue Bundesländer

Lohngruppe 1: 10,50 EUR

alte Bundesländer ohne Berlin

Lohngruppe 1: 11,15 EUR

Lohngruppe 2: 14,20 EUR

Berlin

Lohngruppe 1: 11,15 EUR

Lohngruppe 2: 14,05 EUR

01.01.2015 - 31.12.2015

neue Bundesländer

Lohngruppe 1: 10,75 EUR

alte Bundesländer ohne Berlin

Lohngruppe 1: 11,25 EUR

Lohngruppe 2: 14,45 EUR

Berlin

Lohngruppe 1: 11,25 EUR

Lohngruppe 2: 14,30 EUR

01.01.2016 - 31.12.2016

neue Bundesländer

Lohngruppe 1: 11,05 EUR

alte Bundesländer ohne Berlin

Lohngruppe 1: 11,30 EUR

Lohngruppe 2: 14,70 EUR

Berlin

Lohngruppe 1: 11,30 EUR

Lohngruppe 2: 14,55 EUR

ab 01.01.2017

neue Bundesländer

Lohngruppe 1: 11,30 EUR

Alte Bundesländer (West)

Schleswig-Holstein

Bremen

Hamburg

Niedersachsen

Nordrhein-Westfalen

Hessen

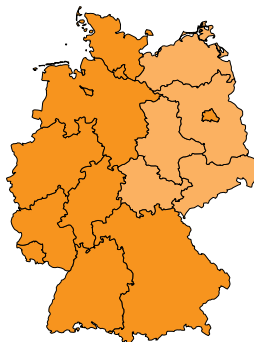
Rheinland-Pfalz

Saarland

Baden-Württemberg

Bayern

Berlin (gesamtes Stadtgebiet)



Neue Bundesländer (Ost)

Mecklenburg-Vorpommern

Brandenburg

Sachsen-Anhalt

Thüringen

Sachsen

A4. Voraussetzungen für die Verpflichtung zur Teilnahme am Urlaubsverfahren

Betriebe sind zur Teilnahme am Urlaubsverfahren der deutschen Bauwirtschaft verpflichtet, wenn die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

Baustelle in Deutschland

Der Betrieb hat zwar seinen Sitz im Ausland, hat aber einen Bauauftrag in Deutschland angenommen und führt in eigener Verantwortung die entsprechenden Arbeiten in Deutschland aus.

Entsendung gewerblicher Arbeitnehmer

Der Betrieb entsendet zudem auf die von ihm ausgeführten Baustellen gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter) für einen befristeten Zeitraum.

Gewerbliche Arbeitnehmer sind jene Mitarbeiter, die auf der Baustelle entweder mit eigener Muskelkraft und/oder unter Einsatz von Baumaschinen oder technischem Gerät die baugewerblichen Arbeiten ausführen.

Auch Mitarbeiter, die für die Büroreinigung oder Aufräum- und Wartungsarbeiten auf der Baustelle eingesetzt werden, sind gewerbliche Arbeitnehmer. Hierzu gehören auch Teilzeitkräfte.

Keine gewerblichen Arbeitnehmer sind Mitarbeiter, denen die Bauaufsicht übertragen wurde, sofern deren körperliche Mitarbeit auf der Baustelle weitgehend ausgeschlossen ist. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die Planungs-, Verwaltungs- und Büroarbeiten ausführen. Für diesen Personenkreis besteht keine Verpflichtung zur Teilnahme am Urlaubsverfahren der deutschen Bauwirtschaft.

Ausführung überwiegend baulicher Tätigkeiten

Die gewerblichen Arbeitnehmer des Betriebs führen des Weiteren arbeitszeitlich überwiegend bauliche Tätigkeiten gemäß §§ 3 ff. AEntG in Verbindung mit § 1 Abs. 2 BRTV aus. Das heißt, mehr als 50 % der Gesamtarbeitszeit der gewerblichen Arbeitnehmer wird für die Ausführung von Bauarbeiten im Sinne dieser Vorschriften aufge-

wandt. Einen Überblick über typische bauliche Tätigkeiten bietet das Tätigkeitsverzeichnis am Ende von Teil III dieser Broschüre.

Der Arbeitseinsatz des einzelnen gewerblichen Arbeitnehmers ist dabei für die Heranziehung zum Urlaubskassenverfahren nicht ausschlaggebend. Es können Arbeitnehmer mit Tätigkeiten beauftragt werden, die für sich allein genommen keine Bauarbeiten darstellen. Wenn diese jedoch für die Erfüllung der baulichen Leistungen erforderlich sind, müssen sie den Bauarbeiten hinzugerechnet werden. Auch für diese Arbeitnehmer ist dann gegenüber SOKA-BAU eine Tätigkeitsbeschreibung abzugeben.

Selbständige Betriebsabteilung

Ein Betrieb im Sinne des BRTV ist auch eine selbständige Betriebsabteilung. Als solche gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die außerhalb der stationären Betriebsstätte eines ansonsten nicht vom betrieblichen Geltungsbereich des BRTV erfassten Betriebes überwiegend baugewerbliche Arbeiten ausführt.

Arbeitnehmerüberlassung/-verleih

Hat ein Betrieb (Verleiher) einen oder mehrere Arbeitnehmer an einen Baubetrieb (Entleiher) verliehen, der die entliehenen Arbeitnehmer in Deutschland einsetzt, ist der Verleiher gemäß § 8 Abs. 3 AEntG verpflichtet, für seine verliehenen Arbeitnehmer am Urlaubsverfahren der deutschen Bauwirtschaft teilzunehmen.

Freistellung bei Teilnahme an einem vergleichbaren Urlaubskassensystem im Entsendestaat/Heimatstaat

Führt ein Betrieb in dem Staat, aus dem die Entsendung erfolgt, für die entsandten Arbeitnehmer weiterhin Beiträge an eine mit SOKA-BAU vergleichbare Einrichtung (Urlaubskasse) ab, so kann gegenüber SOKA-BAU von dieser Urlaubskasse bescheinigt werden, dass für diese Arbeitnehmer auch während der Tätigkeit in Deutschland die Zahlung der Beiträge erfolgt. In diesen Fällen kann SOKA-BAU den Betrieb von der Teilnahme am deutschen Urlaubskassenverfahren

freistellen. Eine doppelte Heranziehung zu Beiträgen ist damit ausgeschlossen. Aktuelle Informationen zu diesen Einrichtungen und Systemen

finden sich auf unserer Internetseite www.sokabau.de.

B. Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer

B1. Berechnung der Urlaubsdauer für ein Kalenderjahr

Ansparprinzip

Der Urlaubsanspruch für Arbeitnehmer beträgt im Kalenderjahr (= Urlaubsjahr) 30 Arbeitstage. Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

Der Arbeitnehmer hat nur Anspruch auf so viele Urlaubstage, wie er bisher durch seine Beschäftigung auf Baustellen in Deutschland angespart hat. Dazu gehören auch Beschäftigungszeiten bei Baubetrieben mit Sitz in Deutschland, also nicht nur die Beschäftigungszeiten bei einem entsendenden Arbeitgeber.

Um die dem Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt zustehenden Urlaubstage berechnen zu können, ist zunächst die Anzahl der Beschäftigungstage festzustellen.

Beschäftigungstage

Als Beschäftigungstage zählen grundsätzlich alle Kalendertage eines Jahres, an denen ein Arbeitsverhältnis zu Baubetrieben besteht. Dazu gehören auch die Samstage, Sonntage und Feiertage. Das Arbeitsverhältnis im Sinne des Urlaubsverfahrens endet, wenn der Arbeitnehmer seine baugewerbliche Tätigkeit in Deutschland beendet hat.

Keine Beschäftigungstage sind Tage,

- an denen der Arbeitnehmer für einen Baubetrieb mit Sitz außerhalb Deutschlands auf Baustellen außerhalb Deutschlands tätig war,
- an denen der Arbeitnehmer der Arbeit unentschuldigt ferngeblieben ist (Tage ohne Lohn),
- an denen der Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub erhielt, wenn dieser länger als 14 Kalendertage gedauert hat. Wenn also zum Beispiel ein Arbeitnehmer 4 Wochen unbezahlten Urlaub nimmt, so ist die Beschäftigungszeit um 28 Tage zu vermindern (4 Wochen × 7 Kalendertage).

Die Beschäftigungstage sind für jedes Kalenderjahr separat zu ermitteln.

Um die Berechnung der Beschäftigungstage zu erleichtern, werden für volle Monate stets 30 Beschäftigungstage angesetzt. Kalendermonate sind nicht mit Beschäftigungsmonaten zu verwechseln. Der erste Beschäftigungsmonat beginnt nämlich mit dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses auf einer Baustelle in Deutschland. Wird zum Zeitpunkt der Urlaubsberechnung kein voller Beschäftigungsmonat mehr erreicht, so sind die Beschäftigungstage des letzten angefangenen Beschäftigungsmonats auszuzählen.

Beispiel 1:

Ein Arbeitnehmer beginnt am 20.05. seine Tätigkeit auf einer Baustelle in Deutschland und ist dort bis zum 31.12. des Kalenderjahres beschäftigt. Er hat in dieser Zeit 5 Arbeitstage unentschuldigt gefehlt und 21 Tage zusammenhängend unbezahlten Urlaub erhalten.

Wie viele Beschäftigungstage errechnen sich?

20.05. bis 31.05. = 12 Beschäftigungstage

01.06. bis 31.12. = 7 Monate

7×30 Kalendertage = 210 Beschäftigungstage

Summe = 222 Beschäftigungstage

abzüglich Fehltage 5 Beschäftigungstage

abzüglich unbezahlter Urlaub 21 Beschäftigungstage

Summe = 196 Beschäftigungstage

Für den Arbeitnehmer ergeben sich 196 Beschäftigungstage.

Mit Hilfe der Beschäftigungstage können Sie die Anzahl der vom Arbeitnehmer im Kalenderjahr erworbenen Urlaubstage errechnen.

Berechnung der Anzahl der Urlaubstage mit dem Urlaubsdivisor 12

Nach jeweils 12 Beschäftigungstagen (= Urlaubsdivisor 12) erwirbt der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Tag Urlaub.

Teilt man die Beschäftigungstage durch den Urlaubsdivisor 12, erhält man als Ergebnis die

dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage. Bruchteile von Urlaubstagen werden während des laufenden Kalenderjahres auf volle Urlaubstage abgerundet.

Formel für Urlaubstage:

$$\frac{\text{Gesamtzahl der Beschäftigungstage}}{\text{Urlaubsdivisor 12}} = \text{Urlaubstage}$$

Beispiel 2:

Der Arbeitnehmer ist seit dem 01.04. auf einer Baustelle in Deutschland beschäftigt.

Ab 21.10. möchte er Urlaub nehmen. Wie viele Urlaubstage können ihm maximal gewährt werden?

01.04. bis 31.10. = 7 Monate

7×30 Kalendertage = 210 Beschäftigungstage

$\frac{210 \text{ Beschäftigungstage}}{12} = 17,5 \text{ Urlaubstage}$

Der Arbeitnehmer hat, da im laufenden Kalenderjahr immer abgerundet wird, einen Anspruch auf 17 Tage Urlaub erworben, die er ab 21.10. in Anspruch nehmen kann. Auch Urlaubstage sind Beschäftigungstage.

B2. Wann kann ein Arbeitnehmer Urlaub nehmen?

Während der baugewerblichen Beschäftigung in Deutschland

Die in Deutschland erworbenen Urlaubstage kann der Arbeitnehmer während seiner baugewerblichen Beschäftigung in Deutschland in Anspruch nehmen.

Hat der Arbeitnehmer seine Entsendung nach Deutschland beendet, so kann er seinen in Deutschland erworbenen und noch nicht verbrauchten Urlaubsanspruch auch noch während einer späteren Entsendung beanspruchen. Diesen Urlaub muss dann der Arbeitgeber gewähren, der den Arbeitnehmer nachfolgend nach Deutschland entsendet.

Findet nach dem ersten Mal keine weitere Entsendung mehr statt, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, bei SOKA-BAU einen Antrag auf Abgeltung seiner Urlaubsvergütung zu stellen (siehe C2.).

Urlaubsantritt

Sobald der Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens einen Urlaubstag erworben hat, kann dieser in Absprache mit dem Arbeitgeber genommen werden. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der Bedürfnisse des Betriebes vom Arbeitgeber festzulegen.

Jedoch darf die Gewährung von Teilurlaub den Erholungszweck insgesamt nicht gefährden. § 7 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes in Verbindung mit § 2 Ziff. 2 AEntG schreibt insoweit vor, dass der Urlaub zusammenhängend zu gewähren ist, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Bei einer Teilung des Urlaubs muss ein Teilurlaub im Kalenderjahr mindestens zwei zusammenhängende Wochen umfassen (soweit der Arbeitnehmer mindestens so viele Urlaubstage angespart hat).

Verfall des Urlaubs

Der Urlaub verfällt mit Ablauf des Jahres, welches auf das Jahr der Entstehung des Urlaubsanspruchs folgt.

Der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2012 verfällt zum Beispiel mit Ablauf des Jahres 2013. Der Arbeitgeber muss seinem Arbeitnehmer die Urlaubstage aus dem Beschäftigungsjahr 2012 deshalb spätestens bis zum 31.12.2013 gewähren.

Danach hat der Arbeitnehmer seine Ansprüche auf Urlaubstage und Urlaubsvergütung gegenüber seinem Arbeitgeber verloren. Mit Verfall der Urlaubsansprüche kann der Arbeitnehmer auch keine Abgeltung mehr von SOKA-BAU erhalten. Allerdings kann er bei SOKA-BAU noch eine Entschädigung seiner verfallenen Ansprüche beantragen (siehe C3.).

B3. Welche Vergütung erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber für die Dauer seines Urlaubs?

Urlaub ist bezahlte Freizeit. Folglich steht dem Arbeitnehmer für die Dauer des Urlaubs eine Urlaubsvergütung zu.

Bruttolohn als Berechnungsgrundlage

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsvergütung beruht auf der in Deutschland verdienten Bruttolohnsumme. Um die Urlaubsvergütung berechnen zu können, muss der Arbeitgeber zunächst die Höhe der verdienten Bruttolohnsumme feststellen.

Bruttolohn ist das dem Arbeitnehmer als Gegenwert für die Arbeitsleistung vom Arbeitgeber geschuldete Entgelt. Es ergibt sich in der Regel aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen des Staates, aus dem der Arbeitnehmer entsandt wird. Für die Arbeitsleistung in Deutschland dürfen aber die Mindestlöhne nicht unterschritten werden. Hat der Arbeitnehmer aufgrund des Rechts des Entsendestaates einen die deutschen

Mindestlöhne übersteigenden Lohnanspruch, so ist dieser anzusetzen. Zugunsten der Arbeitnehmer aus mittel- und osteuropäischen Staaten, die aufgrund von bilateralen Werkvertragsabkommen entsandt werden, sind die Tariflöhne des deutschen Baugewerbes einzuhalten (siehe A3.).

Für Arbeitnehmer, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, wird der Berechnung der Urlaubsvergütung der Lohn einschließlich der Sachbezüge zugrunde gelegt, der bei Geltung des deutschen Steuerrechts den Bruttolohn bildete.

Für Arbeitnehmer, die dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, wäre Grundlage der Urlaubsvergütung der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die deutsche Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn. Nach deutschem Steuerrecht gehören zum Bruttoarbeitslohn auch die Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 Einkommensteuergesetz (EStG) versteuert werden, und der nach §§ 40a, 40b und 52a EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrags für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer, des Arbeitgeberanteils an der Finanzierung der Tariflichen Zusatzrente sowie des Beitrags zu einer Gruppen-Unfallversicherung. Zu den Sachbezügen zählen z.B. auch Unterkunft und Verpflegung, sofern der Arbeitgeber diese kostenlos gewährt. Gewährt der Arbeitgeber diese lediglich verbilligt, so gilt als Bruttoarbeitslohn der Geldwert, um den der übliche Marktpreis unterschritten wird.

Auch die bereits gewährte Urlaubsvergütung gehört zum Bruttolohn.

Zum Bruttolohn gehören jedoch nicht das tarifliche 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter (Weihnachtsgeld, Jahressonderzahlungen), Urlaubsabgeltungen sowie Abfindungen, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

Hinsichtlich der Einzelheiten informieren Sie sich bitte in § 8 Nr. 4.2 BRTV und § 15 Abs. 4 VTV oder

setzen Sie sich mit SOKA-BAU, Ihrem Steuerberater oder Finanzamt in Verbindung.

Gewährung der Urlaubsvergütung in Höhe von derzeit 14,25 % des Bruttolohns

Die Urlaubsvergütung ist in einem Prozentsatz des Bruttolohns festgelegt. Der Prozentsatz beträgt derzeit 14,25 % des Bruttolohns.

Er setzt sich zusammen aus dem Urlaubsentgelt in Höhe von 11,4 % des Bruttolohns, das für die Urlaubstage an die Stelle des Lohnes tritt, und dem zusätzlichen Urlaubsgeld in Höhe von 2,85 % des Bruttolohns (= 25 % des Urlaubsentgelts).

Formel für Urlaubsvergütung:

14,25 % der
Bruttolohnsumme = Urlaubsvergütung

In der Bruttolohnsumme ist auch die jeweils gezahlte Urlaubsvergütung enthalten, die daher regelmäßig in die Bruttolohnsumme mit eingerechnet werden muss.

Zahlung durch den Arbeitgeber

Die Urlaubsvergütung zahlt der Arbeitgeber direkt an seinen Arbeitnehmer, wenn er diesem während der Beschäftigung in Deutschland Urlaub gewährt hat.

Zeitpunkt der Auszahlung an den Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung zusammen mit dem übrigen Lohn des Abrechnungsmonats spätestens zum 15. des Monats, der auf den Monat folgt, für den der Lohn zu zahlen ist.

Urlaubsvergütung, wenn der Arbeitnehmer nicht den ganzen Urlaub in Anspruch nimmt (Teilurlaub)

Nimmt der Arbeitnehmer nur einen Teil seines angesparten Urlaubs (Urlaubsanspruch) in Anspruch, so hat ihm der Arbeitgeber für jeden

Urlaubstag einen entsprechenden Tagessatz als Vergütung zu zahlen. Bei mehreren Urlaubstagen ist also der Tagessatz mit der Anzahl der gewährten Urlaubstage zu multiplizieren:

Formel bei Teilurlaub:

$$\frac{\text{Urlaubsanspruch}}{\text{Urlaubstage}} = \text{Tagessatz}$$

$$\text{Tagessatz} \times \text{gewährte Urlaubstage} = \text{Urlaubsvergütung}$$

Beispiel 3:

Ein Arbeitnehmer hat während des Kalenderjahres 2012 insgesamt 8 Urlaubstage und einen Urlaubsanspruch in Höhe von 1.200,00 EUR angespart. Er möchte nun 2 Urlaubstage in Anspruch nehmen. Wie hoch ist seine Urlaubsvergütung für diesen Teilurlaub?

$$\frac{1.200,00 \text{ EUR}}{8} = 150,00 \text{ EUR}$$

$$150,00 \text{ EUR} \times 2 = 300,00 \text{ EUR}$$

Für 2 Urlaubstage müsste der Arbeitgeber 300,00 EUR Urlaubsvergütung an den Arbeitnehmer zahlen.

Mehrmalige Urlaubsgewährung innerhalb eines Kalenderjahres

Durch weitere Beschäftigung steigen die Summe des bereits verdienten Bruttolohns und die Anzahl der Beschäftigungstage. Daraus errechnet sich ein neuer, höherer Gesamtanspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubstage und Urlaubsvergütung im Kalenderjahr.

Von diesem neuen Gesamtanspruch ist der bereits gewährte, frühere Teilurlaub zunächst abzuziehen. Daraus ergibt sich der noch verbliebene Urlaubsanspruch im Kalenderjahr.

Nimmt der Arbeitnehmer nicht den kompletten verbliebenen Urlaub, sondern wieder nur Teilurlaub in Anspruch, so ist mit dem verbliebenen Urlaub ein neuer Tagessatz zu bilden. Der neue Tagessatz ist dann mit den neu gewährten Urlaubstagen zu multiplizieren.

Formel bei mehrmaligem Teilurlaub:

$$\frac{\text{Verbliebener Urlaubsanspruch}}{\text{Verbliebene Urlaubstage}} = \text{Tagessatz}$$

$$\text{Tagessatz} \times \text{gewährte Urlaubstage} = \text{Urlaubsvergütung}$$



Fortsetzung von Beispiel 3:

Der Arbeitnehmer hat aus seinen im Kalenderjahr 2012 erworbenen Urlaubsansprüchen bereits 2 Urlaubstage und eine Urlaubsvergütung von 300,00 EUR erhalten.

Inzwischen hat er in dem Kalenderjahr insgesamt 130 Beschäftigungstage auf deutschen Baustellen verbracht und 11.425,00 EUR Bruttolohn (inklusive Urlaubsvergütung) verdient. Nun möchte er weitere 6 Tage Urlaub in Anspruch nehmen. Wie hoch ist die Urlaubsvergütung, die der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer für diese 6 Urlaubstage zahlen muss?

a) Zuerst ist die insgesamt im Kalenderjahr angesparte Urlaubsvergütung anhand der gemeldeten gesamten Bruttolohnsumme neu zu berechnen.

$$14,25 \% \text{ von } 11.425,00 \text{ EUR} = 1.628,06 \text{ EUR}$$

Der Arbeitnehmer erwarb in dem Kalenderjahr insgesamt eine Urlaubsvergütung von 1.628,06 EUR.

Von dieser Urlaubsvergütung hat der Arbeitnehmer bereits 300,00 EUR erhalten.

$$1.628,06 \text{ EUR} - 300,00 \text{ EUR} = 1.328,06 \text{ EUR}$$

Die noch verbliebene Urlaubsvergütung des Arbeitnehmers beträgt für das Jahr also 1.328,06 EUR.

b) Auch die angesparten Urlaubstage müssen für das Kalenderjahr neu berechnet werden.

$$\frac{130}{12} = 10,83 / \text{abgerundet } 10$$

Der Arbeitnehmer hat in dem Kalenderjahr also insgesamt Anspruch auf 10 Urlaubstage erworben. Diese 10 Urlaubstage sind um die bereits gewährten 2 Tage zu vermindern.

$$10 - 2 = 8$$

Für das Jahr 2012 hat der Arbeitnehmer also noch 8 verbliebene Urlaubstage.

c) Da der Arbeitnehmer nicht alle verbliebenen Urlaubstage in Anspruch nehmen möchte, handelt es sich wieder um einen Teilurlaub, dessen Urlaubsvergütung mit einem Tagessatz errechnet wird. Dieser neue Tagessatz ist mit der Anzahl der neu gewährten Urlaubstage zu multiplizieren.

$$\frac{1.328,06 \text{ EUR}}{8} = 166,01 \text{ EUR}$$

$$166,01 \text{ EUR} \times 6 = 996,06 \text{ EUR}$$

Für die in 2012 neu gewährten 6 Urlaubstage erhält der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber eine Urlaubsvergütung in Höhe von 996,06 EUR.

B4. Was geschieht mit Resturlaub am Jahresende?

Übertrag in das folgende Kalenderjahr

Am Ende des Urlaubsjahres sind die bis dahin nicht gewährten Urlaubstage zu berechnen und als Resturlaubstage in das folgende Kalenderjahr zu übertragen. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Urlaubstag ergeben, sind jetzt auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der Resturlaub kann nur bis zum Ende des Folgejahres gewährt werden. Die weitere Übertragung in das darauf folgende Kalenderjahr ist nicht zulässig.

Berechnung des Resturlaubs

- Ermitteln Sie die im abgelaufenen Kalenderjahr in Deutschland erbrachten Beschäftigungstage.

- Teilen Sie die Beschäftigungstage durch den Urlaubsdivisor 12, um die im abgelaufenen Kalenderjahr erworbenen Urlaubstage zu ermitteln.
- Runden Sie Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Urlaubstag ergeben, auf volle Urlaubstage auf.
- Ziehen Sie von den erworbenen Urlaubstagen die während des abgelaufenen Kalenderjahres bereits gewährten Urlaubstage ab.
- Das Ergebnis sind die Resturlaubstage. Diese sind in das folgende Kalenderjahr zu übertragen. Der Arbeitnehmer kann diese Resturlaubstage deshalb für seinen Urlaub im Folgejahr nutzen.

Beispiel 4:

Ein Arbeitnehmer war vom 01.04. bis 31.12. eines Kalenderjahres in Deutschland baugewerblich tätig. Während des Kalenderjahres hat ihm sein Arbeitgeber 16 Urlaubstage gewährt. Über den 31.12. hinaus ist er weiter auf Baustellen in Deutschland beschäftigt. Wie hoch ist sein Resturlaubsanspruch, der in das folgende Kalenderjahr zu übertragen ist?

01.04. bis 31.12. = 9 Monate

9 × 30 Kalendertage = 270 Beschäftigungstage

$$\frac{270}{12} = 22,5$$

erworbene Urlaubstage 22,5 aufgerundet 23 Tage

abzüglich gewährte Urlaubstage 16

Resturlaubstage 7 Tage

Der Arbeitnehmer hat einen Resturlaubsanspruch von 7 Tagen, der in das folgende Kalenderjahr übertragen wird und bis zum 31.12. dieses Folgejahres genommen werden kann.

Resturlaub aus dem Vorjahr vor dem Urlaub des laufenden Kalenderjahres gewähren

Arbeitet der Arbeitnehmer auch im Folgejahr auf Baustellen in Deutschland, so erwirbt er neue Urlaubsansprüche. Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im neuen Kalenderjahr Urlaub, so ist zunächst zu überprüfen, ob und in welcher Höhe der Arbeitnehmer noch übertragene Resturlaubsansprüche hat. Damit der Urlaub aus dem Vorjahr nicht verfällt (siehe B2.), sind die Resturlaubsansprüche zuerst zu gewähren, bevor Urlaub aus dem laufenden Kalenderjahr genommen werden kann.

Beispiel 5:

Ein Arbeitnehmer nahm aus dem Jahr 2011 noch 8 Resturlaubstage in das Kalenderjahr 2012 mit. Außerdem hat er aus dem Jahr 2011 noch einen Restanspruch auf Urlaubsvergütung in Höhe von 1.200,00 EUR.

Der Arbeitnehmer will jetzt im Jahr 2012 weitere 6 Tage Urlaub nehmen.

Wie hoch ist sein Urlaubsvergütungsanspruch aus dem Resturlaub?

Da der Arbeitnehmer nur einen Teil des Resturlaubs nehmen möchte, ist der Anspruch auf Urlaubsvergütung wieder mit einem Tagessatz zu ermitteln.

$$\frac{1.200,00 \text{ EUR}}{8} = 150,00 \text{ EUR}$$

$$150,00 \text{ EUR} \times 6 = 900,00 \text{ EUR}$$

Der Arbeitnehmer erhält für die 6 Urlaubstage eine Urlaubsvergütung in Höhe von 900,00 EUR.

Urlaubsansprüche nach Kalenderjahren trennen

Damit der Urlaub aus dem Vorjahr nicht verfällt, ist er in jedem Fall zuerst zu gewähren, also vor dem Urlaub des laufenden Jahres. SOKA-BAU weist den Urlaub deshalb auf allen Kontoauszügen nach Kalenderjahren getrennt aus.

Möchte der Arbeitnehmer mehr Urlaub nehmen, als er aus dem Vorjahr noch übrig hat, so muss der Arbeitgeber den Resturlaub des Vorjahres komplett gewähren und für den darüber hinausgehenden Urlaub einen Teilanspruch aus dem laufenden Kalenderjahr errechnen. Dies geschieht wieder mit Hilfe des Tagessatzes (siehe Beispiel 3). Danach sind die Ansprüche aus beiden Jahren zu summieren. Die Urlaubsvergütung ist vom Arbeitgeber in einer Summe an den Arbeitnehmer auszuzahlen.



Beispiel 6:

Ein Arbeitnehmer hat aus dem Jahr 2011 noch einen Resturlaubsanspruch in Höhe von 8 Urlaubstagen und einen Restanspruch auf Urlaubsvergütung in Höhe von 1.200,00 EUR. Er war im neuen Jahr 2012 bereits 65 Beschäftigungstage auf deutschen Baustellen beschäftigt und hat insgesamt 5.000,00 EUR Bruttolohn verdient. Im Jahr 2012 möchte er 10 Tage Urlaub nehmen.

a) Resturlaub aus dem Vorjahr 2011

Der Arbeitgeber hat den Resturlaub aus dem Jahr 2011 in voller Höhe zu gewähren, weil die Resturlaubstage (8) weniger sind als der vom Arbeitnehmer aktuell beantragte Urlaub (10). Für diesen Resturlaub muss die auf einen Urlaubstag entfallende Vergütung (Tagessatz) nicht berechnet werden.

b) Urlaub aus dem laufenden Jahr 2012

Zunächst ist aus der im Jahr 2012 angefallenen Bruttolohnsumme die erworbene Urlaubsvergütung für 2012 zu errechnen.

Des Weiteren wird errechnet, wie viele Urlaubstage der Arbeitnehmer im Kalenderjahr 2012 angespart hat.

$$\frac{65}{12} = 5,42 / \text{abgerundet } 5$$

Also stehen dem Arbeitnehmer aus dem laufenden Kalenderjahr 2012 bisher 5 Urlaubstage zu.

Für die 2 Tage, die der beantragte Urlaub (10) den Resturlaub (8) aus dem Jahr 2011 übersteigt, ist die Urlaubsvergütung über einen Tagessatz zu berechnen, da der Arbeitnehmer nur einen Teil seines Urlaubs aus dem Jahr 2012 in Anspruch nimmt (2 von 5 erworbenen Urlaubstagen).

B5. Wie wird Urlaub, der vor der Entsendung gewährt wurde, berücksichtigt?

Anrechnung im Voraus gewährten Urlaubs

Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr bereits vor der Entsendung Urlaub (Urlaubstage und Urlaubsvergütung) gewährt, der (ohne Resturlaubsansprüche aus dem vergangenen Jahr) höher war als der bis zur Entsendung anteilig erworbene Urlaubsanspruch, berücksichtigt das deutsche Urlaubsrecht diese Vorleistung zu dessen Gunsten. Die im Voraus gewährten Urlaubstage und die dafür gezahlte Urlaubsvergütung sind dem Arbeitnehmer von dem in Deutschland erworbenen Urlaubsanspruch abzuziehen.

Wenn der Urlaub im Entsendestaat nach Werktagen (Montag bis Samstag) bemessen wird, muss dieser in die in Deutschland gültige Bemessung nach Arbeitstagen (Montag bis Freitag ohne Samstag) umgerechnet werden. Er ist durch 6 zu dividieren und mit 5 zu multiplizieren.

Beispiel 7:

Ein Arbeitnehmer hätte im Heimatland für ein ganzes Kalenderjahr (= 365 Kalendertage) Arbeit einen Jahresurlaubsanspruch von 24 Werktagen (Montag bis Samstag). Am 01.04. wird er nach Deutschland auf eine Baustelle entsandt. In der Zeit vom 01.01. bis 31.03. (= 90 Kalendertage) hat ihm sein Arbeitgeber von dem Heimaturlaub des laufenden Kalenderjahres bereits 9 Werktage gewährt. Handelt es sich um einen im Voraus gewährten Urlaubsanspruch?

a) Der Jahresurlaub im Heimatland wird wie folgt in Arbeitstage umgerechnet:

$$\frac{24 \text{ Werktage} \times 5}{6} = 20 \text{ Arbeitstage}$$

b) Der bereits gewährte Heimaturlaub beträgt im Beispiel dann 7 Arbeitstage:

$$\frac{9 \text{ Werktage} \times 5}{6} = 7,5 \text{ / abgerundet } 7 \text{ Arbeitstage}$$

c) Bei 90 Kalendertagen im Heimatland hat der Arbeitnehmer vor seiner Entsendung anteiligen Jahresurlaub von 4,93 Arbeitstagen erworben:

$$\frac{20 \text{ Arbeitstage} \times 90}{365} = 4,93 \text{ Arbeitstage}$$

d) Der Arbeitnehmer hat 2 Urlaubstage im Voraus erhalten:

gewährte Urlaubstage	7,00
abzüglich anteilig erworbener Urlaubstage	4,93
<hr/>	
im Voraus gewährte Urlaubstage	2,07 / abgerundet 2

Im Voraus gewährte Urlaubstage werden grundsätzlich abgerundet. Der in Deutschland erworbene Urlaubsanspruch reduziert sich also um 2 Tage.

Berechnung des Anrechnungsbetrages

Die Urlaubsvergütung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die im Voraus gewährten Urlaubstage gezahlt hat, wird auf seine in Deutschland erworbene Urlaubsvergütung angerechnet (= Anrechnungsbetrag).

Es kann sich dabei auch um die Gewährung des Lohnes während der Urlaubszeit handeln, wenn im Heimatland die Urlaubsvergütung durch Weiterzahlung des Lohnes geregelt wird.



Fortsetzung des Beispiels 7:

Der Arbeitnehmer hat von seinem Arbeitgeber für die 7 Tage Urlaub vor der Entsendung eine Vergütung von umgerechnet 350,00 EUR erhalten. Wie hoch ist der Anrechnungsbetrag, der dem Arbeitnehmer für die 2 im Voraus gewährten Urlaubstage von seiner in Deutschland erworbenen Urlaubsvergütung abzuziehen ist?

$$\frac{\text{Urlaubsvergütung von 350,00 EUR}}{7 \text{ Urlaubstage}} = 50,00 \text{ EUR pro Urlaubstag im Heimatland}$$

$$50,00 \text{ EUR} \times 2 = 100,00 \text{ EUR}$$

Dem Arbeitnehmer ist von seiner in Deutschland erworbenen Urlaubsvergütung ein Anrechnungsbetrag von 100,00 EUR abzuziehen.

Angaben auf dem Formular „Stammdaten des Arbeitnehmers“

Hat der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr vor der Entsendung Urlaub erhalten, der ohne einen etwaigen Resturlaubsanspruch höher war als der anteilig erworbene Urlaubsanspruch, so sind durch den Arbeitgeber auf dem Formular „Stammdaten des Arbeitnehmers“ (siehe Teil III, A.) die Felder (29) bis (33) auszufüllen. Die Angaben sind für jedes Kalenderjahr, in dem der Arbeitgeber Urlaub im Voraus gewährt, neu zu machen. Nach Ablauf eines Kalenderjahres können die Angaben von SOKA-BAU leider nicht rückwirkend berücksichtigt werden.

Anrechnungszeitpunkte

Den Anrechnungsbetrag erhält der Arbeitgeber von SOKA-BAU, wenn

- er seinem Arbeitnehmer erstmalig eine Urlaubsvergütung oder in den Sonderfällen eine Abgeltung zahlt oder
- der Arbeitnehmer seine Entsendezeit beendet hat oder
- ein neues Kalenderjahr beginnt, d. h. der Arbeitnehmer vor dem Jahreswechsel entsandt wurde und auch im neuen Jahr in Deutschland weiterhin baugewerblich für den Arbeitgeber tätig ist oder

- der Arbeitnehmer zu einem anderen Arbeitgeber wechselt.

Verwendung des Anrechnungsbetrages

Da der Anrechnungsbetrag eine vom Arbeitgeber bereits erbrachte Leistung ist, überweist SOKA-BAU diesen Anrechnungsbetrag auf das Geschäftskonto des Arbeitgebers, wenn dieser seiner Verpflichtung zur Zahlung der Beiträge an SOKA-BAU vollständig nachgekommen ist.

Schuldet der Arbeitgeber SOKA-BAU jedoch Beiträge, so verrechnet SOKA-BAU den Anrechnungsbetrag mit den Beitragsschulden.

Eine Aufrechnung des Anrechnungsbetrages gegen bestehende Beitragsrückstände durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen.

B6. Was geschieht bei einem Wechsel des Arbeitgebers?

Mitnahme der Urlaubsansprüche

Wechselt der Arbeitnehmer innerhalb Deutschlands zu einem anderen Baubetrieb, so kann er seine angesparten Urlaubsansprüche bei seinem neuen Bauarbeitgeber realisieren, auch wenn es sich dabei um einen deutschen Betrieb handelt. Es ist also ein besonderer Vorteil, dass der Arbeitnehmer seine Urlaubsansprüche innerhalb Deutschlands „mitnehmen“ kann, gleichgültig,

ob der Inhaber des Baubetriebes in Deutschland oder im Ausland seinen Sitz hat.

Anzeige über das Ende des Arbeitsverhältnisses durch den letzten Arbeitgeber

Damit der Arbeitnehmer bei einem neuen Arbeitgeber seine Urlaubsansprüche geltend machen kann, muss sein letzter Arbeitgeber bei SOKA-BAU unter Angabe der Arbeitgeber- und Arbeitnehmernummer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzeigen.

Urlaubsbescheinigung als Arbeitspapier

Der Arbeitnehmer erhält von SOKA-BAU eine aktuelle Übersicht seiner Urlaubsansprüche zum Zeitpunkt des Arbeitgeberwechsels (Arbeitnehmerkontoauszug). Diese Übersicht gilt als Urlaubsbescheinigung.

Stellt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer ein, der vorher bei einem anderen Arbeitgeber des Baugewerbes tätig war, so lässt er sich diese Urlaubsbescheinigung vom neuen Arbeitnehmer zeigen oder fordert eine aktuelle Übersicht bei SOKA-BAU an. Bei der Berechnung des verbliebenen Urlaubsanspruchs muss der neue Arbeitgeber alle Urlaubsdaten des laufenden Kalenderjahres sowie des Vorjahres (Resturlaub) kennen, denn der neue Arbeitnehmer hat in seinem vorherigen Arbeitsverhältnis eventuell noch nicht alle erworbenen Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr und dem laufenden Kalenderjahr in Anspruch genommen.

B7. Arbeitnehmerkontoauszug

Nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres erhält jeder Arbeitnehmer von SOKA-BAU einen Kontoauszug über seine Urlaubsansprüche. Der Arbeitgeber erhält eine Gesamtübersicht über die Ansprüche aller bei ihm in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer.

Der Kontoauszug enthält wichtige Einzelheiten über die Tätigkeit des Arbeitnehmers in Deutschland in den letzten zwei Kalenderjahren (Dauer

der Beschäftigung, Beschäftigungstage, Bruttolohn, erworbene Urlaubstage und Urlaubsvergütung sowie gewährte Urlaubsansprüche). Schließlich sind darauf auch die noch nicht verbrauchten Ansprüche angegeben. Neben der tarifvertraglichen Höhe seiner verbliebenen Urlaubsansprüche kann der Arbeitnehmer erkennen, in welcher Höhe diese durch Beiträge seiner Arbeitgeber inzwischen finanziert wurden.

Einen Kontoauszug erhält der Arbeitnehmer auch nach jeder Abrechnung von Erstattungen, Abgeltungen und Entschädigungen.

Wird SOKA-BAU nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Entsendung eines Arbeitnehmers nicht innerhalb von drei Monaten die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses zu einem Baubetrieb gemeldet, erhält der Arbeitnehmer einen Arbeitnehmerkontoauszug, aus dem sich die entsprechenden Daten bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergeben. Das gilt auch dann, wenn die Bautarifverträge auf das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers keine Anwendung mehr finden und dieser Arbeitnehmer nicht innerhalb von drei Monaten erneut mit einem Arbeitsverhältnis von den Bautarifverträgen erfasst wird.

Diese Angaben ergeben sich aus den Meldungen, die der Arbeitgeber gegenüber SOKA-BAU monatlich abgeben muss.

Unterläuft dem Arbeitgeber bei den Meldungen ein Irrtum und sollte der Kontoauszug dann unrichtig oder unvollständig sein, so kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt des Kontoauszuges eine Berichtigung verlangen. Nimmt der Arbeitgeber trotz dieser Aufforderung keine Korrektur vor, so kann der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber gerichtlich, auch vor einem deutschen Gericht, auf Berichtigung verklagen.

C. Leistungen von SOKA-BAU

C1. Erstattungsansprüche der Arbeitgeber

Urlaubsvergütungen für Urlaub während der Entsendung

Gewährt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer während dessen baugewerblicher Beschäftigung in Deutschland Urlaubstage, so muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung direkt auszahlen, wie unter B3. erläutert. Diese Urlaubsvergütungen erstattet SOKA-BAU dem Arbeitgeber.

Begrenzung durch tarifvertraglichen Anspruch des Arbeitnehmers

Die Berechnung der Höhe der Urlaubsvergütung wird unter den Punkten B3. bis B5. erläutert. Insbesondere bei Teilurlaub wird die Höhe der Urlaubsvergütung über den Tagessatz (siehe B3.) ermittelt.

Hat der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer mehr Urlaub gewährt, als die tarifvertragliche Berechnung seiner Ansprüche ergibt, handelt es sich um eine freiwillige übertarifliche Leistung, die nicht erstattungsfähig ist.

Auszahlung bei Beitragsdeckung und vollständigen Meldungen

SOKA-BAU zahlt die Erstattungsforderungen an den Arbeitgeber aus, wenn dessen Beitragskonto keine Beitragsrückstände aufweist und der Arbeitgeber seinen Meldepflichten vollständig entsprochen hat.

Keine Aufrechnung durch den Arbeitgeber

Eine Aufrechnung von Erstattungsforderungen gegen bestehende Beitragsrückstände durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen.

Möglichkeit der Saldierung

SOKA-BAU hat die Möglichkeit, Erstattungsguthaben der Arbeitgeber dem Beitragskonto gut-

zuschreiben. Dies setzt voraus, dass alle fälligen Meldungen vollständig vorliegen, keine Zweifel an der Rechtmäßigkeit der durch den Arbeitgeber geltend gemachten Erstattungen bestehen und für den Fall, dass die Beitragsforderungen den Erstattungsbetrag übersteigen, der Differenzbetrag einschließlich der Verzugszinsen vorab gezahlt wurde. Dies gilt auch für Betriebe, die von SOKA-BAU rückwirkend zur Meldung und Beitragszahlung herangezogen wurden.

Verfallfristen

Die Ansprüche auf Erstattung von Urlaubsvergütungen verfallen grundsätzlich, wenn sie nicht bis zum 30.09. nach Ablauf des Jahres, in dem sie entstanden sind, bei SOKA-BAU geltend gemacht werden.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und für den Fall, dass ein Arbeitnehmer nicht mehr vom BRTV erfasst wird (z.B. nach Beendigung der Entsendung), ohne dass sein Arbeitsverhältnis endet, verfallen die Ansprüche auf Erstattung von Urlaubsvergütungen bereits am 15. des zweiten Monats, der auf die Beendigung folgt.

Beispiel 8:

Ein Arbeitnehmer verlässt zum 25.08.2012 Deutschland, weil seine Entsendung endet. Für die in den Monaten August 2012 und früher ausgezahlten Urlaubsvergütungen tritt der Verfall des Erstattungsanspruchs des Arbeitgebers mit Ablauf des 15.10.2012 ein. Danach muss SOKA-BAU eine Erstattung grundsätzlich ablehnen.

Im Fall der rückwirkenden Heranziehung eines Betriebes beträgt die Verfallfrist für Erstattungen zwei Jahre. Die Frist beginnt mit Ablauf des Jahres, in dem SOKA-BAU dem Arbeitgeber seine Beitragspflicht mitgeteilt hat. Wird

zwischen SOKA-BAU und dem Arbeitgeber ein Rechtsstreit vor Gericht geführt, so beginnt die zweijährige Verfallfrist erst nach Ablauf des Jahres, in dem rechtskräftig oder durch übereinstimmende Erklärungen festgestellt wird, dass der Betrieb des Arbeitgebers verpflichtet ist, am Urlaubskassenverfahren teilzunehmen.

C2. Urlaubsabgeltung für Arbeitnehmer

Abgeltung durch SOKA-BAU

Hat ein Arbeitnehmer seine Arbeit auf Baustellen in Deutschland beendet und ist er nicht arbeitslos, zahlt SOKA-BAU drei Monate nach Arbeitsende auf Antrag des Arbeitnehmers eine Urlaubsabgeltung an ihn aus. SOKA-BAU geht dann davon aus, dass der Arbeitnehmer zunächst nicht mehr nach Deutschland zurückkehren wird, so dass der erworbene Urlaub nicht für eine weitere Beschäftigung in Deutschland angespart bleiben muss.

Beispiel 9:

Ein Arbeitnehmer wurde von seinem Arbeitgeber bis zum 30.06. auf Baustellen in Deutschland entsandt. Danach kehrt der Arbeitnehmer endgültig in sein Heimatland zurück. Ab dem 01.10. kann der Arbeitnehmer von SOKA-BAU eine Abgeltung erhalten.

Abgeltungsantrag des Arbeitnehmers

Die Urlaubsabgeltung setzt einen Antrag des Arbeitnehmers voraus. Hat der Arbeitnehmer noch keinen Antrag gestellt und arbeitet wieder als gewerblicher Bauarbeiter auf einer Baustelle in Deutschland, lebt der volle Urlaubsanspruch (Freizeit und Entgelt) wieder auf.

Wechselt der Arbeitnehmer in ein Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis, erhält er die Abgeltung von SOKA-BAU unmittelbar nach dem Ende seiner gewerblichen Tätigkeit. Der Arbeitnehmer muss seinem Antrag eine Kopie seines Angestellten- oder Ausbildungsvertrags beilegen.

Antragsformulare befinden sich in Teil III der Broschüre und auf unserer Internetseite unter www.soka-bau.de, auch in verschiedenen Sprachen.

Bei einem schriftlichen Antrag ohne Formular sollten Arbeitnehmer beachten, dass folgende Daten auf jeden Fall angegeben werden:

- Arbeitnehmernummer
- Vor- und Nachnamen
- Geburtsdatum
- aktuelle Adresse
- aktuelle Bankverbindung
- Datum des letzten Tages der baugewerblichen Tätigkeit in Deutschland

Der Arbeitnehmer muss seinen Antrag persönlich unterschreiben.

Abgeltung durch den letzten Arbeitgeber bei Rentenbezug

Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung gegenüber dem letzten Arbeitgeber (bei dem der Arbeitnehmer baugewerblich tätig war) besteht nur, wenn der Arbeitnehmer Alters- oder Erwerbsunfähigkeitsrente bezieht. Der Arbeitgeber erhält diese Abgeltung von SOKA-BAU erstattet. Für die Mitteilung der ausgezahlten Abgeltung sowie den Antrag auf Erstattung stellen wir dem Arbeitgeber gerne ein Formular zur Verfügung. Als Nachweis benötigt SOKA-BAU eine Kopie des Rentenbescheides.

Kürzungsvorbehalt

Hat der Arbeitgeber die Urlaubskassenbeiträge nicht in voller Höhe an SOKA-BAU gezahlt, muss SOKA-BAU die Abgeltung entsprechend kürzen.

Sozialversicherungs- und Steuerpflicht

Soweit die Abgeltung der Sozialversicherung unterliegt, zieht SOKA-BAU von der Abgeltung einen länderspezifischen Pauschalbetrag ab und leitet diesen an den Arbeitgeber weiter. Ist der für den Arbeitnehmer zu zahlende Sozialversicherungsbeitrag höher als der Pauschalbetrag, muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den

Mehrbetrag ersetzen. Ist der Beitrag dagegen niedriger als der Pauschalabzug, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz nachträglich auszahlen.

SOKA-BAU ist darüber hinaus verpflichtet, einen Pauschalbetrag für die Entrichtung der Lohnsteuer sowie des Solidaritätszuschlags einzubehalten und an das Finanzamt Wiesbaden abzuführen. Bis spätestens zum 28. Februar des Folgejahres erhält jeder Arbeitnehmer von SOKA-BAU eine Lohnsteuerbescheinigung über die im Vorjahr einbehaltene Lohnsteuer. Sollten entsandte Arbeitnehmer – etwa aufgrund von Doppelbesteuerungsabkommen – nicht verpflichtet gewesen sein, Lohnsteuer in Deutschland zu zahlen, haben diese die Möglichkeit, beim Finanzamt Wiesbaden einen Antrag auf Rückerstattung zu stellen.

C3. Entschädigung des Arbeitnehmers für verfallene Urlaubsansprüche

Entschädigung durch SOKA-BAU

Urlaubsansprüche und Urlaubsabgeltungsansprüche verfallen am Ende des Kalenderjahres, das auf das Jahr der Entstehung der Ansprüche folgt.

Beispiel 10:

Die Urlaubstage, Urlaubsvergütungen und Urlaubsabgeltungen aus dem Jahr 2011 verfallen am 01.01.2013.

SOKA-BAU zahlt Arbeitnehmern jedoch eine Entschädigung für den verfallenen Urlaub, soweit diese nicht bereits eine Urlaubsabgeltung erhalten haben.

Die Entschädigung kann nur im zweiten Kalenderjahr nach Entstehung der Urlaubsansprüche gegenüber SOKA-BAU geltend gemacht werden, nicht früher und nicht später. Ein zu früh gestellter Antrag muss daher gegebenenfalls neu gestellt werden.

Fortsetzung von Beispiel 10:

Eine Entschädigung für verfallene Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2011 kann nur im Jahr 2013 bei SOKA-BAU beantragt werden. Die Antragsfrist beginnt am 01.01.2013 und endet am 31.12.2013.

Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers

Antragsformulare befinden sich in Teil III der Broschüre und in unserem Medienraum unter www.soka-bau.de, auch in verschiedenen Sprachen.

Bei einem schriftlichen Antrag ohne Antragsformular sollten Arbeitnehmer beachten, dass sie folgende Daten auf jeden Fall angeben:

- Arbeitnehmernummer
- Vor- und Nachnamen
- Geburtsdatum
- aktuelle Adresse
- aktuelle Bankverbindung

Der Antrag muss vom Arbeitnehmer persönlich unterschrieben werden. Zur Einhaltung der Antragsfrist ist es wichtig, die bei Auslandspost oftmals längere Postlaufzeit zu berücksichtigen.

Besondere Antragsfristen bei Klageverfahren

Führen SOKA-BAU (ULAK) und der Arbeitgeber vor Gericht einen Rechtsstreit über die Teilnahmepflicht des Arbeitgebers, kann der Arbeitnehmer seinen Entschädigungsantrag noch innerhalb eines Jahres nach rechtskräftigem Abschluss dieses Gerichtsverfahrens stellen.

Kürzungsvorbehalt

Hat der Arbeitgeber die Urlaubskassenbeiträge nicht in voller Höhe an SOKA-BAU gezahlt, muss SOKA-BAU die Entschädigung entsprechend kürzen.

SOKA-BAU bemüht sich darum, die fehlenden Beiträge der Arbeitgeber nachträglich einzuziehen.

Zahlt der Arbeitgeber nachträglich Beiträge an SOKA-BAU, erhält der Arbeitnehmer diese Nachzahlung von SOKA-BAU noch bis zu vier Kalenderjahre nach dem Verfall der Urlaubsansprüche. SOKA-BAU verständigt in diesem Fall die Arbeitnehmer von sich aus.

Lohnsteuerpflicht

SOKA-BAU ist verpflichtet, einen Pauschalbetrag für die Entrichtung der Lohnsteuer sowie des Solidaritätszuschlags einzubehalten und an das Finanzamt Wiesbaden abzuführen. Bis spätestens zum 28. Februar des Folgejahres erhält jeder Arbeitnehmer von SOKA-BAU eine Lohnsteuerbescheinigung über die im Vorjahr einbehaltene Lohnsteuer. Sollten entsandte Arbeitnehmer – etwa aufgrund von Doppelbesteuerungsabkommen – nicht verpflichtet gewesen sein, Lohnsteuer in Deutschland zu zahlen, haben diese die Möglichkeit, beim Finanzamt Wiesbaden einen Antrag auf Rückerstattung zu stellen.

C4. Ansprüche bei Tod des Arbeitnehmers

Anspruchsübergang auf Erben

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

Angaben und Nachweise gegenüber SOKA-BAU

Folgende Angaben des Erben sind notwendig:

- Name und Vorname des Verstorbenen
- Geburtsdatum und Todestag
- Arbeitnehmernummer
- Anschrift des Antragstellers (z. B. des Erben)
- aktuelle Bankverbindung des Erben

Außerdem benötigt SOKA-BAU eine Kopie des Erbscheins oder eines anderen geeigneten Nachweises der Erbberechtigung.

Hat der Verstorbene mehrere Erben hinterlassen (Erbengemeinschaft), sollen diese schriftlich eine Person bevollmächtigen, die die Auszahlung der Urlaubsansprüche in Empfang nehmen kann. Diese Vollmacht ist ebenfalls dem Antrag beizufügen.

C5. Urlaubsansprüche für schwerbehinderte und jugendliche Arbeitnehmer

Für Schwerbehinderte und Jugendliche gelten abweichende Regelungen zum Urlaub. Auf unserer Internetseite sind die tarifvertraglichen Bestimmungen zum Urlaub für diesen Personenkreis abgedruckt. Es gelten insbesondere § 8 Nr. 2.2 und 4.1 sowie Nr. 11 BRTV.



D. Teilnahmepflichten des Arbeitgebers

D1. Erforderliche Informationen und Unterlagen

Stammdaten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer

Arbeitgeber sind verpflichtet, die Originalformulare „Stammdaten des Arbeitgebers“ und „Stammdaten des Arbeitnehmers“ auszufüllen und an SOKA-BAU zu senden. Erklärungen und Ausfüllhinweise hierzu sowie zu allen anderen Formularen befinden sich in Teil III dieser Broschüre.

Die ausgefüllten Formulare müssen schnellstens an SOKA-BAU zurückgesandt werden. Ansonsten ist eine ordnungsgemäße Teilnahme am Urlaubskassenverfahren nicht gewährleistet.

Bescheinigungen über den Betrieb des Arbeitgebers

SOKA-BAU benötigt auch Bescheinigungen, die bestätigen, dass der Arbeitgeber am Ort seines Betriebssitzes im Ausland gemeldet ist (Handelsregistereintragung, Gewerbe genehmigung, Handwerksregistrierung oder Ähnliches). Die Übersendung von Fotokopien reicht aus. Sofern auch in Deutschland entsprechende Anmeldungen erfolgen, sind diese Bescheinigungen ebenfalls einzureichen. Auch in diesem Fall sind Fotokopien ausreichend.

Änderungsmitteilungen an SOKA-BAU

Alle Veränderungen der gemeldeten Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmer-Stammdaten sind SOKA-BAU umgehend schriftlich mitzuteilen.

Meldung des monatlichen Bruttolohns und der Urlaubsvergütung (Monatsmeldung) zum 15. des Folgemonats

Der Arbeitgeber meldet die monatlichen Bruttolöhne – in tatsächlich gezahlter Höhe, mindes-

tens jedoch die auf der Grundlage des aktuellen TV-Mindestlohns tarifvertraglich geschuldeten Löhne – aller gewerblichen Arbeitnehmer als elektronische Meldung oder per Originalformular.

In dem Fall, dass Arbeitgeber Urlaubsvergütung für während der Entsendung gewährte Urlaubstage an ihre Arbeitnehmer zahlen, sind SOKA-BAU zusätzlich zu den sonstigen Angaben in der Monatsmeldung für diesen Abrechnungsmonat die ausgezahlte Urlaubsvergütung brutto sowie die gewährten Urlaubstage mitzuteilen. Die Urlaubsvergütung muss mindestens in tarifvertraglich geschuldeter Höhe gezahlt werden. Die Monatsmeldung muss für jeden Kalendermonat bis zum 15. des Folgemonats bei SOKA-BAU eingegangen sein.

Auf allen Schreiben müssen die neunstellige *Arbeitgebernummer* und der *Staatencode* (Abkürzung für den Staat des Betriebssitzes) angegeben sein. Der Staatencode befindet sich am Ende von Teil III dieser Broschüre. Bei Vorgängen, die einzelne Arbeitnehmer betreffen, ist außerdem die *Arbeitnehmernummer* anzugeben. Sämtliche Angelegenheiten können so schneller bearbeitet werden.

Jeder Arbeitgeber hat seine Mitteilungspflichten gegenüber SOKA-BAU grundsätzlich über den von SOKA-BAU eingerichteten Online-Service zu erfüllen (elektronisches Meldeverfahren). Auf Antrag können Arbeitgeber von dieser Pflicht befreit werden, wenn nachgewiesen werden kann, dass diese für ihn wirtschaftlich oder persönlich unzumutbar ist. Bis zur Entscheidung über diesen Antrag bleibt der Arbeitgeber zur nichtelektronischen Meldung berechtigt.

Über die Internetseite www.soka-bau.de können sich Entsendebetriebe zu den internationalen

Onlinediensten von SOKA-BAU anmelden. Weitere Informationen hierzu finden sich in Teil II dieser Broschüre.

D2. Sicherung der Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber

Monatliche Beitragszahlung zum 20. des Folgemonats

Der Beitrag muss für jeden Monat bis zum 20. des folgenden Kalendermonats auf dem Konto von SOKA-BAU eingegangen sein. Der Beitragssatz beträgt seit Januar 2014 15,3 % der monatlichen Bruttolöhne aller nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer.

Übersicht über die Beitragssätze seit 2006:

14,7 % 2006 - 2008

14,1 % 2009

14,3 % 2010 - 2013

15,3 % seit Januar 2014

Der jeweils aktuelle Beitragssatz ist unter www.soka-bau.de abrufbar.

Der Bruttolohn, aus dem sich die Urlaubskassenbeiträge berechnen, entspricht dem Bruttolohn, der Grundlage für den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers ist (siehe B3.).

Der Prozentsatz des Urlaubskassenbeitrages und der Prozentsatz der Urlaubsvergütung des Arbeitnehmers müssen nicht immer identisch sein.

So beträgt der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers derzeit 14,25 % der Bruttolohnsumme, der Beitragssatz 15,3 %.

Überweisungen erfolgen ausschließlich auf das Konto der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft bei der

Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale,
Bankleitzahl 500 500 00,
Konto-Nr. 120 000 22,
SWIFT-Code/BIC: HELADEFX,
IBAN-Code: DE40_5005_0000_0012_0000_22.

Eventuell anfallende Bankgebühren sind vom Arbeitgeber zu tragen. Diese sind daher zusätzlich zu den Beiträgen zu überweisen. Dies gilt für die Bankgebühren in Deutschland und im Ausland (§ 270 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) in Verbindung mit § 22 VTV).

Damit die Überweisungskosten nicht zu hoch werden, sollte bei Zahlungen aus dem Nicht-EU-Ausland veranlasst werden, dass das jeweilige Bankinstitut den vollen Betrag per SWIFT-Zahlung (SWIFT-Code/BIC: HELADEFX) dem Konto von SOKA-BAU gutschreibt. Im Gebührenfeld 71A ist bei der SWIFT-Zahlung der Zahlungshinweis OUR anzugeben.

Auf dem Überweisungsvordruck ist als Verwendungszweck immer die Arbeitgebernummer einzutragen. Anderenfalls kann SOKA-BAU die Zahlung im Zweifel nicht zuordnen. So besteht die Gefahr, dass dieser Beitrag noch einmal beim Arbeitgeber eingefordert wird, obwohl bereits gezahlt wurde.

Kein Abzug des Beitrags vom Lohn

Die Urlaubskassenbeiträge muss der Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn zahlen. Sie dürfen nicht vom Lohn des Arbeitnehmers einbehalten oder abgezogen werden.

D3. Folgen verspäteter Zahlung

Verzugszinsen

Ist ein Arbeitgeber mit der Zahlung des Beitrags in Verzug, so fallen ab dem 01.07.2013 Verzugszinsen in Höhe von 1,0 % der Beitragsforderung für jeden angefangenen Monat des Verzugs an.

Für die Zeit vor dem 01.07.2013 macht SOKA-BAU Verzugszinsen in Höhe des um 5 % erhöhten Basiszinssatzes der Europäischen Zentralbank geltend.

Im Falle einer nachträglichen Saldierung berechnen sich die Verzugszinsen aus dem gesamten nicht rechtzeitig gezahlten Beitrag.

Eine Mahnung durch SOKA-BAU ist nicht erforderlich, da der genaue Zahlungstermin für den Beitrag (20. des Folgemonats) nach dem Kalender bestimmt ist. Daher befände sich ein Arbeitgeber bereits ab dem 21. des Folgemonats in Verzug.

Klage auf Beiträge

Gegen säumige Arbeitgeber kann SOKA-BAU ein gerichtliches Verfahren einleiten. Im Falle von Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und SOKA-BAU ist aufgrund des § 15 AEntG und des § 23 Abs. 1 VTV ausschließlich das Arbeitsgericht Wiesbaden zuständig.

Ordnungswidrigkeiten

SOKA-BAU unterrichtet die Zollverwaltung, wenn ein Arbeitgeber seine Beiträge nicht rechtzeitig gezahlt hat. Wer seine Beiträge nicht fristgerecht bezahlt, verhält sich gemäß § 23 Abs. 1 Nr. 1 AEntG ordnungswidrig. Diese Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu 500.000,00 EUR belegt werden. Zudem können Arbeitgeber, die die Beiträge an SOKA-BAU nicht gezahlt haben, von der Vergabe öffentlicher Aufträge in Deutschland ausgeschlossen werden.

Bürgenhaftung

Sollte ein Arbeitgeber seinen Beitragsverpflichtungen gegenüber SOKA-BAU nicht oder nicht

vollständig nachkommen, wird SOKA-BAU gemäß § 14 AEntG dessen Auftraggeber oder die weiteren Auftraggeber hinsichtlich der Beitragsschuld in Anspruch nehmen.

Gemäß § 14 AEntG gilt bezüglich der Beitragsschuld bei SOKA-BAU die selbstschuldnerische Bürgenhaftung. Es bleibt aber dabei, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, seine Beiträge für die von ihm beschäftigten Arbeitnehmer in voller Höhe an SOKA-BAU zu entrichten.

Die Auftraggeber sind im Fall der Inanspruchnahme durch SOKA-BAU berechtigt, Regress bei dem Arbeitgeber zu nehmen, der der primäre Beitragsschuldner ist.

Im Falle eines Klageverfahrens zwischen einem Auftraggeber und SOKA-BAU ist ebenfalls das Arbeitsgericht Wiesbaden zuständig, § 15 AEntG und § 23 Abs. 4 VTV.

Mit dem so genannten Bürgenfrühwarnsystem gibt SOKA-BAU Betrieben die Möglichkeit, Auskünfte darüber einzuholen, ob der eingesetzte Nachunternehmer ordnungsgemäß am Urlaubsverfahren teilnimmt.

Der Nachunternehmer bevollmächtigt hierzu den Auftraggeber, unter Verwendung des Formulars, welches auf der Internetseite www.soka-bau.de abrufbar ist, monatlich baustellenbezogene Auskünfte für die konkret eingesetzten Arbeitnehmer, inklusive der gemeldeten Bruttolohnsummen, bei SOKA-BAU einzuholen.

Gegen Vorlage dieser Vollmacht teilt SOKA-BAU dem Auftraggeber monatlich mit, ob Meldungen und Zahlungen der Urlaubskassenbeiträge erfolgt sind bzw. ob und in welcher Höhe Beitragsrückstände bestehen.

Auftraggeber von präqualifizierten Nachunternehmern und solche, die eine so genannte SOKA-BAU-Enthaftungsbescheinigung für ihren Nachunternehmer vorweisen können, werden, im Rahmen gewisser Enthaftungsobergrenzen, von SOKA-BAU nicht als Bürgen nach § 14 AEntG in Anspruch genommen. Weitere Informationen hierzu finden sich auf der Internetseite www.soka-bau.de.

Teil II: Elektronisches Meldeverfahren

Jeder Arbeitgeber hat seine Mitteilungspflichten gegenüber SOKA-BAU grundsätzlich über den von SOKA-BAU eingerichteten Online-Service zu erfüllen (elektronisches Meldeverfahren). Auf Antrag können Arbeitgeber von dieser Pflicht befreit werden, wenn nachgewiesen werden kann, dass diese für ihn wirtschaftlich oder persönlich unzumutbar ist. Bis zur Entscheidung über diesen Antrag bleibt der Arbeitgeber zur nichtelektronischen Meldung berechtigt.

Mit der mehrsprachigen Internetanwendung können Sie einfach, übersichtlich und sicher Ihre monatlichen Meldungen an SOKA-BAU übermitteln und gegebenenfalls auch Korrekturen vornehmen.

Grundsätzlich benötigen Sie zur Teilnahme nichts weiter als einen dem Stand der Technik entsprechenden handelsüblichen Computer mit Internetzugang.

Auf der Internetseite www.soka-bau.de können Sie sich zu den internationalen Onlinediensten von SOKA-BAU anmelden.

Bevor Sie am elektronischen Meldeverfahren teilnehmen können, benötigt SOKA-BAU einen unterschriebenen Zulassungsantrag von Ihnen.

Diesen können Sie mit folgenden Schritten erzeugen:

1. https://secure.soka-bau.de/onlinedienste_inter/

2.



3.

Das von Ihnen erzeugte PDF-Dokument senden Sie bitte mit Unterschrift und Firmenstempel an die Telefaxnummer +49 611 707 4555.

Im Anschluss erhalten Sie von SOKA-BAU Ihre persönlichen Zugangsdaten sowie eine ausführliche Anleitung zur weiteren Vorgehensweise.

Abbildung des Monatsmeldungsformulars in elektronischer Form

Hinweise zum Ausfüllen dieses Formulars finden Sie in Teil III dieser Broschüre.

Abbildung der Datenübermittlungsmaske

Nach erfolgreicher Datenübermittlung wird eine ausführliche Übersicht aller übermittelten Daten erzeugt, die Sie sich für Ihre Unterlagen ausdrucken können.

Teil III: Formulare von SOKA-BAU

Hinweise zum Ausfüllen der Formulare

- Um Ihnen als Arbeitgeber das Ausfüllen der Formulare zu erleichtern, hat SOKA-BAU die zur ordnungsgemäßen Teilnahme erforderlichen Formulare mit entsprechenden Hinweisen auf den nachfolgenden Seiten abgedruckt.
- Füllen Sie die Felder in lateinischen Druckbuchstaben aus.
- Tragen Sie die Arbeitgebernummer, den Staatencode und gegebenenfalls auch die Arbeitnehmernummern ein.
- Achten Sie darauf, dass alle Formulare unterschrieben sind. Die Unterschrift muss entweder durch den gesetzlichen Vertreter oder eine entsprechend bevollmächtigte Person erfolgen. Weiterhin sollten die Arbeitnehmer ihr jeweil-

ges Stammdatenformular unterschreiben.

- Verwenden Sie den Firmenstempel, den Sie üblicherweise in Deutschland benutzen.
- Senden Sie die ausgefüllten Formulare möglichst sofort an SOKA-BAU zurück und teilen Veränderungen umgehend mit.
- Termin für die Abgabe der „Monatsmeldung“ ist immer der 15. des nächsten Monats.
- Verwenden Sie immer die Originalformulare. Nur dann können diese schnell verarbeitet werden. Sämtliche Formulare finden Sie auch im Medienraum von SOKA-BAU unter www.soka-bau.de. Gerne sendet SOKA-BAU Ihnen diese auch auf Anfrage (telefonisch, per Fax oder per E-Mail) zu.

A. Formulare für den Arbeitgeber

Hinweise zum Ausfüllen des Formulars „Stammdaten des Arbeitgebers“

Allgemein

Dieses Formular ist immer dann auszufüllen und SOKA-BAU zuzusenden, wenn Sie erstmals als Arbeitgeber Arbeitnehmer auf eine Baustelle in Deutschland entsenden. Änderungen teilen Sie SOKA-BAU bitte schriftlich mit.

zu (1) - (2) Tragen Sie hier bitte die Arbeitgebernummer und den Staatencode (siehe Verzeichnis) ein.

zu (3) Teilen Sie SOKA-BAU den vollständigen Firmennamen mit, und geben Sie auch (abgekürzt) die Rechtsform Ihres Unternehmens an (z. B. GmbH, AG usw.).

zu (4) Bitte benennen Sie den gesetzlichen Vertreter (Geschäftsführer, Vorstand etc.) Ihrer Firma. Sofern es sich um mehrere Personen handelt, ist der Vorsitzende anzugeben. Ansonsten sind alle Personen einzutragen. Sollte der Platz nicht ausreichen, können Sie die restlichen Angaben auch formlos auf einem weiteren Blatt fortsetzen.

zu (5) Bitte nennen Sie die von Ihnen zur Vertretung Ihres Unternehmens und zum Empfang von Schriftstücken bevollmächtigte Person. Wenn keine ausdrückliche Vollmacht erteilt wurde, tragen Sie bitte hier die Person ein, die berechtigt ist, in Ihrem Auftrag Weisungen gegenüber den Arbeitnehmern zu erteilen. Bitte übersenden Sie eine Kopie der Vollmacht.

Zustelladresse in Deutschland

zu (6) Hier ist der Name einer Person oder Firma einzutragen, wenn der Postbote nicht eindeutig erkennen kann, dass Ihr Bevollmächtigter oder Ihre Firma unter der nachfolgenden Anschrift erreichbar ist (z. B. weil der Name sich nicht auf dem Briefkasten, der Hausklingel oder dem Eingang befindet). Geben Sie den Namen an, der auf dem Briefkasten usw. angebracht ist.

zu (7) - (13) Straße, Hausnummer*
Postleitzahl*, Ort
Vorwahl, Telefonnummer
Telefaxnummer

In den vorgenannten Feldern geben Sie bitte an, wie SOKA-BAU Sie in Deutschland erreichen kann.

Angaben zum Hauptbetriebssitz

zu (14) - (21) Straße, Hausnummer*
Staatencode (siehe Verzeichnis)
Postleitzahl*, Ort
Vorwahl, Telefonnummer
Telefaxnummer

Hier geben Sie bitte alle Daten zu Ihrem ausländischen (Haupt-)Betriebssitz an, von dem aus die Entsendung erfolgt. Sollte es sich um eine Niederlassung einer in einem weiteren Staat ansässigen Firma handeln, übermitteln Sie bitte die gleichen Angaben zu dieser Firma formlos auf einem gesonderten Blatt.

zu (22) Tragen Sie hier die Ihnen an Ihrem ausländischen Betriebssitz zugeteilte Steuernummer ein, d. h. die Steuernummer bei dem Finanzamt, an das Sie die Lohnsteuer für Ihre Arbeitnehmer abführen.

*Tragen Sie in diesen Feldern auch dann die Postleitzahlen bzw. die Hausnummern ein, wenn sie im Staat Ihres Sitzes üblicherweise hinter dem Ort bzw. vor der Straße geschrieben werden.

STAMMDATEN DES ARBEITGEBERS

(1) Arbeitgebernummer

(2) Staatscode

Seite 2 von 2 Seiten

Bankverbindung in (23) Deutschland oder im (24) Entsendestaat
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

(25) Name der Bank

(26) Bankleitzahl / Bankschlüssel / Bankcode

(27) Kontonummer

(28) SWIFT-CODE / BIC

(29) IBAN

Betriebliche Tätigkeiten, insbesondere in Deutschland

 , , , , ...

(30) Tätigkeiten laut Tätigkeitsverzeichnis, siehe Informationsbroschüre Ende Teil III

(31) Beschreibung der Tätigkeit, wenn bei (30) Schlüssel-Nr. 26

Bitte fügen Sie Ihre

- **gewerbeamtliche Anmeldung**
- **Handelsregistereintragung**
- **Handwerksregistrierung (oder Ähnliches)**

in Fotokopie bei.

Sofern Sie auch in Deutschland entsprechende Anmeldungen vorgenommen haben, senden Sie uns bitte auch diese Bescheinigungen in Fotokopie zu. Über Leistungsverzeichnisse der Werkverträge für Baustellen des laufenden Kalenderjahres können Sie Ihre betriebliche Tätigkeit am besten belegen.

(32) Datum

(33) Unterschrift des Arbeitgebers/Bevollmächtigten

(34) Firmenstempel

Bankverbindung in (23) Deutschland oder im (24) Entsendestaat

Geben Sie bitte eine Bankverbindung an. Eine Bankverbindung in Deutschland wäre am günstigsten. Auslandsüberweisungen verursachen hohe Kosten, die von Ihnen zu tragen wären. Dies sollten Sie berücksichtigen, wenn Sie bisher in Deutschland noch kein Bankkonto eröffnet haben.

zu (23) Wenn Sie eine Bankverbindung in Deutschland angeben, kreuzen Sie bitte dieses Feld an.

zu (24) Möchten Sie eine Bankverbindung außerhalb Deutschlands angeben, so kreuzen Sie bitte dieses Feld an. Bitte beachten Sie, dass eine zeitnahe Überweisung bei Angabe einer ausländischen Bankverbindung nur möglich ist, wenn Sie die IBAN-Nummer angeben.

zu (25) - (29)

Name der Bank
Bankleitzahl/Bankschlüssel/Bankcode
Kontonummer
SWIFT-Code/BIC
IBAN

zu (30) - (31) Betriebliche Tätigkeiten, insbesondere in Deutschland

Bitte geben Sie an, welche Tätigkeiten Ihr Betrieb insgesamt verrichtet und welche Tätigkeiten insbesondere in Deutschland ausgeübt werden. Wenn Ihr Betrieb verschiedene Tätigkeiten ausübt, geben Sie bitte für jede Tätigkeit den entsprechenden Tätigkeitsschlüssel an (siehe am Ende von Teil III dieser Broschüre). Fallen Ihre Tätigkeiten unter keinen der genannten Schlüssel, beschreiben Sie Ihre Aufgaben kurz in Feld (31), gegebenenfalls auch formlos auf einem zusätzlichen Blatt.

zu (32) - (34) Alle Angaben sind auf der letzten Seite unter Angabe des Tagesdatums mit Ihrer Unterschrift und Ihrem Firmenstempel zu bestätigen. Es sollte der Firmenstempel sein, den Sie üblicherweise in Deutschland benutzen.



STAMMDATEN DES ARBEITNEHMERS

Seite 1 von 2 Seiten

SOKA-BAU
Urlaubs- und Lohnausgleichskasse
der Bauwirtschaft
Hauptabteilung Europa
Postfach 5711
65047 Wiesbaden
DEUTSCHLAND

Bitte in lateinischen Druckbuchstaben ausfüllen!

Schriftmuster:

A B C D E F 0 1 2 3 4 5 6 7

(1) Arbeitgebernummer

(2) Staatscode

(3) Arbeitnehmernummer

(4) Name

(5) Vorname(n)

Tag Monat Jahr

(6) Geburtsdatum

Adresse im Entsendestaat

(7) Straße

(8) Hausnummer

(9) Staatscode

(10) Postleitzahl

(11) Ort

Zuständige Einzugsstelle für die Sozialversicherungsbeiträge

(12) Name der Einzugsstelle

(13) Straße

(14) Hausnummer

(15) Staatscode

(16) Postleitzahl

(17) Ort

(18) Sozialversicherungsnummer

Zuständige Lohnsteuereinzugsstelle (Finanzamt)

(19) Name des Finanzamtes

(20) Straße

(21) Hausnummer

(22) Staatscode

(23) Postleitzahl

(24) Ort

(25) Steuernummer

Hinweise zum Ausfüllen des Formulars „Stammdaten des Arbeitnehmers“

Allgemein

Bitte schicken Sie dieses Formular ausgefüllt an SOKA-BAU, wenn ein Arbeitnehmer erstmals für Sie auf einer Baustelle in Deutschland tätig wird bzw. tätig geworden ist. Für jeden entsandten Arbeitnehmer ist ein entsprechendes Formular auszufüllen.

zu (1) - (3) Tragen Sie bitte die Arbeitgebernummer, den Staatscode (siehe Verzeichnis) und die Arbeitnehmernummer – soweit bereits vergeben – ein.

zu (4) - (6) Teilen Sie den vollständigen Familiennamen des Arbeitnehmers, seinen Vornamen (gegebenenfalls mehrere) und sein Geburtsdatum mit.

Adresse im Entsendestaat/Heimatstaat

zu (7) - (11) Straße, Hausnummer*
Staatscode (siehe Verzeichnis)
Postleitzahl*, Ort

Tragen Sie bitte die vollständige Heimatanschrift (Hauptwohnsitz) ein.

Zuständige Einzugsstelle für die Sozialversicherungsbeiträge

zu (12) Geben Sie den Namen der Einzugsstelle an, an welche Sie den Arbeitnehmeranteil der Beiträge für die soziale Sicherheit (z. B. Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung etc.) abführen.

zu (13) - (17) Straße, Hausnummer*
Staatscode (siehe Verzeichnis)
Postleitzahl*, Ort

Tragen Sie die vollständige Anschrift dieser Einzugsstelle (im Entsendestaat/Heimatstaat) ein. Handelt es sich bei allen oder mehreren Arbeitnehmern um jeweils die gleiche Einzugsstelle, genügt es, wenn Sie die erforderlichen Angaben

bei einem Arbeitnehmer machen und bei den anderen Arbeitnehmern einen entsprechenden Vermerk anbringen.

zu (18) Tragen Sie ein, unter welcher Nummer der Arbeitnehmer bei dieser Einzugsstelle registriert ist. Sollten die Beiträge an mehrere Einzugsstellen abzuführen sein, teilen Sie SOKA-BAU die weiteren Einzugsstellen mit allen Angaben [(12) bis (18)] auf einem gesonderten Blatt mit.

Zuständige Lohnsteuereinzugsstelle (Finanzamt)

zu (19) Tragen Sie den vollständigen Namen der Einzugsstelle bzw. des Finanzamts ein, an welche(s) Sie die Lohnsteuer des Arbeitnehmers abführen bzw. an welche(s) der Arbeitnehmer gegebenenfalls selbst die Lohnsteuer abführt.

zu (20) - (24) Straße, Hausnummer*
Staatscode (siehe Verzeichnis)
Postleitzahl*, Ort

Tragen Sie bitte die vollständige Anschrift dieser Einzugsstelle ein. Handelt es sich bei allen oder mehreren Arbeitnehmern um jeweils die gleiche Einzugsstelle, genügt auch hier die einmalige Angabe bei einem Arbeitnehmer und ein entsprechender Verweis bei den anderen Arbeitnehmern.

zu (25) Geben Sie hier bitte die Steuernummer des Arbeitnehmers an.

*Tragen Sie in diesen Feldern immer auch dann die Postleitzahlen bzw. die Hausnummern ein, wenn sie im Staat Ihres Sitzes üblicherweise hinter dem Ort bzw. vor der Straße geschrieben werden.

STAMMDATEN DES ARBEITNEHMERS

(1) Arbeitgebernummer

(2) Staatscode

(3) Arbeitnehmernummer

Dauer der Entsendung

Tag Monat Jahr
von

(26) Dauer der Entsendung

bis voraussichtlich

Tag Monat Jahr

(27) Tätigkeit laut Tätigkeitsverzeichnis, siehe Informationsbroschüre Teil III

(28) Beschreibung der Tätigkeit, wenn bei (27) Schlüssel-Nr. 26

Urlaub im Entsendestaat vor der Entsendung

Tag Monat Jahr

(29) Das jetzige Arbeitsverhältnis besteht seit

,

(30) Jahresurlaubsanspruch (in Werktagen) im Entsendestaat

,

(31) Gewährte Urlaubstage
in diesem Kalenderjahr
(in Werktagen) vor der
Entsendung

(32) Gewährte Urlaubsvergütung vor der
Entsendung

in (33) Landeswährung oder EUR

Urlaubskasse im Entsendestaat*

(34) Name der Urlaubskasse

(35) Arbeitnehmernummer bei dieser Urlaubskasse

(36) Arbeitgebernummer bei dieser Urlaubskasse

*** Bitte nur dann ausfüllen, wenn Sie im Entsendestaat am Urlaubskassenverfahren teilnehmen und für den Arbeitnehmer fortwährend Beiträge zu entrichten haben. Bescheinigung der Urlaubskasse über Verpflichtung zur fortwährenden Beitragsentrichtung bitte beifügen.**

(37) Datum und Unterschrift des Arbeitnehmers

(38) Datum/Firmenstempel/Unterschrift
des Arbeitgebers/Bevollmächtigten

Dauer der Entsendung

zu (26) Bitte geben Sie das genaue Datum des ersten Beschäftigungstages der Arbeitnehmer und das voraussichtliche Ende der Tätigkeit auf der Baustelle an.

zu (27) Tragen Sie bitte ein, welche Tätigkeit der Arbeitnehmer ausführt. Bitte benutzen Sie das „Tätigkeitsverzeichnis“ am Ende von Teil III dieser Broschüre.

zu (28) Ein Eintrag in dieser Spalte ist nur erforderlich, wenn Sie den Schlüssel 26 (Sonstige Bauarbeiten) verwendet haben. Beschreiben Sie hier kurz die Tätigkeit des Arbeitnehmers.

Urlaub im Entsendestaat/Heimatstaat vor der Entsendung

Die Felder (29) - (33) sind nur auszufüllen, wenn Sie dem Arbeitnehmer vor der Entsendung vorzuschüssig Urlaub gewährt haben (siehe B5.).

zu (29) Tragen Sie ein, seit wann der Arbeitnehmer ohne Unterbrechung in Ihrem Betrieb beschäftigt ist.

zu (30) Geben Sie an, wie hoch derzeit der Jahresurlaubsanspruch des Arbeitnehmers in Werktagen (Montag bis Samstag) pro Kalenderjahr im Entsendestaat/Heimatstaat ist. Mögliche Bruchteile sind nach dem Komma einzutragen.

zu (31) Hier ist anzugeben, wie viele Urlaubstage in Werktagen Sie dem Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr bereits gewährt haben. Gewährte Resturlaubstage aus dem Vorjahr sind nicht mit einzubeziehen. Mögliche Bruchteile sind nach dem Komma einzutragen.

zu (32) Tragen Sie ein, welchen Betrag Sie dem Arbeitnehmer als Urlaubsvergütung, also Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld, für das laufende Kalenderjahr bereits ausgezahlt haben. Auch hier ist nur die Urlaubsvergütung für den im laufenden Kalenderjahr erworbenen und gewährten Urlaub anzugeben; die gegebenenfalls für den im Vorjahr erworbenen Urlaub gezahlte Urlaubsvergütung ist dann also abzuziehen.

Die Daten von (31) und (32) müssen Sie stets aktualisieren, falls Sie vor einer weiteren Entsendung ebenfalls Urlaub im Entsendestaat gewährt haben.

zu (33) Tragen Sie die Abkürzung der Währung (Landeswährung oder EUR) ein, in der Sie die Urlaubsvergütung nach Feld (32) gezahlt haben.

Vergleichbare Urlaubskasse im Entsendestaat/Heimatstaat

Die Felder (34) - (36) sind nur dann auszufüllen, wenn Ihr Unternehmen im Entsendestaat an einem Urlaubskassenverfahren teilnimmt und für den in diesem Formular eingetragenen Arbeitnehmer auch während seiner Tätigkeit in Deutschland weiterhin Beiträge zu dieser Urlaubskasse entrichtet. SOKA-BAU benötigt dann von dieser Urlaubskasse eine Bescheinigung über die Beitragszahlung.

zu (34) - (36)

Name der Urlaubskasse

Arbeitnehmernummer bei dieser Urlaubskasse

Arbeitgebernummer bei dieser Urlaubskasse

zu (37) Die Angaben dieses Formulars können Sie von dem Arbeitnehmer mit seiner Unterschrift bestätigen lassen.

zu (38) Hier sind alle Angaben von Ihnen mit Datum, Ihrem Firmenstempel und Ihrer Unterschrift zu bestätigen. Es sollte der Firmenstempel sein, den Sie üblicherweise in Deutschland benutzen.



MONATSMELDUNG

Seite 1 von Seiten

SOKA-BAU
Urlaubs- und Lohnausgleichskasse
der Bauwirtschaft
Hauptabteilung Europa
Postfach 5711
65047 Wiesbaden
DEUTSCHLAND

Bitte in lateinischen Druckbuchstaben ausfüllen!

Schriftmuster:

A B C D E F 0 1 2 3 4 7 8 9

(1) Arbeitgebernummer

(2) Staatscode

Monat

Jahr

(3) Abrechnungsmonat

E U R

(4) Währung

Arbeitnehmerdaten

(5) Arbeitnehmernummer

Tag Monat Jahr

(6) Geburtsdatum

Tag (7) beim Arbeitgeber ausgeschieden bzw. Ende der Entsendung am

(8) Name

(9) Vorname(n)

Beschäftigungs- und Urlaubsdaten im Abrechnungsmonat:

vom bis
 (10) beschäftigt in Deutschland (erster u. letzter Kalendertag)

(10a) lohnzahlungspflichtige Stunden

,
 (10b) Ausfallstunden (Krankheit ohne Lohn)

(11) unbezahlte Urlaubstage (Anzahl in Kalendertagen)

(12) sonstige Tage ohne Lohn

= vom bis
 (13) gewährte bezahlte Urlaubstage (Anzahl in Arbeitstagen und als Urlaubszeitraum)

,
 (14) gewährte Urlaubsvergütung

,
 (15) beitragspflichtiger Bruttolohn inklusive Urlaubsvergütung aus (14)

(5) Arbeitnehmernummer

Tag Monat Jahr

(6) Geburtsdatum

Tag (7) beim Arbeitgeber ausgeschieden bzw. Ende der Entsendung am

(8) Name

(9) Vorname(n)

Beschäftigungs- und Urlaubsdaten im Abrechnungsmonat:

vom bis
 (10) beschäftigt in Deutschland (erster u. letzter Kalendertag)

(10a) lohnzahlungspflichtige Stunden

,
 (10b) Ausfallstunden (Krankheit ohne Lohn)

(11) unbezahlte Urlaubstage (Anzahl in Kalendertagen)

(12) sonstige Tage ohne Lohn

= vom bis
 (13) gewährte bezahlte Urlaubstage (Anzahl in Arbeitstagen und als Urlaubszeitraum)

,
 (14) gewährte Urlaubsvergütung

,
 (15) beitragspflichtiger Bruttolohn inklusive Urlaubsvergütung aus (14)

Überträge:

,

(16) Summe der gewährten Urlaubsvergütungen

,

(17) Summe der beitragspflichtigen Bruttolöhne inklusive Urlaubsvergütung aus (16)

MONATSMELDUNG

(1) Arbeitgebernummer

(2) Staatscode

Seite

von

Seiten

Monat

Jahr

(3) Abrechnungsmonat

Übertrag:

(16) Summe der gewährten Urlaubsvergütungen von Vorseite(n)

(17) Summe der beitragspflichtigen Bruttolöhne inklusive Urlaubsvergütung aus (16) von Vorseite(n)

Arbeitnehmerdaten

(5) Arbeitnehmernummer

Tag

Monat

Jahr

(6) Geburtsdatum

Tag

(7) beim Arbeitgeber ausgeschieden bzw. Ende der Entsendung am

(8) Name

(9) Vorname(n)

Beschäftigungs- und Urlaubsdaten im Abrechnungsmonat:

vom bis
(10) beschäftigt in Deutschland
(erster u. letzter Kalendertag)

(10a) lohnzahlungspflichtige
Stunden

(10b) Ausfallstunden (Krankheit ohne Lohn)

(11) unbezahlte Urlaubstage
(Anzahl in Kalendertagen)

(12) sonstige Tage ohne Lohn

= vom bis
(13) gewährte bezahlte Urlaubstage
(Anzahl in Arbeitstagen und als Urlaubszeitraum)

(14) gewährte Urlaubsvergütung

(15) beitragspflichtiger Bruttolohn inklusive Urlaubsvergütung aus (14)

(5) Arbeitnehmernummer

Tag

Monat

Jahr

(6) Geburtsdatum

Tag

(7) beim Arbeitgeber ausgeschieden bzw. Ende der Entsendung am

(8) Name

(9) Vorname(n)

Beschäftigungs- und Urlaubsdaten im Abrechnungsmonat:

vom bis
(10) beschäftigt in Deutschland
(erster u. letzter Kalendertag)

(10a) lohnzahlungspflichtige
Stunden

(10b) Ausfallstunden (Krankheit ohne Lohn)

(11) unbezahlte Urlaubstage
(Anzahl in Kalendertagen)

(12) sonstige Tage ohne Lohn

= vom bis
(13) gewährte bezahlte Urlaubstage
(Anzahl in Arbeitstagen und als Urlaubszeitraum)

(14) gewährte Urlaubsvergütung

(15) beitragspflichtiger Bruttolohn inklusive Urlaubsvergütung aus (14)

Überträge:

(16) Summe der gewährten Urlaubsvergütungen

(17) Summe der beitragspflichtigen Bruttolöhne inklusive Urlaubsvergütung aus (16)

MONATSMELDUNG

(1) Arbeitgebernummer

(2) Staatscode

letzte Seite von

Seiten

Monat

(3) Abrechnungsmonat

Jahr

Übertrag:

(16) Summe der gewährten Urlaubsvergütungen von Vorseite(n)

(17) Summe der beitragspflichtigen Bruttolöhne inklusive Urlaubsvergütung aus (16) von Vorseite(n)

Arbeitnehmerdaten

(5) Arbeitnehmernummer

Tag Monat Jahr

(6) Geburtsdatum

Tag

(7) beim Arbeitgeber ausgeschieden bzw. Ende der Entsendung am

(8) Name

(9) Vorname(n)

Beschäftigungs- und Urlaubsdaten im Abrechnungsmonat:

vom bis
(10) beschäftigt in Deutschland
(erster u. letzter Kalendertag)

(10a) lohnzahlungspflichtige
Stunden

(10b) Ausfallstunden (Krankheit ohne Lohn)

(11) unbezahlte Urlaubstage
(Anzahl in Kalendertagen)

(12) sonstige Tage ohne Lohn

= vom bis
(13) gewährte bezahlte Urlaubstage
(Anzahl in Arbeitstagen und als Urlaubszeitraum)

(14) gewährte Urlaubsvergütung

(15) beitragspflichtiger Bruttolohn inklusive Urlaubsvergütung aus (14)

(18) Gesamtsumme der beitragspflichtigen Bruttolöhne inklusive Urlaubsvergütung

x aktueller Beitragssatz

(19) zu zahlender Urlaubskassenbeitrag

(20) Summe der gewährten erstattungsfähigen Urlaubsvergütungen

Mit der Unterschrift wird auch versichert, dass der Arbeitgeber die angegebenen Urlaubsvergütungen und Urlaubstage gewährt hat.

(21) Datum/Firmenstempel/Unterschrift des Arbeitgebers/Bevollmächtigten

Hinweise zum Ausfüllen des Formulars „Monatsmeldung“ (elektronisch und nichtelektronisch)

Allgemein

Dieses Formular ist für jeden Kalendermonat, in dem Sie mindestens einen Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, auszufüllen und an SOKA-BAU zu senden. Für Angestellte (z. B. Poliere) müssen Sie keine Eintragungen vornehmen. Das ausgefüllte Formular muss bis spätestens zum 15. des folgenden Kalendermonats bei SOKA-BAU eingegangen sein. Ist der Bruttolohn für mehr als 5 Arbeitnehmer zu melden, kopieren Sie bitte das mittlere Blatt des Formulars (ohne Anschriften und Unterschriftsfeld) und verwenden dieses für weitere Arbeitnehmer. Das Formular finden Sie auch im Medienraum unter www.soka-bau.de.

zu (1) Bitte tragen Sie hier die Arbeitgebernummer ein.

zu (2) Hier tragen Sie bitte den Staatencode (siehe Verzeichnis im Teil III am Ende der Broschüre) ein.

zu (3) In dieses Feld tragen Sie bitte den Kalendermonat und das Jahr ein, für welche die Meldung abgegeben wird.

zu (4) Alle Geldbeträge sind in EUR anzugeben.

Arbeitnehmerdaten

zu (5) Hier tragen Sie bitte die Nummer ein, unter welcher der Arbeitnehmer bei SOKA-BAU registriert ist. Die Nummer beginnt immer mit den Ziffern 50.

zu (6) Geben Sie das Geburtsdatum jedes einzelnen Arbeitnehmers an, damit keine Verwechslungen mit anderen Arbeitnehmern entstehen können.

zu (7) Hier geben Sie bitte das Datum des Tages an, an dem das Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitnehmer endete. Das ist der Tag, an dem der Arbeitnehmer aus Ihrem Betrieb ausgeschieden ist.

zu (8) - (9) Name(n), Vorname(n)

In diesen Feldern geben Sie Name(n) und Vorname(n) des Arbeitnehmers an, dessen Arbeitnehmernummer Sie unter (5) eingetragen haben.

zu (10) Hier teilen Sie bitte den Zeitraum mit, in dem der Arbeitnehmer in diesem Kalendermonat in Deutschland für Sie beschäftigt war. Wird ein Arbeitnehmer innerhalb eines Monats mehrmals nach Deutschland entsandt, melden Sie die entsprechenden Zeiträume bitte formlos auf einem separaten Blatt.

zu (10a) Hier tragen Sie bitte die dem beitragspflichtigen Bruttolohn (vgl. Feld 15) zugrunde liegenden lohnzahlungspflichtigen Stunden ein. Nicht zu melden sind hier die Urlaubsstunden.

zu (10b) Sofern Ihr Arbeitnehmer während der Entsendung krankheitsbedingt nicht für Sie tätig war und die Entsendung durch die Erkrankung Ihres Arbeitnehmers nicht endet, geben Sie hier bitte die krankheitsbedingten Ausfallstunden an, für die der Arbeitnehmer keinen Lohnfortzahlungsanspruch besitzt.

zu (11) Sofern Sie Ihrem Arbeitnehmer unbezahlte Urlaubstage oder Sonderurlaub gewährt haben, ist hier die Anzahl dieser Tage einzutragen. Entsprechende Anträge der Arbeitnehmer bzw. Vereinbarungen mit diesen fügen Sie der Monatsmeldung bitte in Kopie bei.

zu (12) Hier sind gegebenenfalls sonstige Tage ohne Lohnerwerb in Deutschland (z. B. wegen unentschuldigtem Fernbleibens) anzugeben. Nehmen Sie einen Eintrag bitte nur vor, wenn diese Tage innerhalb des Beschäftigungszeitraumes (aus Ziffer 10) liegen. Handelt es sich um mehrere Tage oder einen Zeitraum, müssen alle Kalendertage, also auch Samstage, Sonntage oder Feiertage, zusammengezählt werden.

zu (13) Haben Sie Ihrem Arbeitnehmer innerhalb des Beschäftigungszeitraumes (aus Ziffer 10) Urlaubstage mit Urlaubsvergütung gewährt, tragen Sie hier bitte die Anzahl der Urlaubstage (nur Arbeitstage = Montag bis Freitag) sowie den ersten und letzten Tag des Urlaubszeitraums ein.

zu (14) Hier geben Sie bitte die Urlaubsvergütung (brutto) an, die Sie in dem Kalendermonat an den Arbeitnehmer gezahlt haben.

zu (15) Der beitragspflichtige Bruttolohn ist inklusive der Urlaubsvergütung (14) anzugeben. Es ist der tatsächlich gezahlte, mindestens jedoch der geschuldete Bruttolohn zu melden. Die Bestand-

teile des Bruttolohns sind §8 Nr.4.2 BRTV zu entnehmen. In Zweifelsfällen fragen Sie bitte das Finanzamt, Ihren Steuerberater oder SOKA-BAU.

zu (16) Hier geben Sie bitte die Summe der auf dieser Seite eingetragenen Urlaubsvergütungen aus (14) an. Übertragen Sie diese Summe bitte auf die nächste Seite rechts oben.

zu (17) Die Summe der auf dieser Seite eingetragenen Bruttolöhne aus (15) tragen Sie bitte hier ein. Übertragen Sie diese Summe ebenfalls auf die nächste Seite rechts oben.

zu (18) Auf dem Schlussblatt ist hier die Gesamtsumme aller Bruttolöhne aus (15) anzugeben.

zu (19) Hier ist der auf der Grundlage des Gesamtbruttolohnes (18) mit Hilfe des Beitragssatzes errechnete Urlaubskassenbeitrag einzutragen. Dies ist der Urlaubskassenbeitrag, den Sie spätestens bis zum 20. des Kalendermonats, der auf den Entsendemonat folgt, an SOKA-BAU überweisen müssen. Erhebt Ihre Bank Überweisungsgebühren, so erhöhen Sie den Überweisungsbetrag bitte um diese Kosten, da der Beitrag ansonsten nicht vollständig bei SOKA-BAU ankommt.

zu (20) Auf dem Schlussblatt geben Sie bitte separat auch die Gesamtsumme aller gewährten Urlaubsvergütungen dieses Kalendermonats (14) an. Dieser Betrag wird als Erstattung von SOKA-BAU an Sie in tariflicher Höhe ausgezahlt, sofern Sie Ihren Meldepflichten vollständig nachgekommen sind und keine Beitragsrückstände bei SOKA-BAU bestehen.

zu (21) Bitte bestätigen Sie mit Datum, Ihrem Firmenstempel und Ihrer Unterschrift die Angaben in diesem Formular, insbesondere die Auszahlung der angegebenen Urlaubsvergütungen und die Gewährung der Urlaubstage während der Beschäftigung in Deutschland.





Abgeltungs-/ Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers

SOKA-BAU
Urlaubs- und Lohnausgleichskasse
der Bauwirtschaft
Hauptabteilung Europa
Postfach 5711
65047 Wiesbaden
DEUTSCHLAND

Seite 1 von 2

Bitte in lateinischen Druckbuchstaben ausfüllen!

Arbeitgebernummer Staatencode

(1) Arbeitnehmernummer

(2) Name des Arbeitnehmers

Tag Monat Jahr

(3) Geburtsdatum

(4) Vorname(n) des Arbeitnehmers

Heimatadresse

(5) Straße

(6) Hausnummer

(7) Postleitzahl

(8) Ort

(9) Land

(10) Vorwahl

(11) Telefon

(12) Telefax

Ich beantrage

Abgeltung für das laufende Jahr oder das Vorjahr (wenn zutreffend, bitte ankreuzen)

(13)

Der Antrag auf Abgeltung für Urlaubsansprüche aus dem Jahr **2013** kann nur bis **31.12.2014** gestellt werden, für Urlaubsansprüche aus dem Jahr **2014** nur bis zum **31.12.2015**.

Der letzte Tag, an dem ich in Deutschland als Arbeitnehmer baugewerbliche Tätigkeiten ausgeführt habe, war der

Tag Monat Jahr

Seitdem habe ich länger als drei Monate meine baugewerblichen Tätigkeiten in Deutschland beendet und bin derzeit nicht arbeitslos. Auch nach den drei Monaten werde ich voraussichtlich nicht wieder auf deutschen Baustellen tätig sein.

Seitdem bin ich in einem Angestellten- oder Ausstellungsverhältnis.

Bitte legen Sie eine Kopie Ihres Angestellten- oder Ausstellungsvertrages dazu.

Entschädigung für das Vorvorjahr (wenn zutreffend, bitte ankreuzen)

(14)

Der Antrag auf Entschädigung für Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2012 kann vom **01.01.2014 bis zum 31.12.2014** gestellt werden.

B. Formular für den Arbeitnehmer

Hinweise zum Ausfüllen des Formulars „Abgeltungs-/Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers“

Allgemein

Damit SOKA-BAU einem entsandten Arbeitnehmer die Urlaubsabgeltung oder Entschädigung auszahlen kann, muss der Arbeitnehmer mit diesem Formular bei SOKA-BAU einen Antrag stellen. Formulare finden sich auch im Medienraum unter www.soka-bau.de. Außerdem ist eine formlose schriftliche Antragsstellung möglich, sofern alle notwendigen Daten enthalten sind (siehe unter C2.).

zu (1) Hier trägt der Arbeitnehmer die Nummer ein, unter der er bei SOKA-BAU registriert ist. Die Arbeitnehmernummer beginnt immer mit den Ziffern 50.

zu (2) - (4) Hier macht der Arbeitnehmer Angaben zu seiner Person:

Name
Geburtsdatum
Vorname(n)

Heimatadresse

zu (5) - (12) Hier macht der Arbeitnehmer Angaben zu seiner aktuellen Heimatadresse:

Straße, Hausnummer*
Postleitzahl*, Ort
Land
Vorwahl, Telefon, Telefax

Antrag des Arbeitnehmers

zu (13) Diese Ziffer kreuzt der Arbeitnehmer an, wenn er entweder innerhalb von drei Monaten keine baugewerbliche Tätigkeit mehr in Deutschland ausführte oder in ein Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis wechselte und eine Abgeltung beantragen will. SOKA-BAU benötigt das genaue Datum, an dem der Arbeitnehmer zuletzt

in Deutschland baugewerblich beschäftigt war. Bei einem Wechsel in ein Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis ist als Nachweis die Vorlage einer Kopie des Angestellten- oder Ausbildungsvertrags erforderlich. Die Abgeltung kann nicht ausgezahlt werden, während der Arbeitnehmer arbeitslos ist.

zu (14) Diese Ziffer kreuzt der Arbeitnehmer an, wenn seine Urlaubsansprüche verfallen sind und er eine Entschädigung beantragen möchte. Die Antragsfristen sind unbedingt zu beachten. Der Antrag muss bei SOKA-BAU innerhalb des zweiten Kalenderjahres, nachdem die Ansprüche entstanden sind, eingehen.

* In diese Felder sind auch dann die Postleitzahlen bzw. die Hausnummern einzutragen, wenn diese im Heimatstaat üblicherweise hinter dem Ort bzw. vor der Straße geschrieben werden.

Bankverbindung

zu (15) - (22) Hier macht der Arbeitnehmer Angaben zu seiner aktuellen persönlichen Bankverbindung, an die SOKA-BAU seine Urlaubsabgeltung oder Entschädigung überweisen soll. Einzutragen sind:

- Name und Anschrift der Bank
- Bankleitzahl/Bankschlüssel/Bankcode
- Kontonummer
- SWIFT-Code/BIC
- IBAN

zu (23) Sofern der Arbeitnehmer kein eigenes Bankkonto besitzt, kann er unter (15) bis (22) auch die Bankverbindung einer Vertrauensperson angeben, die den von SOKA-BAU überwiesenen Geldbetrag dann an ihn weiterleiten muss. Damit

die Überweisung von der Bank durchgeführt werden kann, benötigt SOKA-BAU bei jedem Antrag, zusätzlich zur Bankverbindung, auch den vollständigen Namen (Vor- und Nachname) des Kontoinhabers.

Bei dem Kontoinhaber darf es sich nicht um den Arbeitgeber oder einen Bevollmächtigten des Arbeitgebers handeln. An diese kann keine Abgeltung oder Entschädigung überwiesen werden, da es sich um Auszahlungen von SOKA-BAU direkt an den Arbeitnehmer handelt. Zur Legitimation des Kontoinhabers ist dem Antrag eine Kopie des Personalausweises/Reisepasses des Arbeitnehmers beizufügen.

zu (24) Hier muss der Arbeitnehmer mit Datum und Unterschrift die Angaben in dem Formular bestätigen. Ohne Unterschrift des Arbeitnehmers kann SOKA-BAU keine Auszahlung vornehmen.

Staatencode-Verzeichnis

Staat	Code		
Belgien	BE	Kanada	CA
Bosnien-Herzegowina	BA	Kroatien	HR
Bulgarien	BG	Lettland	LV
Dänemark	DK	Liechtenstein	LI
Deutschland	DE	Litauen	LT
Estland	EE	Luxemburg	LU
Finnland	FI	Mazedonien	MK
Frankreich	FR	Montenegro	ME
Griechenland	GR	Niederlande	NL
Großbritannien	GB	Norwegen	NO
Irland	IE	Österreich	AT
Island	IS	Polen	PL
Italien	IT	Portugal	PT
		Rumänien	RO
		Russland	RU
		Schweden	SE
		Schweiz	CH
		Serbien	RS
		Slowakei	SK
		Slowenien	SI
		Spanien	ES
		Tschechische Republik	CZ
		Türkei	TR
		Ukraine	UA
		Ungarn	HU
		Zypern	CY

Tätigkeitsverzeichnis

Schlüssel Tätigkeit

01 Hochbauarbeiten

dazu gehören auch: Maurerarbeiten, Fugarbeiten (Verfugung von Mauerwerk, Anbringen von Dehnungsfugen, Fugen zwischen Einbauteilen und Bausubstanz)

02 Betonarbeiten

dazu gehören auch: Tiefbauarbeiten, Stahlbetonarbeiten, Glasstahlbetonarbeiten, Schalungsarbeiten, Betonbohr- und -sägearbeiten (Durchbrüche in Decken und Wänden und Ähnlichem)

03 Armierungsarbeiten

dazu gehören auch: Stahlbiege- und Flechtarbeiten (nur bei gleichzeitigem Einbau im Bauwerk)

04 Schornstein- und Feuerungsbauarbeiten

dazu gehören auch: Ofenbauarbeiten mit Ausnahme von Kachelofen- und Heizungsbau

05 Fertigbauarbeiten

dazu gehören auch: Zusammenfügen, Einbauen sowie Herstellen von Fertigbauteilen

06 Zimmerarbeiten

dazu gehören auch: Holzbauarbeiten, Restaurierung von Fachwerk

07 Fassadenbau

dazu gehören auch: Anbringen von Fassadenelementen mit Ausnahme von Schiefer

08 Stuck- und Putzarbeiten

dazu gehören auch: Gipsarbeiten, Rabitzarbeiten (jeweils einschließlich Restaurierungen)

09 Wärme-, Kälte-, Schallschutz- sowie Feuchtigkeitsisolierungen

dazu gehören auch: Abdichtungsarbeiten, Dämmarbeiten

10 Fliesen- und Plattenverlegearbeiten

dazu gehören auch: Mosaikverlegearbeiten, Verlegung von Kunststein-, Naturstein- und keramischen Produkten

11 Fußbodenbau

dazu gehören auch: Estricharbeiten, Verlegung von Bodenbelägen, bei Verwendung von Textil, PVC und Holz (jedoch nur in Verbindung mit der vorherigen Estrichherstellung)

12 Terrazzoarbeiten

dazu gehören auch: Herstellung von Schütt-Terrazzo, Verlegung oder Einbau von Terrazzo-Produkten

13 Montage von Bauteilen

dazu gehören auch: Trockenbauarbeiten, Montagebauarbeiten, d. h. Einbau von Zwischenwänden, Decken, Fenstern, Türzargen, Garagentoren, Anbringen von Trapezblechen und Ähnlichem

-
- 14 Bausanierungsarbeiten**
dazu gehören auch: Bauten- und Eisenschutzarbeiten, Bautrocknungsarbeiten (nur unter Eingriff in das Mauerwerk), Betonsanierung, Holzschutzarbeiten an Bauteilen, Asbestsanierungsarbeiten an Bauwerken und Bauteilen
-
- 15 Tiefbauarbeiten**
dazu gehören auch: Rammarbeiten, Erdbewegungsarbeiten, Planierarbeiten, Tiefbohrarbeiten
-
- 16 Spezialtiefbauarbeiten**
dazu gehören auch: Tunnelbauarbeiten, Schachtbauarbeiten
-
- 17 Kabelleitungstief- und Rohrleitungsbau**
dazu gehören auch: Rohrleitungstiefbauarbeiten, Bodendurchpressungen
-
- 18 Brunnenbauarbeiten**
dazu gehören auch: Brunnenbohrarbeiten
-
- 19 Baugewerbliche Erdarbeiten**
dazu gehören auch: Aptierungsarbeiten, Drainierungsarbeiten, Grabenräumungsarbeiten, Fashinierungsarbeiten, Bodenverfestigungsarbeiten (chemisch)
-
- 20 Straßenbauarbeiten**
dazu gehören auch: Straßenwalzarbeiten, Fahrbahnmarkierungsarbeiten, Pflasterarbeiten
-
- 21 Gleisbauarbeiten**
-
- 22 Wasserbauarbeiten**
dazu gehören auch: Wasserwerksbauarbeiten, Wasserhaltungsarbeiten, Bau von Wasserstraßen, Schleusenbau
-
- 23 Abbrucharbeiten**
dazu gehören auch: Sprengarbeiten, Enttrümmerungsarbeiten (jeweils nur in Verbindung mit anschließenden baugewerblichen Arbeiten wie Baugrubenaushub, Einplanierung, Maurer- und Betonierarbeiten)
-
- 24 Herstellung von nicht lagerfähigen Baustoffen**
dazu gehören auch: Transportbeton, Fertigmörtel, Mischgut im Straßenbau (Produktion für den eigenen Betrieb oder organschaftlich verbundene Unternehmen)
-
- 25 Vermietung von Baumaschinen**
mit Bedienungspersonal (zum Beispiel Bagger, Raupen, Betonpumpen, Autokräne und Ähnliches)
-
- 26 Sonstige Bauarbeiten**
Alle baulichen Leistungen, die nicht in der Einzelaufstellung enthalten sind Bei Verwendung des Schlüssels 26 beschreiben Sie uns bitte Ihre Tätigkeit mit eigenen Worten.
-

Teil IV: Staatliches Meldeverfahren

Anmeldung/Versicherung nach § 18 AEntG

Zur Abgabe einer schriftlichen Meldung in deutscher Sprache sind verpflichtet

- **Arbeitgeber** mit Sitz im Ausland, die einen oder mehrere Arbeitnehmer mit Bauleistungen auf einer Baustelle in Deutschland beschäftigen,
- **Entleiher**, die einen oder mehrere Arbeitnehmer eines Verleihers mit Sitz im Ausland mit Bauleistungen auf einer Baustelle in Deutschland beschäftigen.

Die Meldungen sind per Fax an die

Bundesfinanzdirektion West
Wörthstraße 1-3
50668 Köln

Fax: + 49 221 964 870

zu senden.

Hierzu soll das von der Zollverwaltung empfohlene Formular verwendet werden, das elektronisch ausgefüllt werden kann. Das Formular ist zu finden unter www.zoll.de > Fachthemen > Arbeit > Meldungen bei Entsendungen.

Werden Arbeitnehmer

- an einem Beschäftigungsort,
 - ganz oder teilweise vor 6:00 Uhr oder nach 22:00 Uhr oder
 - in Schichtarbeit,
 - an mehreren Beschäftigungsorten am selben Tag oder
 - in ausschließlich mobiler Tätigkeit
- beschäftigt, hat der Arbeitgeber bzw. Entleiher nach Maßgabe der Verordnung über Meldepflichten nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz

(AEntGMeldV) eine Einsatzplanung vorzulegen.

In der schriftlichen Anmeldung bzw. der Einsatzplanung sind die folgenden Angaben zu machen:

Arbeitgeber:

- Familienname, Vornamen und Geburtsdatum der von dem Arbeitgeber in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer
- Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung
- Ort der Beschäftigung (Baustelle)
- Ort im Inland, an dem die nach § 19 AEntG erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden
- Familienname, Vornamen, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des verantwortlich Handelnden (Ansprechpartner der Kontrollbehörden für die Erteilung von Auskünften, z.B. Bauleiter, Vorarbeiter)
- Branche, in die die Arbeitnehmer entsandt werden sollen
- Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines Zustellungsbevollmächtigten, soweit dieser nicht mit dem verantwortlich Handelnden identisch ist

Entleiher:

- Familienname, Vornamen und Geburtsdatum der überlassenen Arbeitnehmer
- Beginn und Dauer der Überlassung
- Ort der Beschäftigung (Baustelle)
- Ort im Inland, an dem die nach § 19 AEntG erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden
- Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines Zustellungsbevollmächtigten des Verleihers
- Branche, in die die Arbeitnehmer entsandt werden sollen
- Familienname, Vornamen oder Firma sowie Anschrift des Verleihers

In der **Einsatzplanung** sind zusätzliche Angaben zu machen. Der Einsatz der Arbeitnehmer ist bei stationären Tätigkeiten durch die Angabe, an welchen Tagen und zu welchen Uhrzeiten die Arbeitnehmer eingesetzt werden sollen bzw. bei mobilen Tätigkeiten, an welchen Tagen und zu welchen Uhrzeiten sie die Arbeit aufnehmen werden, zu konkretisieren. Bei einer ausschließlich mobilen Tätigkeit hat der Arbeitgeber bzw. der Entleiher in der Einsatzplanung anstelle eines Beschäftigungsorts den Ort zu melden, an dem die Arbeit aufgenommen wird. Eine ausschließlich mobile Tätigkeit ist eine Tätigkeit, die nicht an einen einzelnen Beschäftigungsort gebunden ist und deren Durchführung nicht einer bestimmten Adresse zugeordnet werden kann.

Die Einsatzplanung kann sich auf einen Zeitraum von bis zu drei Monaten erstrecken.

Zu einer Meldung sind auch **Werkvertragsarbeitgeber**, die im **Rahmen bilateraler Regierungsvereinbarungen** in Deutschland tätig werden, verpflichtet. Die zu gewährenden materiellen Arbeitsbedingungen (Lohn/Urlaub) richten sich zunächst nach dem insoweit vorrangigen Arbeitserlaubnis- bzw. Aufenthaltsrecht sowie den einschlägigen Regierungsvereinbarungen. Die Anwendung des AEntG wird damit jedoch nicht ausgeschlossen.

Eine Meldung muss der Arbeitgeber bzw. Entleiher auch erstatten, wenn

- sich der Beginn der Bauleistung ändert,
- sich Beginn oder Ende der Überlassung von Leiharbeitnehmern ändert,
- andere als die ursprünglich gemeldeten Arbeitnehmer beschäftigt werden oder
- bereits gemeldete Arbeitnehmer auf einer anderen Baustelle in Deutschland eingesetzt werden sollen,
- eine andere als die bisher gemeldete Person zum Zustellungsbevollmächtigten bestellt wird oder
- sich die Anschrift des Zustellungsbevollmächtigten ändert.

Für Arbeitgeber bzw. Entleiher, die verpflichtet sind, eine Einsatzplanung vorzulegen, ist nach Maßgabe der AEntGMeldV eine Änderungsmeldung entbehrlich, wenn

- der Einsatz am gemeldeten Ort um weniger als eine Stunde verschoben wird oder
- die personelle Zusammensetzung der eingesetzten Gruppe um nicht mehr als zwei Arbeitnehmer von der gemeldeten Einsatzplanung abweicht und alle eingesetzten entsandten Arbeitnehmer im Rahmen einer anderen aktuellen Einsatzplanung gemeldet wurden.

Der Anmeldung hat der Arbeitgeber eine Versicherung, der Entleiher eine solche des Verleihers beizufügen. Mit der Versicherung wird bestätigt, dass die vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Die Überlassung von Arbeitnehmern in Betriebe des Baugewerbes nach **§1 Baubetriebe-Verordnung** ist nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Vergleichen Sie hierzu §1b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG):

§1b Einschränkungen im Baugewerbe

Arbeitnehmerüberlassung nach §1 AÜG in Betriebe des Baugewerbes für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden, ist unzulässig.

Sie ist gestattet

- a) zwischen Betrieben des Baugewerbes und anderen Betrieben, wenn diese Betriebe erfassende, für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge dies bestimmen,
- b) zwischen Betrieben des Baugewerbes, wenn der verleihende Betrieb nachweislich seit mindestens drei Jahren von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder von deren Allgemeinverbindlichkeit erfasst wird.

Abweichend von Satz 2 ist für Betriebe des Baugewerbes mit Geschäftssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes Arbeitnehmerüberlassung auch gestattet,

wenn die ausländischen Betriebe nicht von deutschen Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen erfasst werden, sie aber nachweislich seit mindestens drei Jahren überwiegend Tätigkeiten ausüben, die unter den Geltungsbereich derselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträge fallen, von denen der Betrieb des Entleihers erfasst wird.



Stichwortverzeichnis

A	Seite
Abgeltung	28, 51f.
Adresse	
des Arbeitgebers in Deutschland.....	36f.
des Arbeitgebers im Entsendestaat.....	36f.
des Arbeitnehmers im Entsendestaat.....	40f.
der Einzugsstelle für Sozialversicherungs-	
beiträge.....	40f.
der Lohnsteuereinzugsstelle.....	40f.
der Urlaubskasse im Entsendestaat.....	42f.
AEntG (Arbeitnehmer-Entsendegesetz)	11
Anrechnung	
Angabe auf Arbeitnehmer-Stammdaten....	42f.
Anrechnungsbetrag.....	24
Anrechnungszeitpunkt.....	25
im Voraus gewährten Urlaubs.....	23
Ansparprinzip	15
Antrag	
Abgeltungsantrag.....	30, 50, 52
Ausfüllen des Abgeltungs-/Entschädigungs-	
antrages.....	51, 53
Entschädigungsantrag.....	29, 50, 52
Erstattungsantrag, siehe Monatsmeldung	
Arbeiter, siehe Arbeitnehmer	
Arbeitgebernummer	8, 32
Arbeitnehmer	14
Arbeitnehmerkontoauszug	26
Arbeitnehmernummer	9, 28ff.
Arbeitnehmerüberlassung/-verleih	14, 57
Arbeitstage	15
Aufrechnung	27
Ausfüllen der Formulare	
Hinweise zum Ausfüllen.....	35
Abgeltungs-/Entschädigungsantrag.....	51, 53
Monatsmeldung.....	47f.
Stammdaten des Arbeitgebers	37, 39
Stammdaten des Arbeitnehmers	41, 43
Auszahlung	
des Anrechnungsbetrages	25
der Entschädigung.....	29
der Erstattung.....	27
der Urlaubsabgeltung.....	28
der Urlaubsvergütung.....	18

B	
Bankverbindung	
des Arbeitgebers	38
des Arbeitnehmers	52
der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der	
Bauwirtschaft	32
Baustelle in Deutschland	14
Beschäftigungstage	15f.
Bescheinigungen	14, 26, 29ff.
Beitragsmeldung	31, 44ff.
Beitragszahlung	32, 46, 48
Betriebsabteilung	14
BRTV (Bundesrahmentarifvertrag für das	
Baugewerbe)	11
Bruttolohn	17, 31
Bundesländer	
alte Bundesländer.....	13
neue Bundesländer.....	13
Bundesurlaubsgesetz	10
Bürgerfrühwarnsystem	33
Bürgerhaftung	33
D	
Dauer des Urlaubs	15
E	
Einzugsstelle	
für Sozialversicherungsbeiträge	40f.
für Lohnsteuer	40f.
Elektronisches Meldeverfahren	34
Enthaltungsbescheinigung	33
Entleiher	14, 56f.
Entschädigung	
von verfallenen Urlaubs- und Urlaubsabgel-	
tungsansprüchen	29
Entschädigungsantrag	50ff.
Entsende-Richtlinie	
Europäische Entsende-Richtlinie.....	10
Entsendung gewerblicher Arbeitnehmer	14
Erben	30
Erstattung von Urlaubsvergütungen	27f.
Euro	32, 44

F	Finanzamt 9, 29f., 41	P	Pauschale
	Formulare, siehe Ausfüllen der Formulare		für Arbeitnehmeranteil zu den Systemen der
	Freistellung14		sozialen Sicherheit und Steuern28f.
G			Präqualifikation33
	Gerichtsstand29	R	
	Gesetz		Reihenfolge bei Urlaubsgewährung22
	Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen		Resturlaubsanspruch
	für grenzüberschreitend entsandte und für		Errechnen des Resturlaubs 21, 23
	regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitneh-		Rückwirkende Heranziehung eines Betriebes .. 27f.
	mer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-	S	
	Entsendegesetz – AEntG)..... 11		Schwerbehinderte, siehe Urlaub für
I			schwerbehinderte Arbeitnehmer
	Internet 34, 62		Selbständige Betriebsabteilung14
J			SOKA-BAU10f.
	Jahresende21		Sozialversicherung28
	Jugendliche, siehe Urlaub für jugendliche		Staatencode-Verzeichnis53
	Arbeitnehmer	T	
K			Tage ohne Lohn 15, 44ff.
	Klagen29		Tätigkeit
	Kontoauszug		überwiegend bauliche Tätigkeiten..... 14
	des Arbeitnehmer26		Tätigkeitsverzeichnis54f.
	Kürzungsvorbehalt		Tariflohn, siehe Lohn
	bei Abgeltungen.....28		Tarifvertrag11
	bei Entschädigungen29f.		Tarifvertragsparteien11
L			Teilurlaub19
	Lohn		Tod des Arbeitnehmers30
	Mindestlohn 12	U	
	Tariflohn12		Übertrag von Urlaub
	Lohnsteuer29f.		am Jahresende21
	Lohnsteuerbescheinigung29f.		bei Wechsel des Arbeitgebers..... 26
M			Überweisung
	Meldepflichten31f.		des Anrechnungsbetrages auf Geschäftskon-
	Meldetermine31f.		to des Arbeitgebers 25
	Mindestlohn, siehe Lohn		des Beitrags an SOKA-BAU 32
	Monatsmeldung 31, 44ff.		Überweisungskosten
O			bei Beitragszahlung des Arbeitgebers..... 32
	Ordnungswidrigkeit33		Überwiegend bauliche Tätigkeit14
			Urlaub
			für gewerbliche Arbeitnehmer15f.
			für jugendliche Arbeitnehmer 30
			für schwerbehinderte Arbeitnehmer 30

während der Entsendung	17
Urlaubsabgeltung	
Abgeltungsantrag	28, 50ff.
bei Beendigung der Tätigkeit in Deutschland	28
bei Wechsel in ein Angestellten- oder Ausbil- dungsverhältnis	28
bei Alters- oder Erwerbsunfähigkeitsrente ..	28
bei Tod des Arbeitnehmers	30
Verfallfrist	17
Urlaubsanspruch	
bei Tod des Arbeitnehmers	30
bei Wechsel des Arbeitgebers	25
Verfallfrist	17
Urlaubsantritt	17
Urlaubsdauer	15f.
Urlaubsdivisor	15
Urlaubsgeld	
Urlaubsentgelt	18
zusätzliches Urlaubsgeld	18
Urlaubsgewährung	17, 19
Urlaubskassensysteme, vergleichbare	14f.
Urlaubsprozentsatz	18
Urlaubstage	
bezahlte	15ff.
Formel für Urlaubstage	16
unbezahlte	15
Urlaubsvergütung	
Formel für Urlaubsvergütung	18
Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirt- schaft (ULAK)	10-11

V

Verfahrensübersicht	8f.
Verfallfrist	
für Urlaubs- und Urlaubsabgeltungs- ansprüche	17
für Erstattungen	27
Vergleichbare Einrichtung im Entsendestaat	14
Verleiher	14, 56f.
Verrechnung mit Beitragsschulden	27
Vertrag, siehe Tarifvertrag	
Verwendung des Anrechnungsbetrages	25
Verzugszinsen	33
VTV (Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe)	11

W

Wechsel des Arbeitgebers

Mitnahme des Urlaubs	26
Urlaubsbescheinigung	26

Werktage	23
-----------------------	-----------

Z

Zahlung

der Beiträge	32
der Entschädigung	29
der Erstattung	27
der Lohnsteuer	30
der Urlaubsabgeltung	28f.
der Urlaubsvergütung	18
des Sozialversicherungsbeitrages	28

Zeitpunkt

Beitragsmeldung	31f.
Beitragszahlung	32
des Abgeltungs-/Entschädigungsantrages...	28, 50f.
der Anrechnung	25
der Urlaubsabgeltung	28
der Urlaubsgewährung	17
der Urlaubsvergütung	18

Zinsen, siehe Verzugszinsen

Zoll	33, 56
-------------------	---------------

Wie können Sie uns erreichen?

Senden Sie bitte Ihre Briefe an folgende Postfachadresse:

SOKA-BAU
Urlaubs- und Lohnausgleichs-
kasse der Bauwirtschaft
Hauptabteilung Europa
Postfach 57 11
65047 Wiesbaden
DEUTSCHLAND

Unsere Hausanschrift lautet:

Wettinerstraße 7
65189 Wiesbaden
DEUTSCHLAND

Weitere Kontaktmöglichkeiten:

- Sie können uns auch Ihre Schreiben per Telefax schicken. Die Telefaxnummer lautet:
+49 611 707-4555
- Telefonisch stehen wir Ihnen unter folgender Telefonnummer zur Verfügung:
+49 611 707-4992
- E-Mail-Adresse:
Europaabteilung@soka-bau.de
- Internetadresse:
www.soka-bau.de

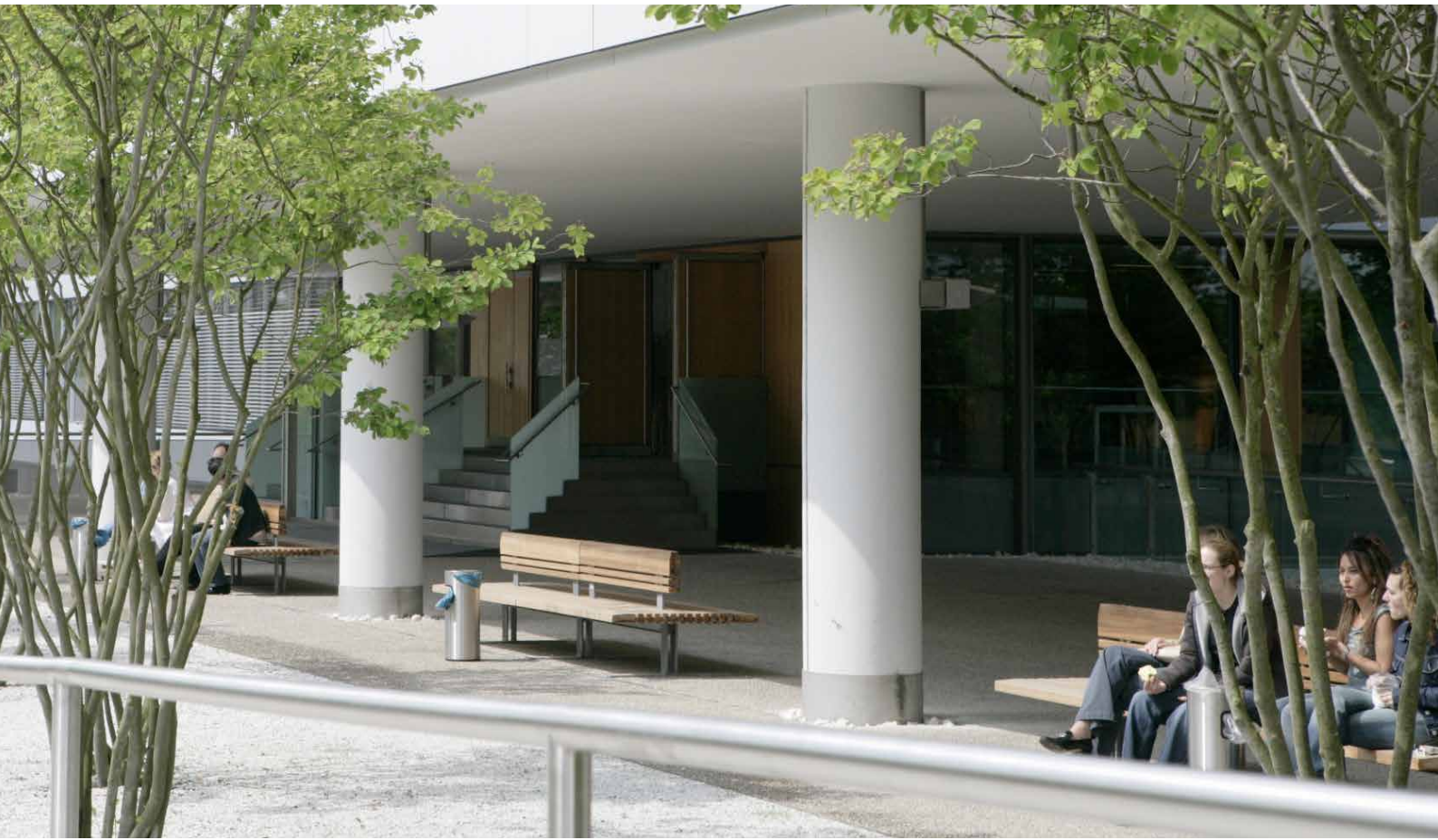
Wie lautet unsere Bankverbindung?

Zahlen Sie bitte ausschließlich auf folgendes Bankkonto der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft:

Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale
Bankleitzahl 500 500 00
Kontonummer 12 000 022
über den SWIFT-Code/BIC HELADEF
(Gebührenfeld 71A: OUR)
IBAN-Code: DE40_5005_0000_0012_0000_22

Vergessen Sie bitte nicht, Ihre Arbeitgebernummer auf dem Überweisungsvordruck im Feld „Verwendungszweck“ anzugeben.







Urlaubs- und Lohnausgleichskasse
der Bauwirtschaft (Herausgeber)
Wettinerstraße 7
65189 Wiesbaden

Stand: Januar 2014