



# Pflichtenheft

**Zulassungsverfahren für Rechenzentren und  
Softwarehäuser zur elektronischen  
Datenübermittlung zwischen Baubetrieben und  
SOKA-BAU**

**Version 06**

Gültig ab 2016

**Herausgeber:**  
SOKA-BAU  
Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft  
Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG  
Wettinerstraße 7  
65189 Wiesbaden

## 0 Inhaltsverzeichnis

0	Inhaltsverzeichnis .....	1
1	Einleitung .....	4
1.1	Zulassungsvoraussetzungen für Bauarbeitgeber, Dienstleister oder Steuerberater .....	5
1.2	Zulassungsvoraussetzungen für Softwarehersteller .....	5
1.3	Übermittlung der Daten .....	6
2	Beschreibung der Datensätze .....	7
2.1	Datenformat .....	7
2.2	Identifikationsteil .....	7
2.3	Datensatz URMEL .....	9
2.3.1	Fachliche Beschreibung gewerbliche Arbeitnehmer .....	13
2.3.1.1	Urlaubsanspruch .....	13
2.3.1.2	Schwerbehinderung .....	13
2.3.1.3	Urlaubsdauer .....	13
2.3.1.4	Aushilfen/Teilzeit (verkürzte Arbeitszeit) .....	14
2.3.1.5	Langzeitkranke .....	14
2.3.1.6	Elternzeit .....	14
2.3.1.7	Urlaubsvergütung .....	15
2.3.1.8	Bruttolohn .....	17
2.3.1.9	Abgeltung von Urlaubsansprüchen .....	18
2.3.1.10	Anspruch bei Tod des Arbeitnehmers .....	20
2.3.1.11	Jugendliche Arbeitnehmer .....	21
2.3.1.12	Volljährige Arbeitnehmer im Auslernjahr .....	23
2.3.1.13	Dienstplicht .....	25
2.3.1.14	Feld gezahlte Stunden .....	26
2.3.1.15	Empfohlene Fehleranzeigen für die Anwender .....	27
2.3.1.16	Beispiele zum Datensatz URMEL .....	28
2.3.2	Fachliche Beschreibung für Auszubildende .....	30
2.3.2.1	Erstattung der Ausbildungsvergütung .....	30
2.3.2.2	Erstattung der Ausbildungsvergütung bei Anrechnung anderer Ausbildungszeiten .....	31
2.3.2.3	Abbruch oder Ende der Ausbildung ohne Erstattungsanspruch .....	31
2.3.2.4	Beispiele .....	32
2.3.2.5	Besonderheiten in der Berufsausbildung .....	36
2.3.3	Fachliche Beschreibung der Mindesturlaubsvergütung .....	39
2.3.3.1	Berechnung der Mindesturlaubsvergütung .....	39
2.3.3.2	Weitere neue Meldefelder .....	42
2.3.3.3	Auslernjahr und jugendliche Arbeitnehmer .....	43
2.3.3.4	Zeitpunkt der Anspruchsermittlung für die Mindesturlaubsvergütungs -Ansprüche aus Saison-KUG .....	43
2.3.3.5	Arbeitszeitflexibilisierung (§ 3 Nr. 1.4 BRTV) .....	44
2.3.3.6	Aussteuerung .....	44
2.3.3.7	Bruttolohn mit Sonderzahlungen .....	44
2.3.3.8	Übertragung von Mindesturlaubsansprüchen bei ruhendem Arbeitsverhältnis ..	44
2.3.3.9	Altersteilzeit .....	44

2.3.3.10	Fehlende Meldungen.....	45
2.3.3.11	Wechsel des Lohnprogramms / der abrechnenden Stelle.....	45
2.3.3.12	Krankengeld in Höhe Saison-KUG .....	45
2.3.3.13	Urlaubsgewährung im März aus dem Kalenderjahr .....	45
2.3.3.14	Urlaubsnachweis .....	46
2.3.3.15	Sonderkonstellationen.....	46
2.4	Datensatz ANMEL.....	47
2.4.1	Fachliche Beschreibung der jeweiligen Meldeschlüssel und Meldegründe .....	55
2.4.1.1	Meldung Beginn einer Beschäftigung .....	55
2.4.1.2	Meldung Ende einer Beschäftigung.....	56
2.4.1.3	Meldung der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (Meldeschlüssel 0011) .....	56
2.4.1.4	Adressmeldung oder Namensänderung (Meldeschlüssel 0015).....	56
2.4.1.5	Meldung der gesetzlichen Dienstpflicht (Meldeschlüssel 0020) .....	57
2.4.1.6	Meldung der Zivildienstzeit (Meldeschlüssel 0025).....	57
2.4.1.7	Meldung von Zeiten bei Inanspruchnahme der Pflegezeit für alle gewerblichen Arbeitnehmer und für Angestellte (Meldeschlüssel 0027) .....	58
2.4.1.8	Meldung von Zeiten bei Erziehungsurlaub für alle gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellte (Meldeschlüssel 0028) .....	58
2.4.1.9	Meldung von Zeiten einer Schwerbehinderung (Meldeschlüssel 0030) .....	59
2.4.1.10	Abmeldung wegen Tod des Arbeitnehmers (Meldeschlüssel 0042).....	59
2.4.1.11	Meldung von Beschäftigungszeiten gewerblicher Arbeitnehmer in Berlin und bei Wechsel zu SOKA-BAU Wiesbaden (Meldeschlüssel 0070) .....	59
2.4.1.12	Meldung von Beschäftigungszeiten gewerblicher Arbeitnehmer im Bundesgebiet bei Wechsel zur Sozialkasse des Berliner Baugewerbes (Meldeschlüssel 0072) .....	60
2.4.1.13	Meldung von Beschäftigungszeiten aus dem Entsendeverfahren (Meldeschlüssel 0076) .....	60
2.4.1.14	Tätigkeitsschlüssel ab 1. Juli 2013 .....	60
2.4.1.15	SEPA / IBAN – BIC .....	60
2.5	Datensatz RAMEL.....	61
2.5.1	Fachliche Beschreibungen zum Datensatz RAMEL.....	62
2.5.1.1	Ermittlung Urlaubsvergütungsanspruch.....	62
2.5.1.2	Wann erfolgt die Meldung?.....	62
2.5.1.3	Gesetzliche Dienstpflicht .....	63
2.6	Datensatz BEMEL .....	64
2.6.1	Informationen über die Meldeinhalte.....	66
2.6.1.1	Steuerkennzeichen der Meldeanteile.....	66
2.6.1.2	Steuerkennzeichen zur Meldungsergänzung im Angestelltenbereich .....	69
2.6.2	Hinweis zur Vermeidung von Doppelmeldungen .....	69
2.6.3	Korrektur der Meldung.....	69
2.7	Datensatz BGMEL.....	71
2.7.1	Verfahrensbeschreibung .....	74
2.7.2	Anforderung eines Versicherungsnachweisheftes .....	74
2.7.3	Adressmeldung .....	75
2.7.4	Gesetzliche Dienstpflicht .....	75
2.7.5	Meldung von Zeiten bei Inanspruchnahme der Pflegezeit nur für gewerbliche Arbeitnehmer (Meldeschlüssel 0027) .....	76

2.7.6	Meldung von Beschäftigungszeiten .....	76
2.7.6.1	Angestellte .....	76
2.7.6.2	Gewerbliche Arbeitnehmer .....	76
2.8	Datensatz SUMEL .....	77
2.9	Datensatz SIMEL .....	79
2.9.1	Korrekturen .....	80
2.9.2	Saldierung der Meldebeträge innerhalb eines Monats .....	81
2.9.3	Stornierungen .....	81
2.9.4	Datenlieferung ohne Vereinbarung SIKOflex .....	81
2.9.5	Nullmeldungen .....	81
2.9.6	Sozialaufwendungen .....	81
2.9.7	Sonstiges .....	81
2.10	Datensatz GEMEL .....	82
2.11	Datensatz ENDE .....	82

## 1 Einleitung

In diesem Pflichtenheft werden über die bestehenden EDV-Bedingungen hinaus Meldegrundlagen, Fallbeschreibungen und Gestaltungsrichtlinien für den Datenaustausch mit SOKA-BAU beschrieben.

SOKA-BAU, dies ist die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) und Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK-Bau), die aus rechtlichen Gründen als eigenständige Körperschaften agieren. Die tariflichen Verfahren, die SOKA-BAU umsetzt, gelten insgesamt für rund 70.000 Baubetriebe mit rund 800.000 Beschäftigten. SOKA-BAU wird als gemeinsame Einrichtung von den Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft getragen. Diese sind der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V., der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V. und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.

Für alle in der Praxis vorkommenden Meldetatbestände wird erläutert, welcher Datensatz mit welchen Meldeinhalten zu liefern ist und welche Formal- und Plausibilitätsprüfungen zu erfüllen sind. Das heißt, alle Fallkonstellationen, die innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses im Baugewerbe auftreten können, werden erklärt und den Anwendern dazu die Meldearten/ -inhalte für die Umsetzung im elektronischen Datenaustausch vorgegeben. Anhand dieser Vorgaben werden auch die Testfälle für die Zulassungsbedingungen definiert.

Die bisherigen Datensätze AUMEL, AGMEL, ERMEL, LOMEL entfallen. Der Datensatz BEMEL ist nur noch im Bereich Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland zugelassen (Betriebskontonummern mit 24X XXX XX). Die Inhalte des Datensatzes AUMEL werden in den URMEL integriert. Der URMEL wurde um einen Meldeinhalt erweitert. Es sind neue Meldearten dazu gekommen. Der Datensatz ANMEL hat neue Meldegründe, die Meldegründe 0003, 0004, 0006 und 0060 entfallen. Es sind neue Arbeitnehmergruppen ergänzt worden. Der Datensatz SUMEL wurde um 4 Meldefelder erweitert. Alle Datumsfelder sind in das Format JJJJMMTT geändert worden.

## **1.1 Zulassungsvoraussetzungen für Bauarbeitgeber, Dienstleister oder Steuerberater**

Bauarbeitgeber, Dienstleister oder Steuerberater, die mit uns elektronisch abrechnen wollen, können dies nur mit einer von SOKA-BAU zugelassenen Lohn-Software.

Weitere Informationen erhalten Sie auf unserer Internetseite unter:

[www.soka-bau.de](http://www.soka-bau.de) > Arbeitgeber > Teilnahme und Beiträge > Monatliche Meldungen > Baulohnprogramme und EDV-Dienstleister

Bauarbeitgeber, Dienstleister oder Steuerberater, die mittels einer Lohn-Software selbst die Daten erstellen und übertragen, wenden sich formlos an uns, mit Angabe der eingesetzten Lohnsoftware, Kontaktdaten, insbesondere Telefon und E-Mail Adresse. Wir richten hierzu einen Internetzugang ein, damit über das Portal die Meldedaten verschlüsselt an uns übertragen werden können.

Bauarbeitgeber, deren Dienstleister oder Steuerberater einem Rechenzentrum angeschlossen sind, übersenden uns lediglich die monatlichen Lohndaten.

## **1.2 Zulassungsvoraussetzungen für Softwarehersteller**

Hersteller von Lohn-Software erhalten von uns neben diesem Pflichtenheft zusätzlich die detaillierte Datensatzbeschreibung.

Wir empfehlen Ihnen, vor Entwicklungsbeginn einen Gesprächstermin vor Ort durchzuführen.

### 1.3 Übermittlung der Daten

Die Datenmeldungen an SOKA-BAU erfolgen grundsätzlich über unser Internetportal.

Unser Internetportal erreichen Sie unter:

<https://service.soka-bau.de/>

Großrechenzentren können die Daten verschlüsselt über den eXTra-Standard an uns übertragen.

Weitere Informationen zum eXTra-Standard erhalten Sie im Internet unter:

<http://www.extra-standard.de/>

## 2 Beschreibung der Datensätze

### 2.1 Datenformat

Grundsätzlich sind alle Daten nach ISO-8859-1- Standard zu liefern.

### 2.2 Identifikationsteil

Die Beschreibung des Identifikationsteils gilt für alle Datensätze

Der Identifikationsteil einer jeweiligen Meldung dient zur korrekten Steuerung und Zuordnung der Daten zum jeweiligen Baubetrieb beziehungsweise Rechenzentrum.  
Der Identifikationsteil ist zusammen mit jedem Datensatz zu melden.

Feld	Pflichtfeld	Beschreibung
Satzkennung	Ja	In diesen fünf Stellen ist der Name des jeweiligen Datensatzes in Großbuchstaben anzugeben. <ul style="list-style-type: none"> <li>• URMEL</li> <li>• ANMEL</li> <li>• RAMEL</li> <li>• BEMEL</li> <li>• BGMEL</li> <li>• SUMEL</li> <li>• SIMEL</li> <li>• GEMEL</li> </ul>
Rechenzentrumsnummer Empfänger	Ja	Für SOKA-BAU als Empfänger ist die Rechenzentrumsnummer R0103008 anzugeben. Baulohnprogramme, die an die Berliner Sozialkassen Daten melden, müssen die Rechenzentrumsnummer der Sozialkasse des Berliner Baugewerbes angeben. Feld ist ab 2005 alphanumerisch.  Für das <u>Zulassungsverfahren</u> ist die Empfängernummer R0209007 zu verwenden.
Rechenzentrumsnummer Absender	Ja	Hier ist die achtstellige Rechenzentrumsnummer, die dem Arbeitgeber, Dienstleister oder Rechenzentrum mitgeteilt wurde, zu melden. Ist die Rechenzentrumsnummer noch nicht erteilt, können die Daten nicht verarbeitet werden. Bei Fehlern in der Rechenzentrumsnummer wird die Datei abgewiesen. <b>Pro Datei kann nur eine einheitliche</b>



		<b>Rechenzentrumsnummer verwendet werden.</b> Feld ist ab 2005 alphanumerisch.
Betriebskontonummer	Ja	Hier ist die achtstellige Betriebskontonummer des Arbeitgebers anzugeben. Liegt dem Baubetrieb noch keine Betriebskontonummer vor, kann die vorläufige Betriebskontonummer, die von SOKA-BAU erteilt wird, angegeben werden.  Die Daten zu der vorläufigen Betriebskontonummer werden bei SOKA-BAU gespeichert und bei Vergabe der Betriebskontonummer verarbeitet.
Bezug für die Betriebe	Nein	Frei verfügbar, z.B. Kostenstelle, Versionsnummer, Berater oder Kundennummer. Die Daten werden von SOKA-BAU nicht bearbeitet, aber gespeichert.
Leer	Ja	Hier werden Nullen (0) erwartet.
Erstellungsdatum	Ja	Pro Datensatzgruppe muss ein gleiches Erstellungsdatum vorhanden sein. Dieses Datum darf nicht in der Zukunft liegen. Ein Wechsel des Erstellungsdatums innerhalb einer Datensatzgruppe ist nicht zulässig und führt zur Abweisung der Datei.
Versionsnummer	Ja	Version der Datensatzbeschreibung. Hier ist die Ziffer 06 fest vorzugeben.
Firmenname	Nein	Firmenname insbesondere zur Identifizierung bei fehlerhaften Betriebskontonummern

### Kopierfunktionen

Sollten Sie Kopierfunktionen für die Anwender programmiert haben, stellen Sie bitte sicher, dass die Felder Betriebskontonummer und Arbeitnehmernummer hiervon ausgeschlossen sind.

## 2.3 Datensatz URMEL

### Urlaubsmeldung

<b>Feld</b>	<b>Pflichtfeld</b>	<b>Beschreibung</b>
Arbeitnehmernummer	Ja	Hier ist die 13-stellige Arbeitnehmernummer des Arbeitnehmers zu melden. Wurde der Arbeitnehmer im Meldemonat eingestellt und ist der Datensatz ANMEL mit dem Beginn der Beschäftigung erzeugt worden, so kann einmalig die vorläufige Arbeitnehmernummer verwendet werden.
Personalnummer	Nein	Hier kann die Personalnummer aus Ihrem EDV-System angegeben werden.
Meldeart	Ja	<p>Hier ist die Meldeart anzugeben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monatliche Meldung = Schlüssel 01</li> <li>• Urlaubsabgeltung bei Eintritt in die Altersteilzeit = Schlüssel 22</li> <li>• Monatsmeldung Auszubildende = Schlüssel 50</li> <li>• Abbruch der Ausbildung = Schlüssel 51</li> <li>• Erfolgreiches Beenden der Ausbildung = Schlüssel 52</li> <li>• Kurzzeitige Verlängerung, weil Prüfung nach dem Ausbildungsende stattfindet = Schlüssel 53</li> <li>• Langzeitige Verlängerung wegen Wiederholung der Prüfung (Ausbildungsvertrag übersenden!) = Schlüssel 54</li> </ul> <p>Andere Meldearten sind nicht zugelassen!</p>
Abrechnungsmonat	Ja	Hier ist der Abrechnungsmonat aus der Lohnabrechnung anzugeben. Innerhalb einer Datensatzgruppe darf kein abweichender Originaldatensatz eines anderen Monats enthalten sein (Korrekturnummer 00).
Abrechnungsjahr	Ja	Hier ist das Jahr aus der jeweiligen Lohnabrechnung anzugeben. Innerhalb einer Datensatzgruppe darf kein abweichender Originaldatensatz eines anderen Jahres enthalten sein (Korrekturnummer 00).
Meldezeitraum-Beginn	Nein	Hier ist der Beginn der Beschäftigungsaufnahme im Format JJJJMMTT anzugeben, ansonsten Blanks. Der Beginn ist nur zu füllen, wenn er im Meldemonat liegt.

Meldezeitraum-Ende	Nein	Letzter Beschäftigungstag im Monat im Format JJJJMMTT, ansonsten Leerzeichen. Das Ende ist nur zu füllen, wenn er im Meldemonat liegt. Dieses Feld ist insbesondere bei Meldeart 51 – 54 analog ANMEL 0011 zu füllen. Wichtiger Hinweis: Bei Meldeart 53 + 54 muss das Ende-Datum in der Zukunft liegen, damit die neuen Beziehungsdaten für die Auszubildenden verändert werden können. Siehe hierzu die Beispiele auf Seite 38/39.
Nummer der Korrektur	Ja	Die erste Korrektur enthält die Ziffern 01; es können bis zu 99 Korrekturen erfolgen. Die Nummern sind aufsteigend pro Korrektur zu erzeugen.
Währungskennzeichen	Ja	In diesen Stellen ist das Währungskennzeichen „EUR“ für Euro anzugeben. Ein Währungswechsel innerhalb einer Datensatzgruppe ist nicht zulässig und führt zur Abweisung der Datei.
Beschäftigungstage	Ja	Urlaubsberechnungstage des Arbeitnehmers im Meldezeitraum. Wenn die Anzahl der Tage vom Standard abweicht (Minderung der Beschäftigungstage durch Beginn und Ende im Meldezeitraum, Fehltage, unbezahlter Urlaub > 14 Tage, Aushilfslohn etc.), sind die anteiligen Tage anzugeben; bei Jugendlichen sind keine Tage zu melden. Für Aushilfskräfte, die im Meldemonat nicht beschäftigt sind, sind keine Tage zu melden. Die Beschäftigungstage dürfen nicht > 30 sein (Berlin nicht > 31). Bei Auszubildenden, Meldeart 50, ist das Feld auszunullen.
Beitragspflichtiger Bruttolohn/ Ausbildungsvergütung	Ja	<i>Bruttolohn gemäß § 8 Nr. 4.2 BRTV (§ 5 Nr. 2 Urlaubsregelung Bayern) bzw. bei Auszubildenden ist hier die Bruttoausbildungsvergütung (anhand der Lohnart) ohne Zulagen oder zusätzliches Urlaubsgeld etc. zu melden.</i>
Leer	Nein	Hier werden Leerzeichen erwartet.
Gewährte Urlaubstage	Nein	Wurde dem gewerblichen Arbeitnehmer im Abrechnungsmonat Urlaub gewährt, sind hier die genommenen Urlaubstage aus der Lohnabrechnung anzugeben. Die gewährten Urlaubstage dürfen die echten Arbeitstage/Monat nicht überschreiten. Ausnahmen sind Meldungen mit der Meldeart 22.  Bei Auszubildenden, Monatsmeldung mit Meldeart 50, ist das Feld auszunullen. Ist ein Ende-Datum im aktuellen Meldemonat gesetzt, ist vom Anwender der Beendigungsgrund (MA 51 oder 52) technisch zu „erzwingen“.  Bei der Beendigung einer Ausbildung sind in diesem Feld die aus dem Kalenderjahr erworbenen und bereits gewährten Urlaubstage zu melden (Urlaubstage aus dem Vorjahr dürfen nicht als Restanspruch ins Auslernjahr übertragen werden).

		Diese Meldung ist bei der Meldeart 51 und 52 vom Anwender zu „erzwingen“.
Gewährte Urlaubsvergütung	Nein	Hier ist der ausgezahlte Betrag der Urlaubsvergütung laut Lohnabrechnung anzugeben.  Bei Auszubildenden Meldeart 50 – 54 ist das Feld auszunutzen.
Zurückgestellte Urlaubstage	Nein	In diesem Feld können Urlaubstage, für die im <b>Vorjahr</b> in einem gesamten Monat keine Urlaubsvergütung entstanden ist, nach Absprache zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, zurückgestellt werden. Beispiel: voller Monat mit Krankengeldbezug oder voller Monat Saison-KUG = kein Bruttolohn, aber Beschäftigungstage. Entsprechend BRTV § 8 Nr. 3.2 können nur Vorjahresurlaubstage zurückgestellt werden.  Bei Auszubildenden Meldeart 50 – 54 ist das Feld auszunutzen.  <b>Urlaubstage konnten nur noch im Jahr 2013 für Resturlaubstage ohne Urlaubsvergütung aus dem Jahr 2012 zurückgestellt werden. Die Regelung ist durch die Mindesturlaubsvergütung hinfällig geworden. Das Feld ist entsprechend auszunutzen.</b>
Leer	Nein	Hier werden Leerzeichen erwartet.
Anzahl geleistete Stunden	Nein	Das Feld ist nur im Bereich der Sozialkasse Berlin zu füllen. Ein Inhalt führt nicht zur Abweisung der Datei.  Bei Auszubildenden Meldeart 50 – 54 ist das Feld auszunutzen.
Anzahl gezahlte Stunden	Nein	Ab 1. Oktober 2007 ist dieses Feld auch für SOKA- BAU zu füllen. Zu den gezahlten Stunden gehören: Ausgezahlte Arbeitsstunden, Feiertagsbezahlung, Überstunden ohne Zuschläge, Lohnfortzahlung, Sozialstunden, Betriebsratsstunden, Schulstunden.  Bei Auszubildenden Meldeart 50 – 54 ist das Feld auszunutzen.
Bruttostundenlohn	Nein	Das Feld ist nur im Bereich der Sozialkasse Berlin zu füllen. Ein Inhalt führt nicht zur Abweisung der Datei.  Bei Auszubildenden Meldeart 50 – 54 ist das Feld auszunutzen.
Lohngruppe	Nein	Das Feld ist nur im Bereich der Sozialkasse Berlin zu füllen. Ein Inhalt führt nicht zur Abweisung der Datei.  Bei Auszubildenden Meldeart 50 – 54 ist das Feld auszunutzen.

Name des Arbeitnehmers	Ja	Hier ist der Nachname des Arbeitnehmers anzugeben. Hat der Arbeitnehmer nur einen Namensteil ist das entsprechende Feld mit einem „+“ zu versehen. Beide Namensfelder dürfen nicht mit „+“ gefüllt werden.
Vorname des Arbeitnehmers	Ja	Hier ist der Vorname des Arbeitnehmers anzugeben. Das Feld ist technisch auf volle 30 Stellen zu füllen, wenn Sie das nachfolgende Feld „Wegegeld Azubi SKB“ entfallen lassen. Ein vorzeitiges CarriageReturn-LineFeed führt zur Abweisung der Datei. Sollten Sie keine Leerzeichen ergänzen eingeben können, kann auf die 31. Stelle eine # mit nachfolgendem CR LF gesetzt werden.
Wegegeld Azubi SKB	Nein	Wegegeld für Auszubildende im Rahmen der Abwicklung der Sozialkassenverfahren Berlin oder Nullen
ÜBG Gerüstbau Berlin	Nein	Überbrückungsgeld Gerüstbaugewerbe Berlin. Bei SOKA-BAU keine Prüfung.  <b>Entfällt ab 01.01.2017, die Felder sind leer zu lassen</b>
WUZ Gerüstbau Berlin	Nein	Winterurlaubszuschuss im Bereich Gerüstbaugewerbe Berlin. Bei SOKA-BAU keine Prüfung.  <b>Entfällt ab 01.01.2017, die Felder sind leer zu lassen</b>
Ausfallstunden Krank	Nein	Monatliche Ausfallstunden ohne Überstunden ab Januar 2013, in denen der Arbeitnehmer wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit keinen Lohnanspruch hat (Krankengeldbezug)
Ausfallstunden Saison-KUG	Nein	Monatliche Ausfallstunden im Zeitraum 1. Dezember bis 31. März. des Folgejahres im Saison-Kurzarbeitergeld-Zeitraum ab 01.01.2013
Betrag Mindesturlaubsvergütung Krank	Nein	Summe der errechneten Mindesturlaubsvergütung aus dem zuletzt gemeldeten Bruttolohn, in der Regel der Monat in dem der Arbeitnehmer aus der Lohnfortzahlung fällt.
Betrag Mindesturlaubsvergütung Saison-KUG	Nein	Summe der errechneten Mindesturlaubsvergütung in der Regel aus dem Bruttolohn November, wobei die ersten 90 Stunden nicht zu berücksichtigen sind.

## 2.3.1 Fachliche Beschreibung gewerbliche Arbeitnehmer

### 2.3.1.1 Urlaubsanspruch

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

### 2.3.1.2 Schwerbehinderung

Für Schwerbehinderte (im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen bei einem Grad der Behinderung von mindestens 50) erhöht sich der Jahresurlaubsanspruch um fünf Arbeitstage auf 35 Arbeitstage.

Bei Anerkennung der Schwerbehinderung im Laufe eines Kalenderjahres gilt der höhere Urlaubsanspruch ab dem nächsten vollen Monat nur noch anteilig und nicht mehr für das gesamte Kalenderjahr.

Erlischt die Schwerbehinderteneigenschaft während des Kalenderjahres (Grad der Behinderung geringer als 50), so besteht der höhere Urlaubsanspruch nur noch bis zum Ende des entsprechenden Monats.

#### Beispiel

Ein Arbeitnehmer erhält eine zeitlich befristet Schwerbehinderung vom 14.04.2015 bis 13.04.2016. Ab Meldemonat Mai 2015 bis einschl. März 2016 gelten die erhöhten Prozentsätze und der entsprechende Divisor von 10,3 Urlaubstagen für jeden vollen Monat.

### 2.3.1.3 Urlaubsdauer

Die Urlaubsdauer wird nach den in Betrieben des Baugewerbes zurückgelegten Beschäftigungstagen errechnet. Beschäftigungstage sind alle Kalendertage während bestehender Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse in Baubetrieben.

Gewerbliche Arbeitnehmer erwerben nach jeweils 12 Beschäftigungstagen 1 Tag Urlaub, Schwerbehinderte nach jeweils 10,3 Beschäftigungstagen.

Am Jahresende werden Bruchteile von mindestens 0,5 Tagen auf einen vollen Tag aufgerundet, sonst abgerundet.

Als Beschäftigungstage zählen nicht:

- Tage, an denen der Arbeitnehmer der Arbeit unentschuldig ferngeblieben ist
- Tage, an denen der Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub erhielt, wenn dieser zusammenhängend länger als 14 Kalendertage gedauert hat.

**Beispiel:**

Nimmt ein Arbeitnehmer vier Wochen zusammenhängend unbezahlten Urlaub, so ist die Beschäftigungszeit um 28 Kalendertage zu vermindern. Wird hingegen zweimal im Jahr unbezahlter Urlaub von jeweils maximal 14 Tagen gewährt und genommen, so gelten diese weiterhin als Beschäftigungstage.

**2.3.1.4 Aushilfen/Teilzeit (verkürzte Arbeitszeit)**

Die Beschäftigungstage können mit der folgenden Formel umgerechnet werden, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder durchschnittlich auf weniger als fünf Arbeitstage pro Woche verteilt ist (z. B. bei Aushilfen und Teilzeitbeschäftigten):

$$\frac{\text{Tatsächliche Arbeitstage pro Woche}}{5 \text{ Arbeitstage pro Woche}} \times 30 \text{ Beschäftigungstage} = \text{reduzierte Beschäftigungstage}$$

Ist die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit jedoch **regelmäßig auf fünf Arbeitstage pro Woche** verteilt, entstehen für jeden vollen Monat die 30 Beschäftigungstage.

Im Bereich der Berliner Sozialkasse werden die Beschäftigungstage nicht pauschal pro Monat gewertet, sondern es werden die tatsächlichen Monatstage gezählt.

**2.3.1.5 Langzeitkranke**

Arbeitnehmer Mustermann wird nach 78 Wochen ausgesteuert. Für ihn ist weiterhin die Mindesturlaubsvergütung zu errechnen und die Werte sind mit 30 Beschäftigungstagen zu melden.

**Beispiele der Sozialkassen:**

Bauhauptgewerbe SOKA-BAU Lohn Juli 2016	30 Beschäftigungstage
Sozialkasse des Berliner Baugewerbes	31 Beschäftigungstage

Analog der DEÜV-Regelung, sollten Aushilfen (DEÜV Arbeitnehmergruppe 109), die im aktuellen Lohnlauf keine Beschäftigung hatten, d.h. kein Entgelt beziehen, zum Vormonat mit dem Datensatz ANMEL abgemeldet werden. Eine Nullmeldung ist zu unterdrücken.

**2.3.1.6 Elternzeit**

Meldung der Elternzeit – Auswirkungen von § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG

Die gesetzliche Vorschrift § 17 Abs. 1 Satz 1 des BEEG regelt, dass der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen kann.

Beginnt und/oder endet die Elternzeit bei einem gewerblichen Arbeitnehmer im Baugewerbe nicht mit dem Beginn/Ende eines Kalendermonats, wurden die Beschäftigungstage nur bis

zum letzten, bzw. ersten Arbeitstag berechnet. Nach der gesetzlichen Regelung darf bei Teilmonaten wegen Elternzeit der Urlaubsanspruch nicht gekürzt werden. Dementsprechend sind hierfür weiterhin 30 Beschäftigungstage zu melden und damit die Urlaubstage zu rechnen.

#### Beispiel

Ein gewerblicher Arbeitnehmer geht vom 07.08. bis 06.11.2015 in Elternzeit. Für die Monate August wurden bisher 7 Beschäftigungstage gemeldet, das Beschäftigungsverhältnis wurde bis 06.11.2015 ruhend gestellt und ab 09.11.2015 (erster Arbeitstag) wurden 22 Beschäftigungstage gemeldet. Nach der Regelung des BEEG sind für August und November jeweils 30 Beschäftigungstage zu melden und für die Urlaubstageberechnung heran zu ziehen.

Werden in Teilmonaten wegen Elternzeit weiterhin gekürzte Beschäftigungstage gemeldet, werden diese so übernommen. Wir gehen dann von einer Teilzeitkraft aus.

#### Das Feld Beschäftigungstage

Das Feld Beschäftigungstage sollte immer gefüllt sein, unabhängig davon, ob es sich um eine Aushilfskraft, einen Akkordlohn, einen Bezieher von Festgeld oder um einen Arbeitnehmer im Krankengeldbezug handelt, der in dem Monat lediglich die Mindesturlaubsvergütung berechnet bekommt. Nur für Jugendliche ist das Feld leer zu lassen. Auch Ihr Lohnprogramm errechnet anhand der hinterlegten Beschäftigungstage den Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer.

### 2.3.1.7 Urlaubsvergütung

Die Höhe der Urlaubsvergütung richtet sich nach dem bis zum Urlaubsbeginn verdienten Bruttolohn. Sie beträgt seit 01.01.2016 für volljährige Arbeitnehmer 13,68% (zuvor 14,25%) des Bruttolohns.

Für Schwerbehinderte beträgt die Höhe der Urlaubsvergütung seit 01.01.2016 15,96% (zuvor 16,63%) des Bruttolohns.

\*) Für das Lebensalter ist als Stichtag der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.

Volljährige Arbeitnehmer*	Urlaubsvergütung ab 01.01.2016	Urlaubsvergütung ab 01.01.2018
Gewerbliche Arbeitnehmer	13,68 % vom Bruttolohn	14,25 % vom Bruttolohn
Schwerbehinderte	15,96 % vom Bruttolohn	16,63 % vom Bruttolohn



## Rechenbasis für die Ermittlung der Urlaubstage und Urlaubsvergütung

Als Rechenbasis sind grundsätzlich die Werte bis einschließlich Vormonat heranzuziehen. Dadurch ist sichergestellt, dass immer Urlaubstage und eine dazugehörige Urlaubsvergütung vorhanden sind.

Die angesparte Urlaubsvergütung ist durch die angesparten Urlaubstage zu teilen. Dieser Wert ist mit den gewährten Urlaubstagen zu multiplizieren. Die Entnahme von Urlaubsvergütung auf Basis eines Tagessatzes stellt sicher, dass für die verbleibenden Urlaubstage immer eine angemessene Urlaubsvergütung vorhanden ist.

### Beispiele

Im Monat Juli wird die Lohnabrechnung für Juni erstellt. Der Arbeitnehmer Mustermann will im Juni in Urlaub gehen. Er hat eine Urlaubsvergütung von 1.832,47 EUR mit 12,5 Urlaubstagen zum Vormonat Mai angespart. Er kann im Juni maximal 12 Tage Urlaub verwirklichen. Das ergibt einen Tagessatz von 146,60 EUR. Für den halben Urlaubstag ist eine anteilige Urlaubsvergütung von 73,27 EUR ( $12 \times 146,60 \text{ EUR} = 1.759,20 \text{ EUR UV}$ ) einzubehalten, da der halbe Tag am Jahresende kaufmännisch gerundet wird. Dadurch ist sichergestellt, dass für den Urlaubstag auch immer eine Urlaubsvergütung vorhanden ist.

Die Entnahme von Urlaubsvergütung z. B. einen Tag mit 1.200 EUR zur Finanzierung eines Projektes des Arbeitnehmers sollte programmtechnisch unterbunden werden.

## Berechnung einschließlich des aktuellen Monats

Der Arbeitnehmer Mustermann hat im Juni voll gearbeitet. Er hat einen Bruttolohn von 2.687,76 EUR erzielt. Der Bruttolohn von 2.687,76 x 13,68 % ergibt eine Urlaubsvergütung von 367,69 EUR. Dieser Betrag ist der angesparten Urlaubsvergütung von 1.832,47 EUR hinzuzurechnen. Der Arbeitnehmer kann maximal 15 Tage Urlaub mit 2.200,16 EUR nehmen. **Wichtig:** Aus der Urlaubsvergütung entsteht wieder ein neuer Urlaubsanspruch. Mit Lohn Juli ergibt sich eine Urlaubsvergütung ohne Urlaubstage. Nur beim gleichzeitigen Austritt aus dem Unternehmen zum 30.06. und der vollständigen Entnahme der Urlaubstage (es dürfen tatsächlich keine 0,x Urlaubstage übrig bleiben) kann die Urlaubsvergütung hochgerechnet werden, damit nach dem Monatswechsel keine neue Urlaubsvergütung entsteht.

### Das Feld Urlaubsvergütung

Das Feld Urlaubsvergütung ist immer mit dem tatsächlichen durchschnittlichen Tagessatz zu füllen. Eine Urlaubsentnahme die erheblich über dem Tagessatz liegt, wird von uns nicht anerkannt und auch nicht erstattet. Urlaubsvergütung ohne Urlaubstage ist nur statthaft, wenn Resturlaubsvergütung aus dem Vorjahr zu übertragen ist, deren dazugehörige Anzahl an Beschäftigungstagen unter 0,5 Urlaubstagen liegt und daher keine kaufmännische Rundung stattfinden kann.

### 2.3.1.8 Bruttolohn

Zur Finanzierung der Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (Urlaub, Berufsbildung und Zusatzversorgung) hat der Arbeitgeber den Sozialkassenbeitrag an die ULAK als zuständige Einzugsstelle zu zahlen.

Dieser Sozialkassenbeitrag berechnet sich nach einem bestimmten Prozentsatz der in seinem Betrieb angefallenen Bruttolohnsumme. Diese Bruttolohnsumme errechnet sich aus der Addition der Bruttolöhne aller in seinem Betrieb beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer.

Die Definition des Bruttolohns als Bemessungsgrundlage für die Sozialkassenbeiträge ergibt sich aus § 15 Abs. 4 VTV.

Hiernach gilt:

Bruttolohn ist

- bei Arbeitnehmern, die dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,
- der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn sowie
- der nach §§ 40 a, 40 b und 52 Abs. 52 a EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrags für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 18 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 2 und § 19 Abs. 1 des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe), des Arbeitgeberanteils an der Finanzierung der Tariflichen Zusatzrente (§ 2 Abs. 1 bis 5 des Tarifvertrages über eine Zusatzrente im Baugewerbe) sowie des Beitrags zu einer Gruppen-Unfallversicherung.

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

Zum Bruttolohn gehören nicht das tarifliche 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter (zum Beispiel Weihnachtsgeld und Jahressonderzahlungen), Urlaubsabgeltungen gemäß § 8 Nr. 6 BRTV und Abfindungen im Sinne von § 3 Nr. 9 EStG, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

Weitere Informationen erhalten Sie auf unserer Internetseite unter:

[www.soka-bau.de](http://www.soka-bau.de) > Arbeitgeber > Hilfe & Service > Formulare & Downloads > Tarifverträge > VTV

Grundlage für die Berechnung der Beiträge für gewerbliche Arbeitnehmer ist die gesamte betriebliche Bruttolohnsumme. Hierzu zählen u. a. auch die pauschal versteuerten Einkünfte geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer (z. B. Reinigungskräfte, Schüler, Studenten) und Beiträge für Direktversicherungen.

Die Jahressonderzahlungen betreffen nur solche Zahlungen, die den Charakter eines 13. Monatseinkommens oder Weihnachtsgeldes haben; weiterhin zum Bruttolohn gehören z. B. Jubiläumswendungen, Prämien für bestimmte vom Arbeitgeber beeinflussbare Erfolge, Urlaubsvergütungen.

Nicht zur Bruttolohnsumme gehören Ausbildungsvergütungen, die aufgrund eines bei der Industrie- und Handelskammer bzw. Handwerkskammer registrierten Ausbildungsvertrages, an den Auszubildenden gezahlt werden.

Das Erziehungsgeld jener Arbeitnehmer, die sich in der Elternzeit befinden, fließt nicht in die Bruttolohnsummenmeldung ein. Sofern an diese Arbeitnehmer jedoch während der Elternzeit eine Urlaubsvergütung gezahlt wird, ist diese Leistung bei der betrieblichen Bruttolohnsummenberechnung zu beachten.

### 2.3.1.9 Abgeltung von Urlaubsansprüchen

Urlaub wird im Baugewerbe nur ausnahmsweise abgegolten. Eine Abgeltung erfolgt unter den im Folgenden genannten Voraussetzungen durch SOKA-BAU (Urlaubs- und Lohnausgleichskasse) oder durch den Arbeitgeber. Rechtliche Grundlage ist § 8 Nr. 6 des Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe.

Weitere Informationen erhalten Sie auf unserer Internetseite unter:

[www.soka-bau.de](http://www.soka-bau.de) > Arbeitgeber > Hilfe & Service > Formulare & Downloads > Tarifverträge > BRTV

### Auszahlung durch SOKA-BAU / Abgeltungsantrag

Ehemalige gewerbliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung der Urlaubsvergütung direkt durch SOKA-BAU, wenn einer der folgenden Gründe vorliegt:

- Der Arbeitnehmer war länger als drei Monate nicht mehr in einem vom Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) erfassten Betrieb beschäftigt, **ohne arbeitslos zu sein.**
- Der Arbeitnehmer ist berufsunfähig oder auf nicht absehbare Zeit außer Stande, seinen bisherigen Beruf auszuüben. Die oben genannte Wartezeit von drei Monaten gilt auch in diesem Fall.
- **Der Arbeitnehmer bezieht Altersrente oder Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsunfähigkeit, nachdem sein Arbeitsverhältnis geendet hat.**
- Der Arbeitnehmer wechselt in ein Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis innerhalb des Baugewerbes.
- Der Arbeitnehmer war als Gelegenheitsarbeiter, Praktikant, Werkstudent oder in ähnlicher Weise beschäftigt und das Arbeitsverhältnis wurde vor mehr als drei Monaten beendet.

- Der Arbeitnehmer wurde länger als drei Monate nicht mehr vom BRTV erfasst, ohne dass sein Arbeitsverhältnis endet. Beispiel: Ein Arbeitnehmer wurde von einem ausländischen Betrieb nach Deutschland entsandt und kehrt in sein Heimatland zurück.

Eine Urlaubsabgeltung setzt in den ersten fünf Fällen ein bereits beendetes gewerbliches Arbeitsverhältnis voraus.

Arbeitslosigkeit zählt nicht zu den tarifvertraglich vereinbarten Voraussetzungen für eine Urlaubsabgeltung.

SOKA-BAU muss die Auszahlung der Urlaubsvergütung ablehnen, soweit die Urlaubsvergütung nicht durch Arbeitgeberbeiträge gedeckt ist. Werden Beiträge nachentrichtet, ist eine nachträgliche Auszahlung möglich.

Seit 19.12.2003 gilt eine Änderung im Einkommensteuergesetz. Dadurch ist SOKA-BAU verpflichtet, bereits bei der Auszahlung Steuern abzuziehen und an das Finanzamt abzuführen (§ 38 Abs. 3a EStG).

Davor erfolgten die Auszahlungen bei beantragten Entschädigungen, Urlaubsabgeltungen und Übergangsbeihilfen "Brutto für Netto", das heißt es wurden keine Steuern abgezogen und die Arbeitnehmer waren verpflichtet, die Zahlungen bei ihrer Steuererklärung selbst anzugeben. Das führte bei Arbeitnehmern, die die Angaben bei ihrer Steuererklärung vergaßen, zu unangenehmen Steuernachzahlungen und Steuerstrafverfahren. Deswegen hat sich SOKA-BAU für eine Änderung eingesetzt.

SOKA-BAU nimmt einen Abzug der Lohnsteuer in Höhe von pauschal 20 % vor, sofern die Zahlung 10.000 EUR nicht übersteigt (§ 39c Abs. 5 EStG). Dazu kommt der Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer. Denn seit September 2004 ist SOKA-BAU verpflichtet, auch Kirchensteuer abzuziehen. Der Steuerabzug beläuft sich somit insgesamt auf 21,1 % bzw. 22,9 % vom Bruttobetrag.

### **Steuer-Identifikationsnummer**

SOKA-BAU muss dem Finanzamt zusammen mit der abgeführten Steuer die Steuer-Identifikationsnummer ("Steuer-ID") melden. Deswegen muss der Arbeitnehmer seine Steuer-ID bei einer Antragstellung an SOKA-BAU mitteilen.

Entschädigungen, Urlaubsabgeltungen oder Übergangsbeihilfen werden wie bisher bei SOKA-BAU beantragt. Eine Lohnsteuerkarte muss nicht vorgelegt werden. Der Arbeitnehmer kreuzt auf den Antragsformularen, die SOKA-BAU zur Verfügung stellt, seine Konfession an. Nur die beiden großen Konfessionen (ev, rk) müssen angegeben werden, andere bleiben unberücksichtigt. Zusammen mit der Auszahlungsmitteilung bekommen die Arbeitnehmer eine sogenannte "Besondere Lohnsteuerbescheinigung" zugeschickt, auf der die Berechnung und der Steuerabzug ausgewiesen sind. SOKA-BAU führt die einbehaltenen Steuern an das zuständige Finanzamt Wiesbaden ab.

Bei Abgabe der Steuererklärung muss der Arbeitnehmer die "Besondere Lohnsteuerbescheinigung" beifügen. Das Finanzamt berücksichtigt die bereits von SOKA-BAU abgezogene Steuer. Je nach persönlichem Steuersatz kann sich dann gegebenenfalls eine Steuerrückzahlung von der bereits geleisteten Pauschale ergeben.  
Tipp für Grenzgänger: Wird eine Auszahlung von einem Grenzgänger beantragt, so sollte er

seine Freistellungsbescheinigung direkt dem Antrag beifügen. So erspart er sich das Steuererstattungsverfahren.

Urlaubsabgeltungen sind auch sozialversicherungspflichtig. Der letzte Arbeitgeber bleibt bei allen Abgeltungsgründen für die Entgeltmeldung und die Abführung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags verantwortlich. SOKA-BAU berechnet den Arbeitnehmeranteil des Sozialversicherungsbeitrages, zieht diesen von der Abgeltung ab und überweist ihn an den Arbeitgeber zur Weiterleitung an die Einzugsstelle der Sozialversicherung. SOKA-BAU legt der Berechnung die vom Arbeitgeber erstellte Meldung zur Sozialversicherung zu Grunde.

Auch der ab 1.1.2005 gesetzlich eingeführte Zuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose wird berücksichtigt. Zur Vermeidung des Zuschlages müssen Eltern bei Beantragung der Urlaubsabgeltung einen Nachweis über das Vorhandensein von Kindern beifügen – zum Beispiel die Kopie der Lohnsteuerkarte mit Eintragung eines Kinderfreibetrages, eine Kopie der Geburtsurkunde, eine Kopie des Kindergeldbescheids oder die Kopie eines Kontoauszugs über die Auszahlung von Kindergeld.

### **Auszahlung durch den Arbeitgeber**

Eine Auszahlung durch den Arbeitgeber ist seit der Tarifvertragsänderung mit Wirkung vom 01.01.2015 nicht mehr möglich.

#### **2.3.1.10 Anspruch bei Tod des Arbeitnehmers**

Stirbt der Arbeitnehmer, so hat der Erbe Anspruch auf

- Auszahlung der noch nicht verfallenen Urlaubsvergütung
- Auszahlung der Urlaubsabgeltung
- Auszahlung der noch nicht verfallenen Entschädigung

Als Nachweis dient der Erbschein oder ein anderer geeigneter Nachweis der Erbberechtigung.

Der Anspruch auf Auszahlung besteht gegenüber der ULAK.

Der Anspruch auf Entschädigung oder Urlaubsabgeltung besteht nur, soweit die verfallene Urlaubsvergütung durch Beitragszahlungen des Arbeitgebers finanziert ist.

### 2.3.1.11 Jugendliche Arbeitnehmer

#### Urlaubsanspruch

Jugendliche Arbeitnehmer erhalten den Urlaub grundsätzlich nach den gesetzlichen Vorschriften. Abweichend von § 19 Abs. 2 JArbSchG (= Jugendarbeitsschutzgesetz) beträgt jedoch der Urlaub für Arbeitnehmer, die am 1. Januar des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt waren, **30 Arbeitstage**.

Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

**Für Schwerbehinderte** im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen (Grad der Behinderung von mindestens 50) erhöht sich der Jahresurlaubsanspruch um fünf Arbeitstage.

Bei Anerkennung der Schwerbehinderung im Laufe eines Kalenderjahres gilt der höhere Urlaubsanspruch ab dem nächsten vollen Monat nur noch anteilig und nicht mehr für das gesamte Kalenderjahr.

Erlischt die Schwerbehinderteneigenschaft während des Kalenderjahres (Grad der Behinderung geringer als 50), so besteht der höhere Urlaubsanspruch nur noch bis zum Ende des entsprechenden Monats.

Arbeitnehmer vor vollendetem 18. Lebensjahr* (Jugendliche)	Urlaubsdauer in Arbeitstagen
Gewerbliche Arbeitnehmer	30 Tage
Schwerbehinderte	35 Tage

\*) Für das Lebensalter ist als Stichtag der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.

Der jugendliche Arbeitnehmer erwirbt seinen **vollen** Urlaubsanspruch frühestens nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit).

Besteht das Arbeitsverhältnis innerhalb des ersten Urlaubsjahres (= Kalenderjahr) weniger als 6 Monate, so hat der jugendliche Arbeitnehmer für jeden **vollen** Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 von 30 Urlaubstagen. Bruchteile von mindestens 0,5 Tagen werden auf einen vollen Tag aufgerundet.

Besteht das Arbeitsverhältnis weniger als einen vollen Beschäftigungsmonat, entsteht kein Urlaubsanspruch.

## Urlaubsgewährung

Der Urlaub soll zusammenhängend in der Zeit der Berufsschulferien gewährt und genommen werden.

Soweit er nicht in den Berufsschulferien gewährt und genommen wird, steht dem jugendlichen Arbeitnehmer für jeden Berufsschultag, an dem er die Schule während des Urlaubs tatsächlich besucht hat, ein weiterer Urlaubstag zu.

## Urlaubsentgelt

Der jugendliche Arbeitnehmer erhält sein Urlaubsentgelt nach den gesetzlichen Vorschriften. Es bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs. Dies gilt auch für den Resturlaub, der aus dem Vorjahr übertragen wurde.

Liegt noch kein 13-Wochen-Zeitraum vor, so bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem erzielten durchschnittlichen Verdienst vom Beginn der Beschäftigung an.

Verdienstkürzungen, die in diesem Zeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, und zusätzlich für Überstunden gezahltes Arbeitsentgelt dürfen bei Errechnen des Urlaubsentgelts nicht berücksichtigt werden (vgl. § 11 Bundesurlaubsgesetz). Sie mindern oder erhöhen also nicht die Urlaubsvergütung.

Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Berechnungsbeispiel: neuer Bruttostundenverdienst x 8 Stunden (Durchschnitt bei 40 Std.-Woche) + 25 % = Tagessatz.

Bei Errechnen des Urlaubsentgelts legen Sie nur die tatsächlichen Arbeitstage in dem 13-Wochen-Zeitraum zugrunde. Der Bruttolohn der letzten 13 Wochen wird durch die Zahl der lohnzahlungspflichtigen Tage (einschließlich der Tage mit Entgeltfortzahlung) geteilt. Das Ergebnis ist das Urlaubsentgelt für einen Urlaubstag.

$\frac{\text{Bruttolohn der letzten 13 Wochen}}{\text{Lohnzahlungspflichtige Tage}} = \text{Urlaubsentgelt für einen Urlaubstag}$
---

Das Urlaubsentgelt ist für jeden Urlaubstag ohne Rücksicht auf die betrieblich geregelte Arbeitszeit während des Urlaubs als tägliches Urlaubsentgelt zugrunde zu legen.

**Liegen keine 13 Wochen vor**, sollte auf Basis Vormonat wie folgt die Urlaubsvergütung errechnet werden:

**Urlaub im ersten Monat der Beschäftigung (diese Berechnung ist nur gültig, wenn bei einem Programmwechsel ohne Vorwerte gerechnet werden muss analog Testaufgabe):**  
 Bruttoverdienstanteile / lohnzahlungspflichtige Arbeitstage = Urlaubsentgelt für einen Urlaubstag, plus 25 % = Urlaubsvergütung für einen Tag.

**Urlaub im zweiten Monat der Beschäftigung:**

Bruttoverdienst des Vormonat / Lohnzahlungspflichtige Arbeitstage incl. der Urlaubstage =  
 Urlaubsentgelt für einen Urlaubstag plus 25 % = Urlaubsvergütung/Tag.

**Zusätzliches Urlaubsgeld**

Jugendliche Arbeitnehmer erhalten (wie gewerbliche Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr) ein zusätzliches Urlaubsgeld von 25 % des Urlaubsentgelts.

<b>Arbeitnehmer vor vollendetem 18. Lebensjahr* (Jugendliche)</b>	<i>Urlaubsentgelt</i>	<b>plus zusätzliches Urlaubsgeld</b>	<b>= Urlaubsvergütung</b>
Gewerbliche Arbeitnehmer und schwerbehinderte gewerbliche Arbeitnehmer	aus Durchschnittsarbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt	aus Urlaubsentgelt	aus Durchschnittsarbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt
bis 31.12.2007	<b>100 %</b>	<b>30 %</b>	<b>130 %</b>
<b>ab 01.01.2008</b>	<b>100 %</b>	<b>25 %</b>	<b>125 %</b>
<b>ab 01.01.2016</b>	<b>100 %</b>	<b>20 %</b>	<b>120 %</b>
<b>ab 01.01.2018</b>	<b>100 %</b>	<b>25 %</b>	<b>125 %</b>

\*) Für das Lebensalter ist als Stichtag der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.

**2.3.1.12 Volljährige Arbeitnehmer im Auslernjahr****Urlaubsanspruch**

Bei der Berechnung der Beschäftigungstage werden bei volljährigen Arbeitnehmern im Auslernjahr die Tage der Ausbildung im Kalenderjahr mit berücksichtigt.

Bei der Ermittlung des Urlaubsanspruchs sind die während der Ausbildung im Auslernjahr erworbenen und genommenen Urlaubstage zu berücksichtigen. Etwaige Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr der Ausbildung sind durch den Arbeitgeber abzugelten.

Beispiel: Der ehemalige Auszubildende hat in den Weihnachts- und Osterferien insgesamt 15 Tage Jahresurlaub genommen. Er will ab 1. August zwei Wochen Urlaub nehmen. Bis 31.07. sind 210 Beschäftigungstage angefallen. Er hat bis zum ersten August 17,5 Urlaubstage erworben. Da bereits 15 Tage genommen wurden, kann er nur 2 Tage in Anspruch nehmen.

**Urlaubsentgelt**

Die Höhe des Urlaubsentgelts für Urlaub, der nach Beendigung der Ausbildung im Auslernjahr gewährt und genommen wird, richtet sich nach dem **durchschnittlichen Arbeitsverdienst**, den der Arbeitnehmer **in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs** erhalten hat. Das Urlaubsentgelt errechnet sich also nicht nach einem Prozentsatz des Bruttolohns.



Besteht nach Beendigung der Ausbildung noch kein Zeitraum von 13 Wochen, legen Sie den nach Beendigung der Ausbildung erzielten durchschnittlichen Verdienst zugrunde (siehe eine Seite vorher "**Liegen keine 13 Wochen vor ...**" bei Jugendliche).

Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Art, die während des 13-Wochen-Zeitraums oder während des Urlaubs eintreten, gehen Sie von dem erhöhten Verdienst aus.

Beachten Sie bitte, dass Verdienstkürzungen, die im Abrechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, sowie zusätzlich für Überstunden gezahltes Arbeitsentgelt beim Errechnen des Urlaubsentgelts nicht berücksichtigt werden dürfen (vgl. § 11 Bundesurlaubsgesetz). Sie vermindern oder erhöhen also nicht das Urlaubsentgelt. Deshalb besteht auch kein Anspruch auf Ausgleichsbeträge (Regelung nur bis 31.12.2005 gültig).

Bei Errechnen des Urlaubsentgelts legen Sie nur die tatsächlichen Arbeitstage in dem 13-Wochen-Zeitraum zugrunde. Der Bruttolohn der letzten 13 Wochen wird durch die Zahl der lohnzahlungspflichtigen Tage (einschließlich der Tage mit Entgeltfortzahlung) geteilt. Das Ergebnis ist das Urlaubsentgelt für einen Urlaubstag.

$\frac{\text{Bruttolohn der letzten 13 Wochen}}{\text{Lohnzahlungspflichtige Tage}} = \text{Urlaubsentgelt für einen Urlaubstag}$
---

Das Urlaubsentgelt ist für jeden Urlaubstag (ohne Rücksicht auf die betrieblich geregelte Arbeitszeit während des Urlaubs) als tägliches Urlaubsentgelt zugrunde zu legen.

### Zusätzliches Urlaubsgeld

Für volljährige Arbeitnehmer im Auslernjahr beträgt das zusätzliche Urlaubsgeld 25 Prozent des Urlaubsentgelts.

Volljährige Arbeitnehmer im Auslernjahr	<i>Urlaubsentgelt</i>	plus zusätzliches Urlaubsgeld	= Urlaubsvergütung
Gewerbliche Arbeitnehmer und schwerbehinderte gewerbliche Arbeitnehmer	aus Durchschnittsarbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt	aus Urlaubsentgelt	aus Durchschnittsarbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt
bis 31.12.2007	<b>100 %</b>	<b>30 %</b>	<b>130 %</b>
ab 01.01.2008	<b>100 %</b>	<b>25 %</b>	<b>125 %</b>
ab 01.01.2016	<b>100 %</b>	<b>20 %</b>	<b>120 %</b>
ab 01.01.2018	<b>100 %</b>	<b>25 %</b>	<b>125 %</b>

\*) Für das Lebensalter ist als Stichtag der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.

### 2.3.1.13 Dienstpflicht

#### Urlaubsansprüche bei gesetzlicher/freiwilliger Dienstpflicht

Bei Einberufung zur Ableistung der gesetzlichen Dienstpflicht (Grundwehrdienst, Zivildienst, Grenzschutzdienst) bzw. bei freiwilliger Teilnahme sind nicht verbrauchte Urlaubsansprüche in **keinem Fall** abzugelten. Der Anspruch verfällt während der Dienstzeit nicht.

Kehrt der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung der gesetzlichen Dienstpflicht in einen baugewerblichen Betrieb zurück, übertragen Sie den nicht verbrauchten Urlaubsanspruch.

#### Dienstpflicht jahresübergreifend

Die im Einberufungsjahr bestehenden

- Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr und die
- Urlaubsansprüche des laufenden Jahres

werden in das Entlassungsjahr übertragen.

#### Dienstpflicht innerhalb eines Kalenderjahres

Liegen der Beginn und das Ende der gesetzlichen Dienstpflicht im gleichen Kalenderjahr, so übertragen Sie einen eventuellen Resturlaubsanspruch in das folgende Jahr.

#### Dienstpflicht-Ende zum 31. Dezember

Endet die gesetzliche Dienstpflicht zum 31. Dezember eines Jahres, so gelten die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Resturlaubsansprüche als solche des folgenden Jahres.

Die Übertragung entfällt, wenn

- der Arbeitnehmer nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der gesetzlichen Dienstpflicht die baugewerbliche Tätigkeit wieder aufgenommen hat oder
- der Arbeitnehmer nicht aus einem baugewerblichen Arbeitsverhältnis heraus oder nicht unmittelbar nach Beendigung desselben zur Dienstpflicht einberufen wurde

Nimmt der Arbeitnehmer nach der gesetzlichen Dienstpflicht keine Tätigkeit in einem Baubetrieb auf, ist nicht verbrauchter Urlaubsanspruch abzugelten (gemäß § 8 Nr. 6.1 BRTV) bzw. später der Anspruch auf Entschädigung geltend zu machen. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die sich als **Soldat auf Zeit** (für mehr als zwei Jahre) verpflichten.

### **Meldedaten während der gesetzlichen Dienstpflicht/Elternzeit**

Während der Ableistung der gesetzlichen Dienstpflicht ruht das Arbeitsverhältnis. Es sind keine weiteren Datensätze zu melden. Der Arbeitnehmer erwirbt in dieser Zeit keinen Urlaubsanspruch und keine Urlaubsvergütung.

Während der Elternzeit ruht das Beschäftigungsverhältnis. Für den Zeitraum der Elternzeit besteht keine Beitragspflicht (gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte).

#### **2.3.1.14 Feld gezahlte Stunden**

Die zu meldenden lohnzahlungspflichtigen Stunden sind jegliche Stunden eines Abrechnungsmonates, die

- erarbeitet wurden und für diesen Monat ausbezahlt werden inkl. abgebauter Arbeitszeitguthaben (aber ohne Stunden, die in ein Arbeitszeitguthaben übertragen werden)
- als Feiertagsstunden bezahlt werden
- wegen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie als Sozialstunden (z. B. Betriebsratstunden etc..) bezahlt werden

Dazu gehören also:

- Bezahlte geleistete Arbeitsstunden
- Feiertagsstunden
- Überstunden ohne Zuschläge (Einmalbezug)
- Lohnfortzahlungstunden
- Bezahlter Sonderurlaub
- Sozialstunden
- Betriebsratsstunden
- Schulstunden

Nicht dazu gehören:

- Urlaubsvergütung
- Saison KUG-Stunden
- 13 MEK
- Geburtsbeihilfe
- Prämien
- Jubiläumszuwendungen
- Nachzuschlag
- Erschwerniszuschläge
- Schmutzzulage
- Reisekosten/Verpflegungskosten
- Sachbezüge
- Sonn- und Feiertagszuschläge
- Gewinnbeteiligungen
- Stammarbeiterzulage

- Umzugskosten
- VWL
- Auslösungen
- Fahrkostenzuschuss
- Kurzarbeitergeldzuschuss
- Krankengeldzuschuss
- Leistungsprämie
- Fahrzeitpauschale (Anzahl Stunden x 2,56 Musterfall)

Sollten Sie für die aufgeführten Lohnbestandteile Standard-Lohnarten verwenden, könnten Sie diese bereits entsprechend einrichten.

Bei Arbeitnehmern, die sich in der Arbeitsphase der Altersteilzeit befinden, gehen wir davon aus, dass Sie uns nur die anteiligen Stunden melden, die auch zur Auszahlung kommen.

Wir ermitteln den Stundenverdienst für die Mindestlohnprüfung, indem wir den Bruttolohn abzüglich etwaiger Urlaubsvergütungen (das zusätzliche Urlaubsgeld verfälscht das Ergebnis) durch den Wert im Feld gezahlte Stunden teilen. Als Ergebnis muss der Betrag über dem jeweiligen Mindestlohn liegen.

### **2.3.1.15 Empfohlene Fehleranzeigen für die Anwender**

Bruttolohn ohne Beschäftigungstage

Nur zulassen, wenn Lohnarten mit Sonderzahlungen (Tantiemen, Prämien, Lohnersatzleistungen) gezahlt werden.

Bruttolohn ohne gezahlte Stunden

Nur zulassen, wenn Lohnarten mit Sonderzahlungen (Tantiemen, Prämien, Lohnersatzleistungen) gezahlt werden.

Gezahlte Stunden ohne Bruttolohn

Nur zulassen, wenn der Bruttobetrag in Form einer Entgeltumwandlung aufgebraucht wurde.

Als harte Fehler ausgeben:

Beschäftigungstage > 30 (31 bei SKB)

Arbeitnehmernummer 13 x Nullen

### 2.3.1.16 Beispiele zum Datensatz URMEL

#### Beispiel 1

##### Verkürzte Arbeitszeit

Bei Verteilung der Arbeitszeit auf beispielsweise drei Arbeitstage pro Woche entstehen für jeden vollen Monat anstelle von 30 Beschäftigungstagen anteilig 18 Beschäftigungstage ( $3 : 5 \times 30 = 18$ ). In diesem Fall erwirbt der Arbeitnehmer anteilig für 18 Beschäftigungstage Anspruch auf Urlaub.

#### Beispiel 2

##### Verkürzte Arbeitszeit

Die vereinbarte tägliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt 5 Stunden. Obwohl eine verkürzte Arbeitszeit vorliegt, ist die Berechnungsgrundlage für den Urlaubsanspruch 30 Beschäftigungstage.

#### Beispiel 3

##### Jugendliche mit Urlaubsgewährung

Ein 17-jähriger Arbeitnehmer hat am 01.09.2016 eine baugewerbliche Tätigkeit aufgenommen. Er erwirbt für jeden vollen Beschäftigungsmonat  $1/12$  von 30 Urlaubstagen. Demnach hat der Arbeitnehmer nach vier Monaten Beschäftigung am 31.12.2016 einen Urlaubsanspruch auf  $4/12$  von 30 Urlaubstagen = 10 Tage Urlaub.

Berechnung:

$$4 \text{ Monate} \times 30 \text{ Tage} : 12 \text{ Monate} = 10 \text{ Tage Urlaubsanspruch}$$

Wenn der Arbeitnehmer im Jahr 2017 weiter beschäftigt ist, wird ihm der nicht verbrauchte Urlaubsanspruch als Resturlaub übertragen und kann bis zum 31.12.2017 gewährt werden.

#### Beispiel 4

##### Auslernjahrmeldung mit Urlaubsgewährung

Ein 19-jähriger Auszubildender schließt am 20.06.2016 seine Ausbildung ab. Er wird von seinem Ausbildungsbetrieb als gewerblicher Arbeitnehmer übernommen. Während der Ausbildung hatte er von seinem Urlaubsanspruch 2016 bereits 8 Tage in Anspruch genommen.

Wenn der ehemalige Auszubildende beispielsweise am 22.08.2016 Urlaub (5 Tage) antritt, wird sein Urlaubsanspruch wie folgt errechnet:

- Beschäftigungstage vom 01.01. bis 31.07.2016 = 210 Beschäftigungstage
- Beschäftigungstage (7 Monate x 30 Tage)

210 Beschäftigungstage : 12 (Teiler) =	17,50 Urlaubstage
abzüglich bereits gewährte Urlaubstage =	- <u>8,00 Urlaubstage</u>
verfügbare Urlaubstage =	9,50 Urlaubstage

verfügbare volle Urlaubstage für Gewährung ab 22.08.2010 = **9 Urlaubstage**

Berechnungsgrundlage Bruttolohn 20.06. bis 31.07. = 3.222,32 EUR

3222,32 EUR : 30 lohnzahlungspflichtige Tage = 107,41 EUR Urlaubsentgelt pro Tag

107,41 EUR x 5 Urlaubstage =	537,05 EUR Urlaubsentgelt
plus 25 % zusätzliches Urlaubsgeld	<u>134,26 EUR</u> zusätzl. UG
	671,31 EUR Urlaubsvergütung

## Beispiel 5

### Altersteilzeit

Ein Arbeitnehmer steht bis zum 30.09.2016 in einem Vollzeit-Arbeitsverhältnis. Anschließend beginnt ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 01.10.2016 bis 30.09.2018. Während dieses Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses wird eine Arbeitsphase für die Zeit vom 01.10.2016 bis zum 30.09.2017 und eine Freistellungsphase vom 01.10.2017 bis zum 30.09.2018 vereinbart.

Mit Lohn September sind alle Urlaubsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abzubauen. Wird der Urlaub bis Ende September nicht genommen, sind die restlichen Urlaubsansprüche abzugelten. Mit Lohn Oktober erfolgt eine Rückrechnung in den September, damit die restliche Urlaubsvergütung als Urlaubsabgeltung mit der Meldeart 22 gemeldet und gewährt werden kann. Diese Urlaubsabgeltung ist beitragsfrei. Mit Beginn der Arbeitsphase werden wieder regulär Urlaubstage und Urlaubsvergütung aufgebaut.

Im letzten Kalendermonat der Freistellungsphase, spätestens in jedem sechsten Kalendermonat der Freistellungsphase (Auszahlungsmonat), ist die bis zum Ablauf des fünften Kalendermonats der Freistellungsphase erworbene Urlaubsvergütung vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer auszuzahlen.

Mit der Auszahlung der Urlaubsvergütung gilt der Urlaub als gewährt.

Für die Tage, für die im Auszahlungsmonat Urlaubsvergütung gezahlt wurde, besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit.

## Beispiel 6

### Aushilfen

Wenn eine Aushilfskraft in einem Monat keine Arbeitsstunden leistet, das Arbeitsverhältnis aber weiterhin besteht, senden Sie uns bitte eine "Nullmeldung". In den Feldern Bruttolohn und Beschäftigungstage ist jeweils "0" anzugeben.

Beispiel: Im September 400,00 EUR Bruttolohn/ im Oktober 0,00 EUR Bruttolohn

### Hinweis:

Auch wenn gem. DEÜV ein Arbeitnehmer bei der Sozialversicherung erst abzumelden ist, wenn er mehr als einen Monat nicht beschäftigt ist, muss der Arbeitnehmer bei SOKA-BAU abgemeldet werden.

### Beispiel 7:

#### Neueintritt eines Arbeitnehmers (vorher baufremd tätig)

Ein Arbeitnehmer nimmt am 19. September 2016 ein gewerbliches Beschäftigungsverhältnis bei einer Baufirma auf. Er war vorher noch nie im Baugewerbe beschäftigt und hat keine Arbeitnehmernummer. In diesem Fall kann eine vorläufige Arbeitnehmernummer erstellt werden. Sobald der Firma von SOKA-BAU die Arbeitnehmernummer mitgeteilt wurde, ist diese in den Stammdaten des Lohnprogramms zu hinterlegen.

**WICHTIG:** Die vorläufige Arbeitnehmernummer darf nicht in den Stammdaten gespeichert werden.

### 2.3.2 Fachliche Beschreibung für Auszubildende

#### 2.3.2.1 Erstattung der Ausbildungsvergütung

Die ULAK erstattet dem Arbeitgeber nach Maßgabe der tarifvertraglichen Bestimmungen für **gewerblich Auszubildende** bis zur Höhe der tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütung im

- **1. betrieblichen Ausbildungsjahr**  
10-mal die monatliche Ausbildungsvergütung des ersten Ausbildungsjahres
- **2. betrieblichen Ausbildungsjahr**  
6-mal die monatliche Ausbildungsvergütung des zweiten Ausbildungsjahres
- **3. betrieblichen Ausbildungsjahr**  
1-mal die Ausbildungsvergütung an den zuletzt ausbildenden Arbeitgeber für das dritte Ausbildungsjahr (nach Beendigung der Ausbildung ist die Ausbildungsvergütung des ersten Monats des 3. Ausbildungsjahres der Erstattungsbetrag)

Für **technisch und kaufmännisch Auszubildende** erstattet die ULAK bis zur Höhe der tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütung im

- **1. betrieblichen Ausbildungsjahr**  
10-mal die monatliche Ausbildungsvergütung des ersten Ausbildungsjahres
- **2. betrieblichen Ausbildungsjahr**  
4-mal die monatliche Ausbildungsvergütung des zweiten Ausbildungsjahres

Außerdem werden zusätzlich 20 % des Erstattungsbetrages als Pauschale für die Sozialaufwendungen des Arbeitgebers erstattet.

#### Sozialaufwandszuschlag

Die zu meldenden Daten enthalten keinen Sozialaufwandszuschlag. Dieser wird von uns ermittelt und dem Erstattungsbetrag hinzugerechnet. Wir bitten Sie, den Sozialaufwandszuschlag ggf. auf den EDV-Ausdrucken für die Anwender **auszuweisen**.

Nachdem uns der Berufsausbildungsvertrag im Original, bestätigt von der Innung, Handwerkskammer oder Industrie- und Handelskammer vorliegt, erhält der Ausbildungsbetrieb ein Anschreiben mit der Arbeitnehmernummer. Dieses Schreiben ist auch der Nachweis für die überbetrieblichen Ausbildungszentren.

Voraussetzung für die Erstattung der ULAK ist, dass der Arbeitgeber der ULAK mit dem Datensatz URMEL die monatliche Auszahlung nachweist. Hier ist nicht mehr der Erstattungsbetrag, sondern die tatsächlich gezahlte Ausbildungsvergütung (über die entsprechende Lohnart) aus der Lohnabrechnung des Auszubildenden zu übertragen.

### 2.3.2.2 Erstattung der Ausbildungsvergütung bei Anrechnung anderer Ausbildungszeiten

Auch wenn Sie Ihrem Auszubildenden wegen Anrechnung anderer Ausbildungszeiten nach der Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungsverordnung vom 17.07.1978 (zum Beispiel erfolgreicher Besuch eines schulischen Berufsgrundbildungsjahres, einer Berufsfachschule) oder nach dem Besuch einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte bereits im 1. betrieblichen Ausbildungsjahr die für das 2. Ausbildungsjahr vorgesehene Vergütung zu zahlen haben, kann die ULAK Ihnen nur die **für das 1. Ausbildungsjahr** zu zahlende tarifvertragliche Ausbildungsvergütung erstatten.

Auch im zweiten Jahr der betrieblichen Ausbildung können wir nur die für das zweite Ausbildungsjahr zu zahlende tarifvertragliche Ausbildungsvergütung erstatten.

#### Nachweis der gezahlten Ausbildungsvergütung

Erhält die ULAK Kenntnis davon, dass in einer Auszahlungserklärung ein höherer als der tatsächliche Auszahlungsbetrag angegeben wurde, so kann die ULAK für einen Zeitraum von zwölf Monaten (Nachweiszeitraum) einschließlich des Zeitraumes, für welchen die unrichtige Auszahlungsmeldung vorliegt, einen Nachweis über die Höhe aller von dem Arbeitgeber gezahlten Ausbildungsvergütungen fordern. Wird dieser Nachweis nicht innerhalb von drei Monaten nach der Aufforderung durch die ULAK erbracht, gelten die Auszahlungserklärungen für die letzten sechs Monate des Nachweiszeitraumes als nicht abgegeben

Hat ein Auszubildender bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung, beträgt die Ausbildungszeit immer 2 Jahre. Der Auszubildende beginnt seine Ausbildung grundsätzlich im 2. Ausbildungsjahr. Dementsprechend erfolgt auch eine Erstattung der Ausbildungsvergütung nach dem 2. Ausbildungsjahr für die ersten 6 Monate und im 3. Ausbildungsjahr erhält dieser die Erstattung des 1. vollen Monats des 3. Ausbildungsjahres am Ende der Ausbildung. Sollte im Ausbildungsvertrag explizit festgehalten sein, dass der Auszubildende mit dem 1. Ausbildungsjahr beginnt, erfolgen die Erstattungen analog des BBTv.

### 2.3.2.3 Abbruch oder Ende der Ausbildung ohne Erstattungsanspruch

Gewerblich Auszubildende, deren Berufsausbildungsvertrag aufgrund der Vorbildung auf zwei Ausbildungsjahre verkürzt ist, erhalten keine Erstattung einer Ausbildungsvergütung für das 3.



Ausbildungsjahr. Wir benötigen aber die Meldung der im Kalenderjahr des Ausbildungsendes entstandenen und gewährten Urlaubstage als Basis für den Urlaubsanspruch bei Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses im Auslernjahr oder im Folgejahr (§ 14 BBTv).

Daher sind für alle Auszubildenden, unabhängig ob mit bestandener Prüfung (Meldeart 52) oder bei vorzeitigem Abbruch (Meldeart 51), immer das Endedatum der Ausbildung sowie die im Auslernjahr gewährten Urlaubstage, ohne übertragene Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr, mit dem Datensatz URMEL zu übermitteln.

#### Beispiel

1. Ein Auszubildender beendet seine Ausbildung am 16.06.2016. Er hat aus 2015 noch einen Resturlaubsanspruch von 5 Tagen. Da sein Anspruch aus dem Kalenderjahr noch nicht anteilig gewährt wurde, ist das Feld, gewährte Urlaubstage in der Juni-Abrechnung auszunutzen.
2. Ein Auszubildender beendet seine Ausbildung am 15.07.2016. Er hat keinen Resturlaubsanspruch mehr. In den Osterferien hatte er bereits 10 Tage Urlaub genommen. Im Feld gewährte Urlaubstage sind in der Juli-Abrechnung 10 Tage zu melden.

Wird der ehemalige Auszubildende in ein gewerbliches Arbeitsverhältnis übernommen, ist uns mit dem Datensatz ANMEL und dem Meldeschlüssel 0010 der Beginn zu übermitteln. Bei untermonatlicher Übernahme ist ein weiterer URMEL mit den Daten aus dem gewerblichen Beschäftigungsverhältnis zu melden.

**Zulassungsprüfung:** Bitte prüfen Sie, ob die Meldeart 51 oder 52 gesetzt ist, sobald ein Ausbildungsende in den Stammdaten erfasst wird. Lassen Sie eine Meldung ohne Angabe der Meldeart 51 und 52 mit einem Endedatum nicht zu. Erzwingen Sie bitte die Angabe der im letzten Ausbildungsjahr gewährten Urlaubstage (nur Urlaubstage aus dem Kalenderjahr) bei Meldeart 51 oder 52.

#### Beispiel

Der Auszubildende beendet seine Ausbildung am 16.05. Er hat im Januar Resturlaub aus dem Vorjahr von 3 Tagen und 10 Tage aus dem Kalenderjahr gewährt bekommen. Uns sind nur die 10 Tage aus dem Kalenderjahr als gewährte Tage zu melden.

### 2.3.2.4 Beispiele

#### Beispiele für die korrekte Datenübermittlung der Ausbildungsvergütungen Datensatz URMEL

Der Ausbildungsbetrieb erhält ein Formular, aus dem die Stammdaten des Auszubildenden incl. der Arbeitnehmernummer, sowie die bei uns hinterlegte Ausbildungszeit ersichtlich sind.

Liegt zu der ersten Abrechnung noch keine Bestätigung vor, darf die vorläufige Arbeitnehmernummer nicht verwendet werden.

Die Meldung über den Datensatz URMEL darf nur erfolgen, wenn der Ausbildungsvertrag von uns anerkannt wurde. Programmtechnisch ist über eine Rückrechnung im Folgemonat der Datensatz nach zu melden. Für Ausbildungsverträge, die nicht anerkannt wurden, darf keine

monatliche Meldung generiert werden. Sollte die Bestätigung erst im Folgemonat bei Ihnen eintreffen, so besteht die Möglichkeit:

- a) Einen Einlösungsschein bei uns anzufordern und den Erstattungsbetrag damit geltend zu machen
- b) Den Betrag mit einem Datensatz URMEL elektronisch nachzumelden (softwareabhängig).

### **Verkürzte Lehrzeit wegen eines Berufsgrundschuljahres oder des Besuches einer Berufsfachschule**

Auf Grund der beruflichen Vorbildung wird dem Auszubildenden ein Ausbildungsjahr in der Regel erspart. Das heißt, der Auszubildende beginnt mit dem zweiten Ausbildungsjahr und erhält vom Betrieb auch die Ausbildungsvergütung des zweiten Ausbildungsjahres. Auf Grund der tarifvertraglichen Vorgaben erstatten wir jedoch nur die Ausbildungsvergütung in Höhe des ersten betrieblichen Ausbildungsjahres. In den Stammdaten des Arbeitnehmers beziehungsweise Auszubildenden muss in solchen Fällen eine entsprechende Kennzeichnung vorhanden sein, damit entsprechende Auswertungen für den Kunden erstellt werden können.

#### **Beispiel**

1. Die Ausbildungsvergütung für das zweite Ausbildungsjahr beträgt 1135,00 EUR (Stand Lohn West ab 1.6.2017). Durch die Kennzeichnung "Berufsvorbildung" erfolgt nun eine Programmabfrage auf die Tabelle der Ausbildungsvergütungen. Diese beträgt für das 1. Ausbildungsjahr 785,00 EUR. Dieser Wert ist der Erstattungsbetrag für die ersten 10 Monate.
2. Die Ausbildungsvergütung in den neuen Ländern für das zweite Ausbildungsjahr beträgt 910,00 EUR (Stand Lohn Ost ab 1.6.2017). Der Auszubildende erhält als gezahlten Lohn im ersten betrieblichen Ausbildungsjahr jedoch nur 800,00 EUR. Durch die Programmabfrage wird festgestellt, dass das Ergebnis kleiner ist. Der Erstattungsanspruch ist nach neuester Rechtsauffassung die Ausbildungsvergütung des 1. Ausbildungsjahres in Höhe von 595,00 EUR.

Sie melden uns über den URMEL die tatsächlich gezahlte Ausbildungsvergütung von 1135,00 EUR. Anhand der bei uns gespeicherten Daten erstatten wir die Ausbildungsvergütung von 785,00 EUR zusätzlich des 20 % Sozialaufwands.

### **Kürzungen wegen schuldhaft versäumter Zeiten**

Fehlt ein Auszubildender z. B. vier Tage unentschuldig von Schule oder Betrieb, so sind anteilig der Stunden die Ausbildungsvergütungen zu kürzen. Als Durchschnittsstundenzahl bei der Ausbildungsvergütung ist gemäß Tarifvertrag von 173 Stunden auszugehen. In unserem Beispiel sind vier Tage à acht Stunden Arbeitszeit unentschuldig ausgefallen. Dies entspricht 32/173. Die Ausbildungsvergütung von 595,00 EUR (Ost) ist durch die Monatsstunden 173 zu teilen und mit den 32 Fehlstunden zu multiplizieren. Das Ergebnis sind 110,06 EUR als Kürzungsbetrag, der in der Meldung der Ausbildungsvergütung zu berücksichtigen ist, insbesondere, wenn Kürzungen mit einer anderen Lohnart hinterlegt werden. Zu melden ist in dem Fall das Ergebnis 484,94 EUR.

Folgende Rechnung darf keinesfalls zugelassen werden:

Die Ausbildungsvergütung entspricht 173 Stunden. Der Betrag der Ausbildungsvergütung dividiert durch 173 ergibt einen Stundenfaktor. Dieser Stundenfaktor darf nicht mit den echt gearbeiteten Stunden multipliziert werden. Jeder Auszubildende hat das Recht auf die

Auszahlung der vollen Ausbildungsvergütung, sobald keine unentschuldigten Fehlzeiten vorhanden sind. Dies ergibt sich aus § 2 des BBTV und aus dem Berufsbildungsgesetz.

**Sonderstatus im Land Niedersachsen – Abitur -**

Der Auszubildende hat auf Grund seiner Vorbildung - Abitur - eine Dauer pro Ausbildungsjahr von acht Monaten. Das bedeutet, dass im neunten Monat der Auszubildende die Ausbildungsvergütung des zweiten betrieblichen Ausbildungsjahres vom Baubetrieb erhält. Gegenüber der ULAK besteht jedoch nur ein Erstattungsanspruch im neunten und zehnten Monat der Ausbildung in Höhe des ersten betrieblichen Ausbildungsjahres.

Für den elften und zwölften Monat gibt es keine Erstattung.

Befindet sich dieser Auszubildende in der Mitte des zweiten Ausbildungsjahres, das heißt, gegenüber der ULAK beginnt der erste Monat des zweiten betrieblichen Ausbildungsjahres, so würde für diesen Monat wieder eine Erstattung in Höhe der Ausbildungsvergütung zweites Ausbildungsjahr anfallen.

Ausbildungsmonat		09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08
Rückerstattung	1. Betr. AJ	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue
Lehrjahr		Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	White	White	White	White
Zahlungsmonat		Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	White	White	White	White
Rückerstattung	2. Betr. AJ	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	White	White	White	White
Lehrjahr		Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	White	White	White	White
Zahlungsmonat		Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	White	White	White	White
Rückerstattung	3. Betr. AJ	White	White	White	White	White	White	White	White	White	White	White	White
Lehrjahr		Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	White	White	White	White
Zahlungsmonat		Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	White	White	White	White

**Erläuterung zur Tabelle:**

Zeile „Rückerstattung“ entspricht der normalen tarifvertraglichen Regelung.

Zeile „Lehrjahr“ zeigt die verkürzte Ausbildungszeit.

Zeile „Zahlungsmonat“ entspricht der angepassten Rückerstattung auf die 8 Monatsregelung.

Die gemusterten Felder verdeutlichen, wann die Rückerstattung aus der normalen Regelung in dem 8-Monatszyklus zum Tragen kommt. Eine Erstattung für das 3. Ausbildungsjahr ist in dieser Konstellation nicht vorgesehen, weil der Auszubildende aus zeitlicher Sicht nicht über 24 Monate hinauskommt.

## Beginn der Ausbildung zur Monatsmitte

### Beispiel

Ein Auszubildender beginnt am 22.08.2010 seine Ausbildung. Der Lehrvertrag ist von der ULAK anerkannt. Die ULAK erstattet die Ausbildungsvergütung für einen vollen Monat. Da der Auszubildende am 22.08. begonnen hat, ist entsprechend der tariflichen Tageregelung vorzugehen. Der Monat hat gemäß BRTV generell 30 Beschäftigungstage. Die Ausbildungsvergütung für einen vollen Monat ist durch 30 zu teilen und in diesem Falle mit 9 Kalendertagen vom 22. August bis zum 30. August zu multiplizieren. Der Erstattungsanspruch dürfte sich gegenüber der vereinbarten Ausbildungsvergütung zu diesem Zeitpunkt nicht verändert haben. Wir errechnen ggf. den anteiligen Anspruch und zahlen diesen zuzüglich des Sozialaufwands aus.

Der zweite bis zehnte Monat wird mit dem vollen Monatsanspruch der Ausbildungsvergütung gemeldet und erstattet werden. Wegen des verzögerten Beginns erstatten wir im elften Monat für die Tage vom 01. bis 22. die entsprechende Ausbildungsvergütung (22/30stel).

Analog zu dieser Aufteilung wird auch mit den Rückerstattungen für das zweite betriebliche Ausbildungsjahr verfahren. Das heißt, auch hier wird anteilig für den ersten und für den siebten Monat des 2. Ausbildungsjahres die Ausbildungsvergütung erstattet.

## Erstattung der Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr

Für gewerblich Auszubildende hat der Arbeitgeber am Ende der Ausbildung bei drei Jahren Lehrzeit Anspruch auf die Ausbildungsvergütung für einen Monat. Dieser Erstattungsanspruch darf erst mit dem echten Ende der Ausbildung bezahlt werden.

Die Höhe des Erstattungsanspruchs richtet sich nach dem ersten vollen Monat der gezahlten Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr.

### Beispiel

Der Auszubildende hat am 22.08. seine Ausbildung in einem Baubetrieb begonnen. Die Ausbildung endet am 17.05. Der erste voll bezahlte Monat ist der Monat September im dritten Ausbildungsjahr. Diese Ausbildungsvergütung ist der Erstattungsanspruch gegenüber der ULAK. Dieser Betrag wird von uns erstattet, wenn uns die Beendigung der Ausbildung mit dem ANMEL (0011) und die Ausbildungsvergütung mit dem URMEL incl. der gewährten Urlaubstage übertragen wird.

Beendet ein Auszubildender, dessen Ausbildungsvertrag eine vereinbarte Laufzeit bis beispielsweise zum 31.08. hat, bereits am 17.06. erfolgreich seine Ausbildung, so ist uns mit dem Datensatz URMEL und der Meldeart 52 sowie mit dem Datensatz ANMEL Meldegrund 0011 das Ende der Ausbildung per 17.06. zu melden. Ab dem 18.06. befindet sich der Arbeitnehmer im Auslernjahr. Mit dem Datensatz ANMEL ist uns die Weiterbeschäftigung als gewerblicher Arbeitnehmer, Meldeschlüssel 0010, per 18.06. mitzuteilen. Analog hierzu ist ab dem 18.06. der Datensatz URMEL, Meldeart 10, für den gewerblichen Arbeitnehmer zu melden.

Es ist nicht zulässig, für den gesamten Monat Juni die Ausbildungsvergütung zu zahlen und den Arbeitnehmer erst ab Juli als gewerblichen Arbeitnehmer zu führen.

Für Monate, in denen keine Erstattung verlangt werden kann (z. B. 12. Monat im 1. Ausbildungsjahr), ist uns trotzdem der Datensatz URMEL mit der monatlichen Ausbildungsvergütung zu melden. Insbesondere der erste volle Monat im 3. Ausbildungsjahr

sollte mit einem URMEL übermittelt werden, damit wir in der Lage sind, die Erstattung der Ausbildungsvergütung im 3. Ausbildungsjahr korrekt in entsprechender Höhe vorzunehmen.

### **Behandlung des Auslernjahres**

Der Auszubildende, der am 17.05. erfolgreich seine Prüfung bestanden hat, ist mit Wirkung vom 18. Mai als Geselle einzustufen. Ab diesem Tag befindet sich der ehemalige Auszubildende im Auslernjahr. Hier ist insbesondere zu unterscheiden, ob der Auszubildende noch Jugendliche ist und entsprechend des Jugendarbeitsschutzgesetzes und dessen Regelung behandelt wird oder bereits das 18. Lebensjahr im Sinne des Tarifvertrages vollendet hat.

Der noch Jugendliche kann über seinen gesamten Urlaubsanspruch jederzeit verfügen, da er in der Regel durch die Ausbildung länger als ein halbes Jahr dem Baubetrieb angehört.

Der über 18-jährige muss sich - wie alle gewerblichen Arbeitnehmer - den Urlaub ansparen. Hierzu sind die Beschäftigungstage vom 01.01. bis zum 17.05. auszuzählen. Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr dürfen keinesfalls berücksichtigt werden. Pro Kalenderjahr können nur maximal 30 Tage erworben werden.

#### **Beispiel**

Der Auszubildende will am 22.05. einen Tag Urlaub haben. Im Monat Januar (Weihnachtsferien) hatte er fünf Tage und in den Osterferien acht Tage Urlaub erhalten. In den Monaten Januar bis April sind insgesamt 120, bis 17.05. 17 Beschäftigungstage angefallen. Bis zum Ende der Ausbildung hat der Arbeitnehmer im Auslernjahr 11,4 Tage angespart. Da der Auszubildende bereits 13 Tage hiervon gewährt bekommen hat, kann er am 22.05. keinen Tag Urlaub nehmen. Der erste Tag wäre mit Vollendung von 168 Beschäftigungstagen erfüllt. Die Meldung und Erstattung des Auslernjahres erfolgt über den Datensatz URMEL.

### **2.3.2.5 Besonderheiten in der Berufsausbildung**

#### **Abbruch der Ausbildung im ersten oder zweiten Ausbildungsjahr**

Bricht der Auszubildende in einem Unternehmen vorzeitig seine Lehre ab, so ist uns mit dem Datensatz ANMEL das Ende der Ausbildung mitzuteilen und gegebenenfalls die restliche Ausbildungsvergütung mit dem Datensatz URMEL zu übermitteln. Verbleibt der ehemalige Auszubildende als Aushilfskraft im Betrieb, so gilt die Urlaubsbehandlung als Auslernjahr.

#### **Wechsel des Ausbildungsbetriebes**

Wird die Ausbildung beim Baubetrieb A abgebrochen und durch Wechsel bei Baubetrieb B fortgeführt, so ist der Kasse der neue Ausbildungsvertrag zuzusenden. Der neue Arbeitgeber erhält ein Anschreiben mit der Arbeitnehmernummer und den Ausbildungsdaten. Diese Information kann uns mit Datensatz ANMEL, Meldeschlüssel 0011 und dem Beginndatum beim neuen Arbeitgeber mitgeteilt werden.

## Fusion

Übernimmt ein Baubetrieb einen anderen Baubetrieb und werden die Arbeitnehmer mit allen Rechten und Pflichten übernommen, so kann der neue Betrieb die Anforderung der Ausbildungsvergütung fortführen. **Der ULAK ist von dem betroffenen Auszubildenden eine entsprechende Mitteilung mit Arbeitnehmernummer und dem Datum des Wechsels bekannt zu geben, damit bei der Abrechnung der Ausbildungsvergütungen und der überbetrieblichen Schulen keine unnötigen Rückfragen entstehen.**

## Krank ohne Lohn

### Betriebe mit bis zu 20 Arbeitnehmern

Hier gilt die Lohnfortzahlungsversicherung mit den Krankenkassen. Erstattungsansprüche bestehen ungeachtet möglicher Ansprüche des Arbeitgebers gegen Dritte auf Ersatz der Kosten der im Krankheitsfall fortgezahlten Ausbildungsvergütung (nur innerhalb der 6 Wochen Lohnfortzahlung).

### Betriebe ab 21 Arbeitnehmern

In den ersten 6 Wochen (Lohnfortzahlung) ist eine Erstattung der Ausbildungsvergütung über uns möglich.

Nach den 6 Wochen Lohnfortzahlung haben beide Betriebsgrößen keinen Erstattungsanspruch gegenüber der ULAK.

## Neuregelung gegenüber dem Datensatz AUMEL

Um vor allen den Betrieben die Arbeit zu erleichtern, ist es Ziel, die Erstattungsansprüche bei uns zu ermitteln und auszuzahlen. Da wir die Daten der Auszubildenden exakt anhand der Ausbildungsverträge hinterlegt haben, kennen wir auch z.B. die Vorbildung und die verkürzten Ausbildungszeiten. Die Daten kommen künftig kpl. aus dem Lohn, womit auch der bisher optionale Datensatz AUMEL entfällt und das Verfahren als Pflichtsatz im URMEL integriert wird.

Im Feld Bruttolohn ist uns bei den Auszubildenden die gezahlte Ausbildungsvergütung zu melden. Die Meldungen **können** monatlich erfolgen, auch wenn kein Erstattungsanspruch aufgrund der tarifvertraglichen Regelungen besteht. Das vereinfacht Rückrechnungen. Aber hier ist zu beachten, dass in Monaten, in denen kein Erstattungsanspruch entsteht, ein entsprechender Hinweis für den Anwender erzeugt werden sollte.

Tariferhöhungen werden von uns in den Tabellen genauso abgebildet. Der Verzicht auf den Datensatz RAMEL ist wegen stundenweisem Arbeitsausfall bei Saison-KUG leider **nicht möglich**, da wir nicht über diese Daten verfügen.

### Beendigung der Ausbildung zum 14. Mai und anschließender Übernahme:

Neben dem Ende der Ausbildung mit Meldeart 52 und der anteiligen Ausbildungsvergütung über 14/30 ist uns ein weiterer Datensatz URMEL, Meldeart 01 mit dem Bruttolohn ab 15. Mai mit 17 Beschäftigungstagen zu übermitteln. Die Datensätze ANMEL sind uns entsprechend zu generieren (0011 mit Ende 1405JJJJ und 0010 mit Beginn 1505JJJJ).

Im Krankengeldbezug besteht kein Erstattungsanspruch gegenüber der ULAK. Wir erhalten die Meldung der Ausbildungsvergütung bis zum letzten Tag der Lohnfortzahlung über den Datensatz URMEL. Angenommen, der Krankengeldbezug beginnt am 5. eines Monats, erhalten wir als Ausbildungsvergütung 5/30 im Feld Bruttolohn. Sollten danach weitere Monate an möglichen Erstattungsbeträgen verbleiben, werden diese nach Wiederaufnahme der Arbeit noch erstattet. Hierzu hat uns der Betrieb manuell den Zeitraum des Krankengeldbezugs mitzuteilen.

Meldearten 50 – 54:

Die Meldearten 50, 51 und 52 entsprechen den bisherigen Meldearten im Datensatz AUMEL 01, 11 und 22.

Da die Daten aus dem Lohn kommen, können die Ausbildungsvergütungen anhand der im Programm vorgesehenen Lohnart auch jeden Monat übermittelt werden. Sollten Sie die Möglichkeit haben, diese Meldungen nur in den Erstattungsmonaten zu melden, bevorzugen wir diese Variante. Wichtiger Hinweis: Um in Teilmonaten die korrekte Ausbildungsvergütung insbesondere im 3. Ausbildungsjahr in voller Höhe korrekt zu erstatten, ist der erste volle Monat des 3. Ausbildungsjahres unbedingt mit einem URMEL zu melden.

#### **Erfassung von Urlaubstagen**

Erfassen Sie die während der Ausbildung die gewährten Urlaubstage im Kalendarium ihres Lohnprogramms. Damit können die Lohnprogramme am Ende der Ausbildung die kumulierten und meldepflichtigen Urlaubstage ermitteln und im Datensatz mit angeben. Ansonsten sind die kumulierten und bereits gewährten Urlaubstage über eine entsprechende Lohnart zu erfassen. (§ 11 Abs. 2 VTV)

Die Meldearten 53 und 54 stammen aus unserem Online-Erfassungsprogramm MINT. Wir lesen intern das Ende der Ausbildung aus den Vertragsdaten aus und erwarten vom Anwender eine Abmeldung. Ohne diese kann er keine Daten an uns übermitteln. Hieraus sind die Meldearten 53 und 54 entstanden, um den Anwendern zu ermöglichen, ihre Daten zu übertragen.

#### **Zu Meldeart 53:**

Die Meldeart 53 wird es in der Praxis sicherlich selten geben. Auslöser ist die Verzögerung der Abschlussprüfung, die erst nach dem Ende der Ausbildung stattfindet. Beispiel: Die Ausbildung endet per Vertrag am 31.07., die Abschlussprüfung findet jedoch erst am 16.08. statt. In einem solchen Fall verzögert sich die Erstattung der 1. vollen Ausbildungsvergütung des dritten Ausbildungsjahres für das 3. Ausbildungsjahr um einen Monat. Mit Lohn August melden Sie uns die Ausbildungsvergütung, die bis 16.08. (die Ausbildung verlängert sich automatisch bis zum Tag der Abschlussprüfung) angefallen ist mit der Meldeart 51/52. Wenn Sie die Daten monatlich melden, ist der Lohn Juli mit 53 und dem Meldeende 16.08. zu übermitteln.

#### **Zu Meldeart 54:**

Üblich ist, dass die Abschlussprüfungen im Mai/Juni stattfinden. Wird die Abschlussprüfung eines Auszubildenden nicht bestanden, wird die Ausbildung in der Regel verlängert. Hierzu wird ein Verlängerungsausbildungsvertrag abgeschlossen, der uns von der IHK bestätigt zu übersenden ist. Bis zum Ende des Ausbildungsvertrags sollte uns eigentlich der Verlängerungsvertrag vorliegen, sodass Sie die Daten nicht melden müssten, insbesondere dann nicht, wenn Sie nur Daten melden, die für die Erstattungsmonate relevant sind, da die letzte Meldung mit Meldeart 52 beim Bestehen der Prüfung erfolgen würde.

Wenn Sie die Daten monatlich melden, sind bis vor der Abschlussprüfung die Meldungen mit 54 und dem voraussichtlichen künftigen Endedatum zu übertragen.

#### **Ausbildungsvertrag wird nicht anerkannt:**

Sollte ein Ausbildungsvertrag nicht anerkannt werden, weil es sich beispielsweise um eine weitere Ausbildung/Umschulung handelt oder der Auszubildende das 28. Lebensjahr überschritten hat, sind diese Fälle vom monatlichen Melden technisch auszuschließen.

#### **Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit:**

Fördert die Bundesagentur für Arbeit eine Ausbildung, z. B. einen Schwerbehinderten, erhält der Ausbildungsbetrieb für diesen Betrag keine Erstattung.

### **2.3.3 Fachliche Beschreibung der Mindesturlaubsvergütung**

#### **Tarifvertragliche Änderungen ab 01.01.2013**

##### **2.3.3.1 Berechnung der Mindesturlaubsvergütung**

Die Berechnung der Mindesturlaubsvergütung im Krankengeldbezug errechnet sich aus dem zuletzt gemeldeten Bruttolohn. In der Regel ist das der Monat, in dem noch Lohnfortzahlung erfolgte und auch der Krankengeldbezug eingetreten ist.

Beispiel: Der unverschuldet erkrankte Arbeitnehmer ist bis zum 20.08. in der Lohnfortzahlung und ab dem 21.08. im Krankengeldbezug. Der Bruttolohn August ist Rechenbasis für die Ausfallstunden.

**Für die Ausfallstunden im Zeitraum Saison-KUG gilt für alle Monate von Dezember bis März als Berechnungsbasis der errechnete Wert aus Lohn November.** Nur wenn keine Lohndaten aus November vorliegen, ist ein Vormonat zu verwenden.

Die ersten 90 Ausfallstunden bei Saison-KUG sind nicht zu berücksichtigen. Die ersten 90 Stunden sind ab Januar 2013 bis März 2013 zu berücksichtigen und erneut ab Dezember 2013.

#### **Beispiele:**

Im Lohn Januar 2013 fallen witterungsbedingt die letzten 10 Arbeitstage aus. Sie melden den Bruttolohn und die Beschäftigungstage sowie ab der ersten Ausfallstunde die beispielweise 80 Ausfallstunden.

Da die ersten 90 Stunden unberücksichtigt bleiben (auch bei Aushilfen und Arbeitnehmern in der Altersteilzeit), ist hier nichts weiter zu berechnen.

Mit Lohn Februar 2017 fallen witterungsbedingt die ersten 10 Arbeitstage aus. Sie melden den Bruttolohn, die Beschäftigungstage sowie die 80 Ausfallstunden. Hiervon sind 70 Ausfallstunden mit den Lohndaten aus November 2016 zu berechnen (Bruttolohn November 2016  $\cdot$  evtl. Urlaubsvergütung / gez. Stunden  $\cdot$  13,68 % = Mindesturlaubsvergütung je Stunde  $\cdot$  70 (bitte Rundung im Berechnungsbeispiel beachten!))



**Um Rundungsdifferenzen möglichst zu vermeiden, da sich diese insbesondere bei Langzeitkranken gravierend auswirken können, rechnen Sie wie folgt:**

$$\frac{\text{Gemeldeter Bruttolohn} - \text{gemeldete Urlaubsvergütung} - \text{Einmalbezüge}}{\text{Gemeldete lohnzahlungspflichtige Stunden}} \times \text{Ausfallstunden} \times 14,25 \%$$

### Beispiel

$$\frac{2.500,00 \text{ EUR Bruttolohn} - 950,00 \text{ EUR Urlaubsvergütung}}{120 \text{ lohnzahlungspflichtige Stunden}} \times 100 \text{ Ausfallstd.} \times 14,25 \% = 184,06 \text{ EUR MUV}$$

Mit Lohn März 2016 korrigieren Sie aufgrund falscher Stundenbelege den Lohn November 2015. Der Bruttolohn erhöht sich um 25 EUR und die Ausfallstunden Januar reduzieren sich auf 75. Der Lohn Januar und Februar 2016 sind nun ebenfalls neu zu rechnen, weil sich die Basiswerte für die Ermittlung der Höhe der Mindesturlaubsvergütung verändert haben. Hierfür sind entsprechende Korrekturmeldungen November 2015, Januar 2016 und Februar 2016 zu übermitteln.

Arbeitnehmer Muster ist im Januar 2016 weiterhin krank. Ab dem 14.01. 2016 erhält der Arbeitnehmer Krankengeldbezug. Der letzte Meldemonat mit Lohnbestandteilen ist der Januar 2016, der nun Basis für die Ermittlung der Mindesturlaubsvergütung wird. (Bruttolohn Januar ./ evtl. Urlaubsvergütung ) / lohnzahlungspflichtige Stunden \* Ausfallstunden x 13,68 % = Mindesturlaubsvergütung.

Letzter gemeldeter Monat: Entsprechend Ihrer Programmlogik gehen wir davon aus, dass Sie technisch nur auf den letzten Monat maximal 2 Jahre (Lohn Januar Vorjahr) zurückgreifen können. Sollten Sie auch weiter zurückgehen können, umso besser. Für den Fall, dass wir diesbezüglich richtig liegen und Sie programmtechnisch nicht weiter zurück können, sollten Sie eine manuelle Erfassung der Daten durch den Anwender vorsehen. Gegebenenfalls ist der vertraglich geschuldete Stundenlohn zu verwenden. Aufgrund der neuen Prüfsumme errechnen wir den Basiswert für die Mindesturlaubsvergütung.

Wegen des unterschiedlichen Verfalls der Mindesturlaubsvergütung aus dem Krankengeldbezug wollten wir ursprünglich auch die getrennten Beschäftigungstage übermittelt bekommen. Der Tarifvertrag ist aber eindeutig. Daher sind weiterhin die Beschäftigungstage pro Monat unabhängig ihrer Entstehung zu melden, d. h. ein voller Monat hat 30 Beschäftigungstage.

Die Urlaubsvergütung wird unverändert wie bisher aus Bruttolohn \* Prozentsatz errechnet und die ermittelte Mindesturlaubsvergütung aus Saison-KUG und Krankengeld dazu addiert. Bereits gewährte Urlaubsvergütung wird wie bisher davon abgezogen.

Die Urlaubstage errechnen sich wie bisher aus Beschäftigungstage / 12; (Schwerbehinderte 10,3) abzüglich bereits gewährter Urlaubstage.

Aus der verbleibenden Urlaubsvergütung / ermittelte Resturlaubstage errechnet sich die Urlaubsvergütung pro Tag.

Daher ist wie folgt die Übergabe ins Folgejahr vorzunehmen:

2013	2014	2015
Urlaubsvergütung aus Bruttolohn: 30 Tage und 2000 EUR Mindesturlaubsvergütung aus Saison-KUG 500 EUR Mindesturlaubsvergütung krank 500 EUR	Mindesturlaubsvergütung wegen Krankengeldbezug 30 Tage und 3000 EUR	
Davon in 2013 gewährt: 15 Tage und 1500 EUR	Resturlaub 15 Tage und 1500 EUR	Resturlaub 30 Tage und 3000 EUR
		Resturlaub Vorvorjahr 1500 EUR / 15 Tage = Tagessatz = 1 Tag a 100 EUR 500 EUR hiervon stammen aus Mindesturlaub krank 2013 Resturlaub bis 31.3.2015 = 5 Tage und 500 EUR, 10 Tage und 1000 EUR verfallen und können entschädigt werden

### Realere Berechnung:

Bruttolohn 2015: 12.567,54 EUR = 1.790,87 EUR Urlaubsvergütung,  
Mindesturlaubsvergütung aus Saison-KUG 280,56 EUR und aus Krankengeld (halbes Jahr)  
1.723,44 EUR

Für 5 Urlaubstage im Mai wurden 690,45 EUR ausgezahlt.

Resturlaub 2015: 25 Tage und 3.104,42 EUR

In 2016 wie oben, weiterhin krank.

Übertrag nach 2017: Tagessatz 124,18 EUR

$1723,44 / 124,18 = 13,87$  Tage entspricht 14 Tage Urlaub, die bis 31.3.2017 bestehen  
bleiben.

11 Tage und 1.380,98 EUR verfallen am 31.12.2016 und können als Entschädigung an den  
Arbeitnehmer gezahlt werden.

### **Exakte Berechnung der Mindesturlaubsvergütung:**

Der letzte Bruttolohn vor dem Krankengeldbezug ist der Monat November 2016.

Im November erhält der Arbeitnehmer:

2.064,16 EUR aus Stundenlohn für 132 geleistete Stunden  
 891,30 EUR Urlaubsvergütung für 6 Tage  
 1.200 EUR 13. MEK

Das 13. MEK ist kein beitragspflichtiger Bruttolohn und daher nicht zu berücksichtigen. Ebenso ist die Urlaubsvergütung, für die keine Urlaubsstunden bekannt sind, nicht zu berücksichtigen.

$2.064,16 \text{ EUR} / 132 = 15,6375 \times \text{Ausfallstunden} \times 14,25 \%$ .

### **Reihenfolge für den Abbau beziehungsweise für die Einstellungen zum Übertrag am Jahresende (mit den TVP abgestimmt):**

Zuerst

Urlaubsanspruch Vor- Vorjahr  
 Anspruch Vorjahr aus Bruttolohn  
 Anspruch Vorjahr aus Saison-KUG  
 Anspruch Vorjahr aus Krankengeld  
 Anspruch Kalenderjahr aus Bruttolohn  
 Anspruch Kalenderjahr aus Saison-KUG  
 Anspruch Kalenderjahr aus Krankengeld.

Die Ansprüche aus Bruttolohn und Saison-KUG haben die gleichen Verfallfristen. Diese sind im Resturlaubsanspruch (Vorjahr) zusammenzufassen.

### **Neueinstellung in den Wintermonaten Dezember bis März**

Wird ein Arbeitnehmer neu eingestellt, errechnen wir aus dem aktuellen Lohn wie anfangs beschrieben den Anspruch für die Mindesturlaubsvergütung. Beispiel: Neueintritt im Januar – Ausfallstunden wegen Saison-KUG, letzter Monat Dezember Vorjahr existiert nicht. Die Berechnung der Mindesturlaubsvergütung Januar wird aus dem Bruttolohn Januar errechnet.

#### **2.3.3.2 Weitere neue Meldefelder**

Damit wir im besonderen Fall zeitnah eine abweichende Berechnung aufgrund unterschiedlich selektierter Vormonatswerte eine Prüfung durchführen können, haben wir 2 weitere Meldefelder eingefügt. In diesen ist Ihr errechneter Wert der Mindesturlaubsvergütung aus den jeweiligen Ausfallstunden Saison-KUG bzw. aus Krankengeldbezug mitzumelden. Wir haben uns für 2 Meldefelder entschieden, da Krankengeldbezug auch im Saison-KUG Zeitraum auftreten kann.

### 2.3.3.3 Auslernjahr und jugendliche Arbeitnehmer

Für Arbeitnehmer im Auslernjahr und für jugendliche Arbeitnehmer wird die Urlaubsvergütung nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen gerechnet. Daraus folgt, dass auch die erweiterten tarifvertraglichen Übergangsfristen im Fall von Krankheit nach § 8 Nr. 7 BRTV keine Anwendung finden (keine Übertragung bis zum 31.03.) Trotzdem sind uns hierfür die Ausfallstunden, insbesondere die Saison-KUG-Ausfallstunden wegen der ersten 90 Stunden, zu melden. Der Datensatz RAMEL ist weiterhin zu erzeugen.

#### Beispiele hierzu:

Ein Arbeitnehmer im Auslernjahr hat regional bedingt bereits 100 witterungsbedingte Ausfallstunden im Dezember. Erst ab Januar zählt in diesem Fall der Abbau von 90 Ausfallstunden. Die 10 Stunden über 90 hinaus aus Dezember bleiben davon unberührt. Dem ehemaligen Arbeitnehmer im Auslernjahr entsteht hierdurch keinen Nachteil, weil sein Resturlaub sich nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen errechnet und dieser Anspruch per RAMEL an uns übertragen wird. Für die erste Ausfallstunde im Januar wird dann die Mindesturlaubsvergütung errechnet.

Die Mindesturlaubsvergütung ab Januar eines Jahres bei Ausfall wegen Saison-KUG wird ebenfalls aus den Lohndaten November der Vorjahres errechnet, mit der Ausnahme, dass der Arbeitnehmer im November nicht noch Auszubildender war. Die Berechnung der Mindesturlaubsvergütung krank geht ab Januar auch in den letzten Bezug des Vorjahres, in dem Bruttolohn und gezahlte Stunden enthalten sind. Im Zweifelsfall ist der vereinbarte, geschuldete Stundenlohn Basis für die Errechnung der Mindesturlaubsvergütung.

### 2.3.3.4 Zeitpunkt der Anspruchsermittlung für die Mindesturlaubsvergütungs-Ansprüche aus Saison-KUG

Die Berechnung und Buchung der Ansprüche aus Ausfallstunden im Rahmen von Saison-KUG entstehen erst mit der Lohnabrechnung März und können daher erst ab Lohn April bei der Urlaubsnahme gewährt bzw. einbezogen werden. Wegen der 90-Stunden-Regelung gehen wir davon aus, dass aus dem Vorjahr relativ wenige Stunden anfallen, die erst im Folgejahr zu bewerten sind. Entgegen der tarifvertraglichen Beschreibung können wir systembedingt die Ansprüche der Mindesturlaubsvergütung nur monatlich errechnen und im Konto buchen. Dadurch sind wir auch exakt auskunftsfähig. Die monatliche Meldung der Ausfallstunden entspricht auch der technischen Struktur der Lohnprogramme und reduziert daher die Aufwendungen. **Die Stunden sind daher nicht kumuliert zu melden, sondern monatsbezogen!** Damit die Mindesturlaubsvergütung nicht bereits in Saison-KUG Monaten gewährt werden können, versehen wir diese Werte intern mit einer Zahlsperre.

Entsteht aus Ausfallstunden durch Saison-KUG im Dezember ein Mindesturlaubsanspruch, wird dieser erst mit dem nächsten Kalenderjahr wirksam. Die Verfallregelung tritt ebenfalls mit den Ansprüchen des folgenden Jahres in Kraft.

Wichtiger Hinweis: Scheidet der Arbeitnehmer beispielsweise zum 15.02. aus dem Unternehmen aus, kann die bis dahin erwirtschaftete Mindesturlaubsvergütung aus Saison-KUG nicht gewährt werden, da diese erst am Ende des Saison-KUG-Zeitraums entsteht. Eine Rückrechnung mit Lohn April in den Monat Februar, um etwaigen gewährten Urlaub neu mit Mindesturlaubsvergütung zu ergänzen, wird von uns nicht berücksichtigt. Entweder ist die Mindesturlaubsvergütung durch den nächsten Bau-Arbeitgeber zu ermitteln oder im Falle einer Abgeltung ist dieser Betrag über SOKA-BAU anzufordern.

### **2.3.3.5 Arbeitszeitflexibilisierung (§ 3 Nr. 1.4 BRTV)**

Auch bei flexibler Arbeitszeitregelung sind uns die tatsächlich bezahlten Saison-KUG Ausfallstunden zu übermitteln.

### **2.3.3.6 Aussteuerung**

Ausgesteuerte Arbeitnehmer, die in 2012 und früher bei uns abgemeldet wurden, werden nicht reaktiviert. Wenn die Arbeitnehmer jedoch auch ab 01.01.2013 in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis stehen, sollte die Mindesturlaubsvergütung ab Lohn Januar 2013 auch gemeldet werden.

Wichtig: Aufgrund von diversen Diskussionen bezüglich der Aussteuerung haben wir in einer neuen rechtlichen Beurteilung seitens unserer Rechtsabteilung die klare Aussage erhalten, dass auch Angestellte nicht abgemeldet werden dürfen und folglich weiterhin der Beitragspflicht unterliegen. **Der Meldeschlüssel 0048 im ANMEL ist daher aufgehoben und führt zur Abweisung der Datei!**

Die Stunden sind bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter zu melden. Der Bezug von Arbeitslosengeld oder Renten ist kein Ausschlussgrund.

### **2.3.3.7 Bruttolohn mit Sonderzahlungen**

Die nachfolgenden Sonderzahlungen sind für die Berechnung der Mindesturlaubsvergütung nicht zu berücksichtigen:

- Abfindungen, sonstige „verdeckte Vergütungen“
- Geburtsbeihilfe
- Heiratsbeihilfe
- Gratifikationen und Prämien für bestimmte, vom Arbeitnehmer beeinflussbare Ereignisse (Anwesenheitsprämien, Ersparnisprämien, Treueprämien)
- Umzugskosten, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bezahlt
- Jubiläumszuwendungen

### **2.3.3.8 Übertragung von Mindesturlaubsansprüchen bei ruhendem Arbeitsverhältnis**

Nicht gewährter Mindesturlaubsanspruch durch Ableistung bei (freiwilligem) Wehr- oder Zivildienst, Elternzeit, Pflegezeit sind wie bisher ins Folgejahr übertragbar. Die Verlängerung wirkt sich auch auf die Anteile aus Krankengeldbezug bis zum 31.03. aus.

### **2.3.3.9 Altersteilzeit**

Die Ausfallstunden sind in der Arbeitsphase zu 50 % an uns zu melden.

### **2.3.3.10 Fehlende Meldungen**

Der letzte gemeldete Bruttolohn stammt aus Lohn September 2012. Die Meldungen für Oktober bis Dezember 2012 liegen uns nicht vor. In einer solchen Konstellation rechnen wir keinen Mindesturlaubsvergütungsanspruch. Anmerkung: Im Lohnprogramm ist das vermutlich nicht nachzuvollziehen.

### **2.3.3.11 Wechsel des Lohnprogramms / der abrechnenden Stelle**

Da die neue Software bzw. die neu abrechnende Stelle den letzten Bruttolohn sowie die gezahlten Stunden nicht kennt, ist die manuelle Erfassung dieser Daten in den Vortragswerten gesondert vorzusehen.

### **2.3.3.12 Krankengeld in Höhe Saison-KUG**

Ist der Arbeitnehmer bereits vor Beginn des Saison-KUG Zeitraums erkrankt und dauert die Erkrankung im Dezember noch an, erhält der Arbeitnehmer bei Arbeitsausfall Krankengeld (Lohnfortzahlung innerhalb der ersten 6 Wochen) in Höhe Saison-KUG von der Krankenkasse und nicht von der Arbeitsagentur. Diese Ausfallstunden im Dezember sind dann als Ausfallstunden Saison-KUG zu melden mit der Folge, dass die ersten 90 Stunden nicht zu berücksichtigen sind.

**Beispiel:** Der Arbeitnehmer erkrankt am 18.11.2013. Der Lohnfortzahlungsanspruch endet nach 6 Wochen am 29.12.2013.

Fällt die Arbeit witterungsbedingt vom 09.12.2013 bis 18.12.2013 aus, sind diese Ausfallstunden als Saison-KUG-Stunden zu melden.

Erkrankt der Arbeitnehmer ab Dezember im Saison-KUG-Zeitraum, erhält er bei Arbeitsausfall anstelle der Lohnfortzahlung Saison-KUG von der Arbeitsagentur. Diese Ausfallstunden sind als Saison-KUG- Ausfallstunden zu melden, ebenfalls mit der Folge, dass die ersten 90 Stunden nicht zu berücksichtigen sind. Ab dem Krankengeldbezug sind diese Ausfallstunden auch als Krankstunden zu melden.

### **2.3.3.13 Urlaubsgewährung im März aus dem Kalenderjahr**

Hat ein Arbeitnehmer aus dem Vorjahr keinen Urlaubsvergütungsanspruch mehr oder es erfolgt eine Neueinstellung im Januar und fällt in den Monaten Januar und Februar die Arbeit wegen Saison-KUG komplett aus, kann der Arbeitnehmer im März bis zu 5 Urlaubstage nehmen. Für diese besteht aber, weil kein Bruttolohn vorhanden war, keine Urlaubsvergütung. Da der Anspruch erst am Ende des Saison-KUG-Zeitraums entsteht, somit frühestens mit Lohn April, darf auch über eine Rückrechnung (Korrektur) mit Lohn April dieser gewährte Urlaub aus März nicht nachträglich mit einer Urlaubsvergütung bewertet werden. Etwaige Fälle werden von uns nicht erstattet. Ein Zurückstellen ist ausgeschlossen.

### 2.3.3.14 Urlaubsnachweis

Der Urlaubsnachweis ist entsprechend dem beigefügten Muster zu ergänzen.

### 2.3.3.15 Sonderkonstellationen

Der Arbeitnehmer wird im Dezember ausgestellt und er erhält eine Wiedereinstellungsgarantie zum März, z. B. weil der Arbeitnehmer in dieser Zeit den Skilift bedient.

Wenn sonst kein Arbeitgeberwechsel vorliegt und der Arbeitnehmer beispielsweise im Dezember ausgestellt wird und im März wieder die Arbeit aufnimmt, greifen wir technisch ebenfalls auf die Lohndaten November der Vorjahres zu, um etwaige Ausfallstunden > 90 für Saison-KUG zu berechnen.

MUV bei Saison-KUG: Findet zwischen Lohn Dezember und März eine Unterbrechung statt, ohne dass der Arbeitnehmer ein anderes Bauarbeitsverhältnis begonnen hat, greifen wir auf die Daten des November zurück und errechnen mit diesen Werten die Mindesturlaubsvergütung. Im Beispielfall hatte ein Arbeitnehmer zum 31.12. das Unternehmen verlassen und hat im Februar dort wieder die Arbeit aufgenommen.

Was ist fachlich bei Erkrankung des Kindes in Bezug auf Meldung von Ausfallstunden zu tun?

Nach interner rechtlicher Beurteilung sind hierfür keine Ausfallstunden mit einer Mindesturlaubsvergütung zu melden. Hintergrund ist der persönliche Geltungsbereich des Arbeitnehmers. Wenn das Kind erkrankt, liegt keine Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers vor, daher ist auch kein Anspruch auf eine Mindesturlaubsvergütung gegeben.

Basis für die Errechnung der Mindesturlaubsvergütung ist der zuletzt gemeldete Bruttolohn. Eine Entgeltumwandlung, die den Bruttolohn reduziert, kann aufgrund der Regelung nicht zusätzlich zur Errechnung der MUV herangezogen werden. Diesbezüglich gab es einige Anfragen von Bauunternehmen.

### Zusammenfassung:

Per Rückrechnung Lohn Januar 2013 werden uns ab der 1. Ausfallstunde wegen Saison-KUG oder Krankengeldbezug die Ausfallstunden gemeldet sowie die von Ihnen errechneten Mindesturlaubsvergütungen.

#### Steuerungskennzeichen der Lohnarten

Prüfen Sie die Steuerungskennzeichen Ihrer Lohnarten, insbesondere aller Arten von Einmalbezügen, damit diese nicht zur Berechnung der Mindesturlaubsvergütung heran gezogen werden. Diese sind unter anderem: Prämien, Direktversicherungen (Vertragsauflösung, Riester), Nachzahlungen aus Vormonaten, 13. Monatseinkommen (Weihnachtsgeld), Auslandseinsatz, Bonuszahlungen als laufender Bezug, Krankengeldzuschuss, Geburtsbeihilfe. Auch die Angabe aller lohnzahlungspflichtigen Stunden in dem Monat, in dem der Krankengeldbezug zum Tragen kommt, sind relevant für eine korrekte Berechnung. Fehler der Praxis: Akkordlohnstunden fehlen, Festlohnstunden fehlen, es sind nur Feiertagsstunden hinterlegt worden, Lohnfortzahlungsstunden fehlen. Tipp: Verwenden Sie immer das Kalendarium in Ihrem Lohnprogramm.

## 2.4 Datensatz ANMEL

Feld	Pflichtfeld	Beschreibung				
Arbeitnehmernummer	Ja	<p>Das Feld Arbeitnehmernummer ist immer vollständig mit numerischen Werten zu füllen. Unvollständig gefüllte Arbeitnehmernummern führen zu einer Abweisung des Datensatzes.</p> <p>Liegt dem Baubetrieb zum Zeitpunkt der Abrechnung keine gültige Arbeitnehmernummer vor, so kann die vorläufige Arbeitnehmernummer <b>einmalig</b> verwendet werden. <b>Das Speichern der vorläufigen Arbeitnehmernummer ist nicht gestattet.</b></p> <p><b><u>Aufbau der vorläufigen 13-stelligen Arbeitnehmernummer:</u></b></p> <p><b>JJMMTT00NNN99</b></p> <p>JJ      Geburtsjahr  MM      Geburtsmonat  TT      Geburtstag  00      zweimal die Ziffer 0  NNN    laufende Nummer (für mehrere vorl. Arbeitnehmernummern)  99      zweimal die Ziffer 9</p> <p>Sind die Felder Geburtsjahr, Geburtsmonat und Geburtstag in den Stammdaten nicht gefüllt, muss der Anwender Ihrer Software einen Fehlerhinweis erhalten.</p> <p>Stellen Sie bitte sicher, dass beim Neuanlegen von Arbeitnehmerstammkonten, die in der Praxis oftmals nach der Erstanlage kopiert werden, keine Datensätze mit den gleichen Arbeitnehmernummern für verschiedene Arbeitnehmer zu uns kommen.</p> <p>Das Feld Arbeitnehmernummer ist ein Mussfeld.</p>				
Meldeschlüssel	Ja	<p>Hier sind die vorgeschriebenen Anforderungs-, Melde- oder Stornierungsschlüssel zu hinterlegen.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anforderungs- und Meldeschlüssel</th> <th>Schlüssel Nr.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Beginn bzw. Ende eines Beschäftigungsverhältnisses</b> von gewerblichen Arbeitnehmern, Angestellten und Polieren (<b>keine Auszubildende</b>) in den alten und neuen Bundesländern. Geben Sie hierbei bitte unbedingt die Stammdaten des Arbeitnehmers (Adresse!) an. <b>Die nachfolgenden Meldefelder sind unbedingt anzugeben:</b> <b>Arbeitnehmernummer,</b></td> <td>0010 (Beginn) 0010 (Ende)</td> </tr> </tbody> </table>	Anforderungs- und Meldeschlüssel	Schlüssel Nr.	<b>Beginn bzw. Ende eines Beschäftigungsverhältnisses</b> von gewerblichen Arbeitnehmern, Angestellten und Polieren ( <b>keine Auszubildende</b> ) in den alten und neuen Bundesländern. Geben Sie hierbei bitte unbedingt die Stammdaten des Arbeitnehmers (Adresse!) an. <b>Die nachfolgenden Meldefelder sind unbedingt anzugeben:</b> <b>Arbeitnehmernummer,</b>	0010 (Beginn) 0010 (Ende)
Anforderungs- und Meldeschlüssel	Schlüssel Nr.					
<b>Beginn bzw. Ende eines Beschäftigungsverhältnisses</b> von gewerblichen Arbeitnehmern, Angestellten und Polieren ( <b>keine Auszubildende</b> ) in den alten und neuen Bundesländern. Geben Sie hierbei bitte unbedingt die Stammdaten des Arbeitnehmers (Adresse!) an. <b>Die nachfolgenden Meldefelder sind unbedingt anzugeben:</b> <b>Arbeitnehmernummer,</b>	0010 (Beginn) 0010 (Ende)					



Meldeschlüssel, Meldebeginn, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum, Straße, Postleitzahl, Wohnort, Länderkennzeichen des Wohnorts	
Arbeitnehmernummer, Meldeschlüssel, Meldeende, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum, Straße, Postleitzahl, Wohnort, Länderkennzeichen des Wohnorts	
Stornierung einer irrtümlichen Meldung - <b>Nur bis 31.12.2014 möglich!</b>	9010
<b>Ende der Ausbildung</b> bei Abbruch oder erfolgreicher Abschlussprüfung. Eine Anmeldung des Auszubildenden ist erst für die Zukunft angedacht, damit die Stammdaten bereits elektronisch aufbereitet werden. Die Übersendung des Ausbildungsvertrags bleibt unverändert als oberstes Kriterium bestehen (VTV § 11). Bei Verwendung dieses Meldegrunds muss ein URMEL für den gleichen Zeitraum übermittelt werden, sonst erfolgt eine Abweisung!	0011
Arbeitnehmernummer, Meldeschlüssel, Meldeende, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum, Straße, Postleitzahl, Wohnort, Länderkennzeichen des Wohnorts	
Stornierung einer irrtümlichen Meldung - <b>Nur bis 31.12.2014 möglich!</b>	9011
<b>Adressmeldung/Namensänderung</b> <b>Die nachfolgenden Meldefelder sind unbedingt anzugeben:</b> Arbeitnehmernummer, Meldeschlüssel, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum, Straße, Postleitzahl, Wohnort, Länderkennzeichen des Wohnorts	0015
<b>Meldung der gesetzlichen Dienstpflicht</b> für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellte und Poliere in den alten und neuen Bundesländern. <b>Die nachfolgenden Meldefelder sind unbedingt anzugeben:</b> Arbeitnehmernummer, Meldeschlüssel, Meldebeginn, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum Arbeitnehmernummer, Meldeschlüssel, Meldeende, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum	0020 (Beginn) 0020 (Ende)
Stornierung einer irrtümlichen Meldung- <b>Nur bis 31.12.2014 möglich!</b>	9020
<b>Meldung der Zivildienstzeit</b> für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellte und	0025 (Beginn)

<p>Poliere in den alten und neuen Bundesländern. <b>Die nachfolgenden Meldefelder sind unbedingt anzugeben:</b>          Arbeitnehmernummer, Meldeschlüssel, Meldebeginn, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum</p> <p>Arbeitnehmernummer, Meldeschlüssel, Meldeende, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum</p>	0025 (Ende)
<p>Stornierung einer irrtümlichen Meldung- <b>Nur bis 31.12.2014 möglich!</b></p>	9025
<p><b>Meldung von Zeiten bei Inanspruchnahme einer Pflegezeit &gt; 10 Tage. Die nachfolgenden Meldefelder sind unbedingt anzugeben:</b> Arbeitnehmernummer, Meldeschlüssel, Meldebeginn, Meldeende, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum</p>	0027 0027 (Beginn + Ende)
<p>Stornierung einer irrtümlichen Meldung- <b>Nur bis 31.12.2014 möglich!</b></p>	9027
<p><b>Meldung von Zeiten bei Erziehungsurlaub. Die nachfolgenden Meldefelder sind unbedingt anzugeben:</b>          Arbeitnehmernummer, Meldeschlüssel, Meldebeginn, Meldeende, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum</p>	0028 (Beginn + Ende)
<p>Stornierung einer irrtümlichen Meldung- <b>Nur bis 31.12.2014 möglich!</b></p>	9028
<p><b>Meldung von Zeiten einer Schwerbehinderung</b> nur für gewerbliche Arbeitnehmer.  <b>Die nachfolgenden Meldefelder sind unbedingt anzugeben:</b>          Arbeitnehmernummer, Meldeschlüssel, Meldebeginn, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum</p> <p>Arbeitnehmernummer, Meldeschlüssel, Meldeende, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum</p>	0030 (Beginn) 0030 (Ende)
<p>Stornierung einer irrtümlichen Meldung- <b>Nur bis 31.12.2014 möglich!</b></p>	9030
<p><b>Abmeldung wegen Tod</b> des Arbeitnehmers          Arbeitnehmernummer, Meldeschlüssel, Meldeende, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum</p>	0042

	Stornierung einer irrtümlichen Meldung- <b>Nur bis 31.12.2014 möglich!</b>	9042
	<b>Meldung von Beschäftigungszeiten</b> gewerblicher Arbeitnehmer in Berlin und Wechsel zur SOKA-BAU (Wiesbaden). <b>Die nachfolgenden Meldefelder sind unbedingt anzugeben:</b> Arbeitnehmernummer, Meldeschlüssel, Meldebeginn, Meldeende, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum	0070
	Meldung von Beschäftigungszeiten gewerblicher Arbeitnehmer im Bundesgebiet bei Wechsel zur Sozialkasse des Berliner Baugewerbes. <b>Die nachfolgenden Meldefelder sind unbedingt anzugeben:</b> Arbeitnehmernummer, Meldeschlüssel, Meldebeginn, Meldeende, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum	0072
	<b>Meldung von Beschäftigungszeiten</b> aus dem Entsendeverfahren (Europa). <b>Die nachfolgenden Meldefelder sind unbedingt anzugeben:</b> Arbeitnehmernummer, Meldeschlüssel, Meldebeginn, Meldeende, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum, Straße, Postleitzahl, Wohnort, Länderkennzeichen des Wohnorts	0076
	<b>Abweichende Meldeschlüssel können von uns nicht identifiziert werden und führen folglich zu einer Abweisung der Meldedatei.</b>	
Meldebeginn	In diesem Feld ist das Datum anzugeben, ab dem die Meldung wirksam wird. Es handelt sich in der Regel um das Eintrittsdatum des Arbeitnehmers in den Baubetrieb. Das Feld muss ein gültiges Datum enthalten, wenn es gefüllt wird. Neben dem Eintrittsdatum kann auch der Beginn der Wehr- oder Zivildienstzeit, der Beginn des Erziehungsurlaubs oder der Beginn von Schwerbehindertenzeiten gemeldet werden. Ansonsten Blank. Neues Format: JJJJMMTT	
Meldeende	Hier ist Blank oder ein gültiges Datum zu füllen. Das Meldeende betrifft beispielsweise den Austritt aus dem Unternehmen, das Ende	

		der Wehr- oder Zivildienstzeit, Ende des Erziehungsurlaubs, Ende einer Schwerbehinderung, Ende bei einer Schwesternkasse. Neues Format: JJJJMMTT	
Arbeitnehmergruppe	Ja	<p>Das Feld Arbeitnehmergruppe ist ein Mussfeld. Es gibt fünf Arbeitnehmergruppen:</p> <p>Schlüssel 0001: gewerbliche Arbeitnehmer</p> <p>Schlüssel 0002: Poliere im Baugewerbe</p> <p>Schlüssel 0005: technische und kaufmännische Angestellte des Baugewerbes</p> <p>Schlüssel 1001: gewerblich Auszubildender</p> <p>Schlüssel 1005: technisch/kaufmännisch Auszubildender</p> <p>Diese Schlüssel sind entsprechend der Kennzeichnungen in den Stammdaten umzusetzen. Andere Schlüssel führen zur Abweisung des Datenträgers.</p>	
Familienname	Ja	In diesem Feld ist immer der Nachname des Arbeitnehmers anzugeben. Prüfen Sie das Feld bitte ungleich Blank.	
Vorname	Ja	<p>Prüfen Sie das Feld bitte ungleich Blank.</p> <p>Sind Name, Vorname nicht angegeben, zeigen Sie bitte einen Fehler für den Sachbearbeiter an.</p>	
Geburtsdatum	Ja	<p>Folgende Geburtsdaten werden zugelassen:</p> <p>beim Jahr alle Jahresangaben &lt; 14 Jahre</p> <p>beim Monat die Ziffern 00 bis 12</p> <p>beim Tag die Ziffern 00 bis 31</p> <p><b>Das Format ändert sich in Jahr, Monat, Tag (JJJJMMTT)</b></p>	
Geburtsort		Soweit vorhanden, kann hier der Geburtsort des Arbeitnehmers hinterlegt werden. „Unbekannt“ oder ähnliches darf nicht gemeldet werden.	

Straße, Hausnummer		In diesem Feld ist die Straße und Hausnummer der Wohnanschrift des Arbeitnehmers zu melden. Existiert kein Straßename, ist zumindest die Hausnummer anzugeben.
Postleitzahl		Hier ist die Postleitzahl der Wohnanschrift des Arbeitnehmers anzugeben. Handelt es sich um eine nicht deutsche Postleitzahl, ist diese 1:1 entsprechend der jeweiligen Landesvorschrift abzubilden. Führungsnollen dürfen in diesen Fällen nicht ergänzt werden, um das Feld zu füllen.
Ort		Hier ist der Wohnort des Arbeitnehmers einzutragen.
Länderschlüssel		Der Länderschlüssel bezieht sich auf die Angabe der Anschrift des Arbeitnehmers. Der Länderschlüssel ist gemäß der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung zu verwenden. Blanks führen zur Abweisung der Datei.
Geschlecht		Hier ist für männlich ein "M" und für weiblich ein "W" anzugeben. (Wir setzen intern Herr und Frau um)
Nationalität		Hier ist die Nationalität eines ausländischen Arbeitnehmers anzugeben. Zur Identifizierung ist der Länderschlüssel gemäß der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung zu verwenden. Im Zweifelsfall ist immer 000 für Deutschland oder 999 ohne Angabe zu hinterlegen. Blanks führen zur Abweisung der Datei. <b>Wird ab 2012 nicht mehr verarbeitet.</b>
Kommunikations- sprache		Dieses Feld dient für die Identifizierung der Landessprache des Arbeitnehmers. Auch dieser Schlüssel ist gemäß dem Länderschlüssel aus der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung anzugeben. Blanks führen zur Abweisung der Datei. <b>Wird ab 2012 nicht mehr verarbeitet.</b>
Bankleitzahl		Hier ist die Bankleitzahl des Arbeitnehmerkontos zu hinterlegen.
Bankkontonummer		Hier kann die Hausbank-Kontonummer des Arbeitnehmers gemeldet werden. <b>Wichtig:</b> Bei Bankleitzahl und Kontonummer handelt es sich um numerische Felder. Die Felder sind vollständig zu füllen, das heißt, es sind gegebenenfalls Führungsnollen einzugeben.
Länderschlüssel bei ausländischer Bankverbindung		Hat der Arbeitnehmer eine Bank außerhalb Deutschlands, so kann hier der Sitz der Hausbank in Form des Länderschlüssels gemäß der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung hinterlegt werden. <b>Ab Juli 2013 ist das Feld leer zu lassen</b>

Bankkontonummer bei ausländischer Bankverbindung		<p>Dieses Feld ist nur zu füllen, wenn der Arbeitnehmer außerhalb Deutschland seine Hausbank hat. Bei einigen Auslandsbankverbindungen sind neben der Kontonummer auch die Bankleitzahlen in einem Stück enthalten. Wird dieses Feld gefüllt, sollte auch der Länderschlüssel der ausländischen Bank gefüllt sein.</p> <p><b>Ab Juli 2013 ist das Feld leer zu lassen</b></p>
Bankkontoinhaber		Das Feld Bankkontoinhaber ist nur zu füllen, wenn der Kontoinhaber nicht der betreffende Arbeitnehmer ist, also zum Beispiel die Ehefrau.
Tätigkeitsschlüssel		9-stelliger Tätigkeitsschlüssel gemäß DEÜV
IBAN		Internationale Kontonummer
BIC		Internationale Bankleitzahl

## Matrix für die Belegung der Beginn und Ende-Datumsfelder

M = Mussfeld

L = Leerfeld

<b>Meldeschlüssel</b>	<b>Inhalt</b>	<b>Beginn</b>	<b>Ende</b>
0010	Beginn einer Beschäftigung	M	L
0010	Ende einer Beschäftigung	L	M
0011	Ende der Ausbildung	L	M
0015	Anschriften oder Bankdatenänderung	L	L
0020	Beginn Wehrpflicht	M	L
0020	Ende Wehrpflicht	L	M
0025	Beginn Zivildienst	M	L
0025	Ende Zivildienst	L	M
0027	Beginn/Ende der Pflegezeit	M	M
0028	Beginn/Ende der Elternzeit	M	M
0030	Beginn der Schwerbehinderung	M	L
0030	Ende der Schwerbehinderung	L	M
0042	Abmeldung wegen Tod des Arbeitnehmers	L	M
0070	Beginn Wechsel SKB – SOKA-BAU	M	L
0072	Beginn Wechsel von SOKA-BAU zur SKB	M	L
0076	Beginn Wechsel Entsendeverfahren zu SOKA-BAU	M	L

### 2.4.1 Fachliche Beschreibung der jeweiligen Meldeschlüssel und Meldegründe

Zur Vereinfachung wurden die Fallbeschreibungen in der gleichen Reihenfolge der Anforderungs- und Meldeschlüssel beibehalten.

#### **Beginn beziehungsweise Ende eines Beschäftigungsverhältnisses von gewerblichen Arbeitnehmern, Angestellten und Polieren in den alten und neuen Bundesländern (Meldeschlüssel 0010)**

##### 2.4.1.1 Meldung Beginn einer Beschäftigung

Tritt ein Arbeitnehmer in das Unternehmen ein, ist das Eintrittsdatum in das Unternehmen mit Schlüssel 0010 zu melden. Hier erfolgt keine Unterscheidung, ob es sich um einen gewerblichen Arbeitnehmer, einen Angestellten oder einen Polier handelt.

**Wird ein Arbeitnehmer im laufenden Monat eingestellt und verlässt dieser den Betrieb im gleichen Monat, sind uns beide Informationen für den Beginn und das Ende zu melden. Wichtig: Das Beginn- und Ende-Datum müssen im gleichen Meldemonat liegen. Zeitübergreifende Meldungen führen zur Abweisung der Datei.**

Liegt dem Baubetrieb noch keine Arbeitnehmernummer vor, besteht die Möglichkeit, mit dem Einsatz der bereits beschriebenen vorläufigen Arbeitnehmernummer einen Arbeitnehmer anzumelden. Hierbei ist besonders zu beachten, dass die komplette Anschrift sowie das Geburtsdatum vorhanden sind, um sicherzustellen, dass wir auch für die jeweiligen Arbeitnehmer die richtigen Nummern erteilen. Die vorläufige Arbeitnehmernummer ist vom Programm zu erzeugen. Ist das Geburtsdatum im Personalstamm nicht hinterlegt, ist dem Anwender eine Fehlermeldung anzuzeigen. Die vorläufige Arbeitnehmernummer darf nicht im Personalstamm gespeichert werden. Leider haben uns die Erfahrungen der Version 05 gezeigt, dass die Mehraufwendungen wegen der Speicherung erheblich sind.

In sehr vielen Fällen ist für die Arbeitnehmer bereits ein Konto hinterlegt, so dass die Nummer nur an den neuen Betrieb bestätigt werden muss. Bei der Verwendung der vorläufigen Arbeitnehmernummer erhalten die Baubetriebe ein Anschreiben mit der künftig zu verwendenden Nummer. Stellen Sie programmtechnisch bitte sicher, dass die vorläufige Arbeitnehmernummer nur maximal für zwei Monate gemeldet werden kann.

#### **Wichtig:**

**Der Beginn einer Ausbildung darf mit diesem Datensatz nicht gemeldet werden. Für die Auszubildenden ist eine bestätigte Kopie oder der Original-Ausbildungsvertrag bei der Kasse einzureichen.**

#### **Mehrfacharbeitsverhältnisse:**

- Ab 01.01.2015 entfällt für das zweite und ggf. weitere Arbeitsverhältnis(se) (Merkmal: Lohnsteuerklasse VI) der Sozialkassenbeitrag für Angestellte
- Bereits bestehende Mehrfacharbeitsverhältnisse werden auf formlosen Antrag des Betriebes beitragsfrei gestellt

Ist der Beginn irrtümlich übermittelt worden, kann der Datensatz nicht mehr storniert werden. In einem solchen Fall soll sich der Anwender telefonisch an uns wenden. Bei fehlerhaft erfasstem Datum ist die korrigierte Information mit einem weiteren Datensatz zu melden. Diese Vorgehensweise ist eindeutig und vermeidet telefonische Rückfragen.



Der Datensatz mit einem Beginn-Datum legt bei SOKA-BAU automatisiert einen Beziehungssatz zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber an. Der Beginn ist uns mit dem Meldemonat zu melden, mit dem die Abrechnungsdaten übertragen werden, also kein in der Zukunft liegendes Datum.

#### **2.4.1.2 Meldung Ende einer Beschäftigung**

Beendet ein Arbeitnehmer/Angestellter seine Beschäftigung im Baubetrieb, so ist uns dies mit dem Datensatz mitzuteilen. Da wir gegebenenfalls einen Kontoauszug an die gewerblichen Arbeitnehmer senden, ist unbedingt die Adresse mit zu melden.

Wird der Austritt des Arbeitnehmers nicht oder nach der Lohnabrechnung im Personalstamm eingepflegt, bitten wir um einen Hinweis an den Anwender. Dieser sollte umgehend veranlassen, dass uns das Ende der Beschäftigung mitgeteilt wird, um Mahnungen wegen nicht abgegebenen Meldungen zu vermeiden. Aufgrund der bei uns erstellten Beziehungsdaten werden maschinell in Folgemonaten fehlende Monatsmeldungen angemahnt und ggf. Erstattungsleistungen nicht ausgezahlt. Bei Angestellten würden wir weiterhin eine Beitragsforderung erzeugen. Sollte noch eine maschinelle Meldung möglich sein, genügt uns der Datensatz mit dem nächsten Lohnlauf.

Ist das Ende irrtümlich übermittelt worden, kann der Datensatz nicht mehr storniert werden. In einem solchen Fall soll sich der Anwender telefonisch an uns wenden. Bei fehlerhaft erfasstem Datum ist die korrigierte Information mit einem weiteren Datensatz zu melden. Diese Vorgehensweise ist eindeutig und vermeidet telefonische Rückfragen.

#### **2.4.1.3 Meldung der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (Meldeschlüssel 0011)**

Das Ende der Ausbildung ist uns mit Datensatz ANMEL, Meldeschlüssel 0011 separat mitzuteilen, weil wir auf diesem Weg die „Beziehungsdaten“ maschinell ändern.

Über den Datensatz URMEL ist über die Meldeart 51/52 der Grund der Beendigung zwingend zu melden. **Ohne URMEL wird die Datei abgewiesen!** Hintergrund: Interne Anpassung an die Belegstruktur.

Wird der Auszubildende nach der Ausbildung übernommen, ist uns hierzu unbedingt auch ein ANMEL, Meldeschlüssel 0010 zu übersenden.

#### **2.4.1.4 Adressmeldung oder Namensänderung (Meldeschlüssel 0015)**

Bei einem Systemwechsel oder Neubeginn ist es für die Hinterlegung in der Historie im Lohnprogramm zugelassen, dass einmalig alle Adressen von den Arbeitnehmern gemeldet werden. Ändert sich der Name zum Beispiel durch Hochzeit, wäre uns diese Information mit diesem Meldeschlüssel zu übermitteln. Anschriftenänderungen sind ebenfalls hiermit zu melden. Ändert sich die Bankverbindung des Arbeitnehmers, kann diese ebenfalls mit dem Schlüssel 0015 übertragen werden.

Eine Stornierung ist hier bewusst nicht vorgesehen worden, da die jüngste Meldung immer den vorhergehenden Datenbestand überschreibt.

Die optionalen Datenfelder, wie Bankverbindung, Kontoinhaber, Länderkennzeichen und E-Mail sollen bei Änderungen mit Meldeschlüssel 0015 übermittelt werden und nicht durch die Stornierung von Beziehungsdaten und der Wiederholung denselben Zeiten mit z. B. einem neuen Länderschlüssel.

Stellen Sie bitte sicher, dass dieser Datensatz nur bei Änderungen erzeugt wird. Vielen Dank.

Die korrekte Anschrift des Arbeitnehmers vermeidet Verzögerungen bei der Zusendung von Arbeitnehmerkontenauszügen (3 Monate nach Austritt aus dem Baugewerbe bzw. Jahreskontoauszug)

#### **2.4.1.5 Meldung der gesetzlichen Dienstpflicht (Meldeschlüssel 0020)**

Diese Meldung ist für alle gewerblichen Arbeitnehmer in den alten und neuen Bundesländern und für Angestellte und Poliere zu verwenden. Für die Arbeitnehmer/Angestellten gilt die Mitteilung als Abtretungserklärung für den Einzug der Beiträge über die Wehrbereichsverwaltung, Amt für Zivildienst.

Wegen der eventuell später zu übertragenden Urlaubsansprüche vom Vorjahr in das nächste Kalenderjahr ist es erforderlich, die Meldung der gesetzlichen Dienstpflicht unbedingt für alle gewerblichen Arbeitnehmer mitzuteilen.

Das Meldeende der gesetzlichen Dienstpflicht ist uns bei Wiedereintritt in das Beschäftigungsverhältnis zu übermitteln.

Ist der Beginn oder Ende irrtümlich übermittelt worden, kann der Datensatz nicht mehr storniert werden. In einem solchen Fall soll sich der Anwender telefonisch an uns wenden. Bei fehlerhaft erfasstem Datum ist die korrigierte Information mit einem weiteren Datensatz zu melden. Diese Vorgehensweise ist eindeutig und vermeidet telefonische Rückfragen.

Dieser Meldegrund gilt auch für den freiwilligen Wehrdienst, da sich fachlich keine Unterscheidung zur gesetzlichen Dienstpflicht ergeben hat.

#### **2.4.1.6 Meldung der Zivildienstzeit (Meldeschlüssel 0025)**

Bei der Meldung der Zivildienstzeit ist analog der Meldung der gesetzlichen Dienstpflicht vorzugehen.

Ist der Beginn oder das Ende irrtümlich übermittelt worden, kann der Datensatz nicht mehr storniert werden. In einem solchen Fall soll sich der Anwender telefonisch an uns wenden. Bei fehlerhaft erfasstem Datum ist die korrigierte Information mit einem weiteren Datensatz zu melden. Diese Vorgehensweise ist eindeutig und vermeidet telefonische Rückfragen.

Dieser Meldegrund gilt auch für den freiwilligen Zivildienst, da sich fachlich keine Unterscheidung zur gesetzlichen Dienstpflicht ergeben hat.

#### **2.4.1.7 Meldung von Zeiten bei Inanspruchnahme der Pflegezeit für alle gewerblichen Arbeitnehmer und für Angestellte (Meldeschlüssel 0027)**

Lässt sich ein Arbeitnehmer bis zu einem halben Jahr von der Arbeit zur Pflege von Angehörigen freistellen, ist uns dieser Tatbestand mit dem Datensatz ANMEL, Meldeschlüssel 0027 mitzuteilen. In der Pflegezeit ruht das Arbeitsverhältnis. Es sind nach diesem Stichtag keine weiteren Meldungen bis zur Beendigung der Pflegezeit vorzunehmen. Etwaige Urlaubsansprüche sind ggf. zu übertragen.

Die Freistellung bis zu 10 Tagen bleibt hiervon unbeeinträchtigt. Bei gewerblichen Arbeitnehmern sind keine Beschäftigungstage zu kürzen! Die Beitragspflicht besteht weiterhin, insbesondere bei Angestellten ist der volle Monatsbeitrag weiterhin zu zahlen.

Bitte melden Sie uns unbedingt auch das Ende der Pflegezeit, damit wir in unseren Systemen den gesamten Zeitraum entsprechend ruhend stellen. Die Meldung dieser Zeiten wird auch im sogenannten „beruflichem Lebenslauf“, für die spätere Zusatzversorgung entsprechend gespeichert. Eine Übernahme kann nur mit einem gültigen Ende-Datum erfolgen.

Ist der Beginn oder das Ende irrtümlich übermittelt worden, kann der Datensatz nicht mehr storniert werden. In einem solchen Fall soll sich der Anwender telefonisch an uns wenden. Bei fehlerhaft erfasstem Datum ist die korrigierte Information mit einem weiteren Datensatz zu melden. Diese Vorgehensweise ist eindeutig und vermeidet telefonische Rückfragen.

#### **2.4.1.8 Meldung von Zeiten bei Erziehungsurlaub für alle gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellte (Meldeschlüssel 0028)**

Entgegen der weiteren Beitragspflicht bei Wehr- und Zivildienst im Bereich der Zusatzversorgung ruht beim Erziehungsurlaub das Arbeitsverhältnis. Es sind keine Beiträge abzuführen. Die Meldung hat jedoch zu erfolgen, da etwaige Urlaubsansprüche in Folgejahre übertragen werden können. Eine irrtümliche oder fehlerhafte Meldung kann per Datensatz nicht mehr storniert werden. Bei Angestellten wird ab diesem Meldegrund kein Beitrag mehr errechnet.

Bitte melden Sie uns unbedingt auch das Ende der Elternzeit, damit wir in unseren Systemen den gesamten Zeitraum entsprechend ruhend stellen. Die Meldung dieser Zeiten wird auch im sogenannten „beruflichem Lebenslauf“, für die spätere Zusatzversorgung entsprechend gespeichert. Eine Übernahme kann nur mit einem gültigen Ende-Datum erfolgen.

Wird das Arbeitsverhältnis nach dem Erziehungsurlaub beendet, ist uns das Ende mit Meldeschlüssel 0010 mitzuteilen. Wird die Arbeit nach dem Ende der Elternzeit wieder aufgenommen, ist uns dies mit der Meldung eines entsprechenden Beginn-Datums mitzuteilen. Nur so ist sichergestellt, dass die Beziehungsdaten maschinell korrekt gebucht werden und dem Unternehmen, insbesondere bei Angestellten, keine finanziellen Nachteile entstehen.

Ist der Beginn oder das Ende irrtümlich übermittelt worden, kann der Datensatz nicht mehr storniert werden. In einem solchen Fall soll sich der Anwender telefonisch an uns wenden. Bei fehlerhaft erfasstem Datum ist die korrigierte Information mit einem weiteren Datensatz zu melden. Diese Vorgehensweise ist eindeutig und vermeidet telefonische Rückfragen.

#### **2.4.1.9 Meldung von Zeiten einer Schwerbehinderung (Meldeschlüssel 0030)**

Diese Meldung ist nur für gewerbliche Arbeitnehmer erforderlich, da sich hier durch die Urlaubstage und auch der Urlaubsprozentsatz ab dem entsprechenden Zeitraum anteilig erhöht.

Dieser Datensatz ist nur zu melden, wenn es sich um eine Schwerbehinderung ab einem Grad von mindestens 50 handelt. Die Minderschwerbehinderung im Saarland kann uns nur schriftlich mitgeteilt werden, d. h. ein Datensatz führt zu einer falschen Ermittlung der Urlaubsansprüche!

Wichtig bei der Berechnung der Urlaubsvergütungen:

Beginnt die Schwerbehinderung beispielsweise nach Vorlage der Bescheinigung im Dezember rückwirkend ab 15. Februar, so ist das Vorjahr ab Monat März mit dem erhöhten Prozentsatz nachzuberechnen. Im Umkehrfall wird im Monat Dezember rückwirkend das Ende der Schwerbehinderung per 15. Februar gemeldet und sind bereits alle Zusatzurlaubstage gewährt worden, so ist in diesem Fall das gesamte Jahr nicht mehr zurück zu rechnen. Sind jedoch noch keine Zusatztage gewährt worden, ist das gesamte Kalenderjahr wie bei einem normalen gewerblichen Arbeitnehmer zu korrigieren.

Ist der Beginn oder das Ende irrtümlich übermittelt worden, kann der Datensatz nicht mehr storniert werden. In einem solchen Fall soll sich der Anwender telefonisch an uns wenden. Bei fehlerhaft erfasstem Datum ist die korrigierte Information mit einem weiteren Datensatz zu melden. Diese Vorgehensweise ist eindeutig und vermeidet telefonische Rückfragen.

#### **2.4.1.10 Abmeldung wegen Tod des Arbeitnehmers (Meldeschlüssel 0042)**

Verstirbt ein Arbeitnehmer, sind etwaige Restansprüche an die Erben auszuführen. Die Meldung soll uns hierüber gezielt informieren.

Ist das Ende irrtümlich übermittelt worden, kann der Datensatz nicht mehr storniert werden. In einem solchen Fall soll sich der Anwender telefonisch an uns wenden. Bei fehlerhaft erfasstem Datum ist die korrigierte Information mit einem weiteren Datensatz zu melden. Diese Vorgehensweise ist eindeutig und vermeidet telefonische Rückfragen.

**Die Meldeschlüssel 0070 und 0072 dienen den Sozialkassen dazu, die Urlaubsansprüche intern auszutauschen, so dass die Baubetriebe die Resturlaubsansprüche jeweils übernehmen und über die Schwesterkasse abrechnen können.**

#### **2.4.1.11 Meldung von Beschäftigungszeiten gewerblicher Arbeitnehmer in Berlin und bei Wechsel zu SOKA-BAU Wiesbaden (Meldeschlüssel 0070)**

Dieser Meldeschlüssel kann in der Regel nur von Betrieben verwendet werden, die einen Betriebssitz in Berlin sowie auch im restlichen Bundesgebiet innehaben. Ist ein Arbeitnehmer der Berliner Schwesterkasse zugeordnet und tritt er bei dieser Kasse aus, so ist uns das Ende der Beschäftigungszeit mit dem Schlüssel 0070 zu übermitteln. Voraussetzung hierzu ist eine Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses im Bundesgebiet. Wird dem Baubetrieb durch den Arbeitnehmer der "ALN" (Arbeitnehmerleistungsnachweis des Berliner Baugewerbes),

aus dem die letzte Beschäftigung hervorgeht, vorgelegt, kann ebenfalls die Meldung mit Schlüssel 0070 erfolgen.

Die Sozialkasse des Berliner Baugewerbes übergibt uns deren offene Urlaubsansprüche, die wir in unser System übernehmen. Damit kann der Arbeitgeber ohne unnötige Urlaubsabgeltungen das Urlaubskonto identisch fortführen.

#### **2.4.1.12 Meldung von Beschäftigungszeiten gewerblicher Arbeitnehmer im Bundesgebiet bei Wechsel zur Sozialkasse des Berliner Baugewerbes (Meldeschlüssel 0072)**

Wird ein Arbeitnehmer des Baugewerbes aus dem Bereich des Bundesgebietes nach Berlin versetzt und wechselt damit in das Hoheitsgebiet der Berliner Sozialkasse ist uns mit dem Schlüssel 0072, soweit bekannt, der Wechsel mitzuteilen.

SOKA-BAU übergibt die offenen Urlaubsansprüche an die Sozialkasse des Berliner Baugewerbes, die die Daten in ihr System übernehmen. Damit kann der Arbeitgeber ohne unnötige Urlaubsabgeltungen das Urlaubskonto identisch fortführen.

#### **2.4.1.13 Meldung von Beschäftigungszeiten aus dem Entsendeverfahren (Meldeschlüssel 0076)**

Wird ein europäischer Arbeitnehmer, der zu einer Baustelle in Deutschland entsandt wurde, von einem deutschen Baubetrieb übernommen, so kann uns mit dem Schlüssel 0076 die Mitteilung über die Beschäftigungszeit aus dem Europaverfahren mitgeteilt werden. Hierzu werden kassenintern etwaige Urlaubsansprüche aus dem Entsendeverfahren in das deutsche Urlaubskassenverfahren übertragen.

#### **2.4.1.14 Tätigkeitsschlüssel ab 1. Juli 2013**

Ab Juli 2013 ist der 9-stellige Tätigkeitsschlüssel analog der DEÜV mit an uns zu melden. Es ist mit der Umsetzung einmalig eine Bestandsmeldung mit dem Datensatz ANMEL, Meldeschlüssel 0015 zu erzeugen. Änderungen sind ebenfalls mit Meldeschlüssel 0015 zu übersenden. Bei Neueinstellungen von Arbeitnehmern ab dem 01.07.2013 ist der Tätigkeitsschlüssel auch mit dem Datensatz ANMEL, Meldeschlüssel 0010 zu übersenden.

#### **2.4.1.15 SEPA / IBAN – BIC**

Mit Einführung von SEPA ab dem 01.02.2014 ist uns auch die neue Bankverbindung der Arbeitnehmer zu melden. Betriebe, die bereits auf SEPA umgestellt haben, können bereits jetzt die IBAN und BIC übersenden. Betriebe, die noch nicht umgestellt haben, können nach dem Tätigkeitsschlüssel noch CR, LF setzen und die Felder bis zur Realisierung außen vor lassen. Ab 01.02.2014 ist jedoch der vollständige Datensatz ANMEL zu erzeugen.

## 2.5 Datensatz RAMEL

Meldung der Resturlaubsansprüche nach Beendigung des Auslernjahres und für ehemalige Jugendliche

<b>Feld</b>	<b>Pflichtfeld</b>	<b>Beschreibung</b>
Arbeitnehmernummer	Ja	Hier ist die 13-stellige Arbeitnehmernummer des Arbeitnehmers zu melden. Wurde der Arbeitnehmer im Meldemonat eingestellt und ist der Datensatz ANMEL mit dem Beginn der Beschäftigung erzeugt worden, so kann einmalig die vorläufige Arbeitnehmernummer verwendet werden.
Personalnummer		Hier kann die Personalnummer aus Ihrem EDV-System angegeben werden.
Gültig ab Datum		In diesem Feld ist die Gültigkeit/Wirksamkeit des Dateninhalts anzugeben. Bei den meisten Fällen wird es sich um den 01.01. eines Jahres handeln. Lohndaten Dezember, die bereits im Dezember gemeldet werden und RAMEL beinhalten, können künftig problemlos verarbeitet werden. Das Datum ist im neuen Format JJJJMMTT zu übermitteln. Das Datum ist insbesondere anzugeben, wenn es sich nicht um den üblichen Jahreswechsel handelt (siehe Wiedereintritt)
Nummer der Korrektur	Ja	Die erste Korrektur enthält die Ziffern 01; es können bis zu 99 Korrekturen erfolgen. Die Nummern sind aufsteigend pro Korrektur zu erzeugen.
Währungskennzeichen	Ja	In diesen Stellen ist das Währungskennzeichen EUR für Euro anzugeben. Ein Währungswechsel innerhalb einer Datensatzgruppe ist nicht zulässig und führt zur Abweisung der Datei.
Restanspruchstage	Ja	Hier sind die verbleibenden Resturlaubstage (s. Teil 2) < = 30 Tage bzw. bei Schwerbehinderung < = 35 Tage zu melden.
Restanspruchsbetrag	Ja	Hier ist der errechnete Resturlaubsanspruch für das Folgejahr anzugeben.
Name des Arbeitnehmers	Ja	Hier ist der Nachname des Arbeitnehmers anzugeben.
Vorname des Arbeitnehmers	Ja	Hier ist der Vorname des Arbeitnehmers anzugeben. Das Feld "Vorname des Arbeitnehmers" ist programmtechnisch auf volle 30 Stellen zu füllen. Ein vorzeitiges Carriage-Return-Line-Feed führt zur Abweisung der Datei. Sollten Sie keine Leerstellen (Blanks) ergänzend eingeben können, kann auf die 31. Stelle eine # mit nachfolgendem CR, LF gesetzt werden.

## 2.5.1 Fachliche Beschreibungen zum Datensatz RAMEL

### 2.5.1.1 Ermittlung Urlaubsvergütungsanspruch

Der Restanspruchsbetrag errechnet sich nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen.

Ist der Beschäftigungszeitraum kürzer als 13 Wochen, ist der insgesamt erzielte durchschnittliche Verdienst zugrunde zu legen.

#### Beispiel

Ein ehemaliger Jugendlicher oder ein Arbeitnehmer im Auslernjahr hat im laufenden Kalenderjahr 30 Tage Urlaubsanspruch erworben und davon insgesamt 21 Tage Urlaub genommen. Es verbleiben 9 Resturlaubstage. In den letzten 13 Wochen vor dem 31. Dezember wurde ein Bruttolohn von 6.071,21 EUR erzielt. In diesem Zeitraum sind 62 Arbeitstage angefallen.

$6.071,21 \text{ EUR} : 62 \text{ Tage} = 97,92 \text{ EUR Tagessatz}$ .

$\text{Tagessatz } 97,92 \text{ EUR} \times 9 \text{ Tage} = 881,28 \text{ EUR Urlaubsentgelt}$

$\text{Urlaubsentgelt } 881,28 \text{ EUR} + 25 \% \text{ zusätzliches Urlaubsgeld } 220,32 \text{ EUR} = 1.101,60 \text{ EUR}$   
Restanspruchsbetrag.

Der Restanspruchsbetrag 1.101,60 EUR und 9 Restanspruchstage sind mit dem Datensatz RAMEL zu melden.

### 2.5.1.2 Wann erfolgt die Meldung?

#### Weiterbeschäftigung

Wird der ehemalige Jugendliche oder ehemalige Auszubildende über den Jahreswechsel hinaus weiter beschäftigt, sind uns die Resturlaubsansprüche per 31.12. mit dem Januarlohn, also spätestens bis zum 15. Februar, zu melden.

Scheidet der jugendliche Arbeitnehmer aus, ist die Urlaubsvergütung vom letzten Arbeitgeber abzugelten.

#### Wiedereintritt

Scheidet der **volljährige** Arbeitnehmer im Auslernjahr vor dem Jahresende aus dem Baugewerbe aus, so ist uns bei Wiedereintritt in das Baugewerbe mit dem Datensatz RAMEL der verbliebene Resturlaubsanspruch zu melden. Zusätzlich sind unbedingt der Datensatz ANMEL mit Meldeschlüssel 0010 und der Beginn der Beschäftigung zu melden.

Beispiel:

Ende der Ausbildung am 16.05., Beschäftigung bis 30.09. des gleichen Jahres  
Datensatz ANMEL mit Austritt 30.09.

Wiedereintritt in ein Bauunternehmen per 01.04. des Folgejahres

Datensatz ANMEL mit Beginn 01.04. und Datensatz RAMEL mit den Resturlaubsansprüchen bis 30.09. des Vorjahres (Ermittlung des Urlaubsanspruchs über die Beschäftigungstage bei volljährigen Arbeitnehmern)

Scheidet der Auszubildende bereits mit Ausbildungsende aus, so wird der Resturlaubsanspruch nur dann übertragen, wenn bis zum 01.07. des Folgejahres ein gewerbliches Arbeitsverhältnis begründet wird.

**Beispiel**

Der Auszubildende beendet die Ausbildung erfolgreich am 19.06.2016. Er wird nicht übernommen. Datensatz ANMEL mit Ende der Ausbildung (0011) und Datensatz URMEL mit Angabe der bisher gewährten Urlaubstage ist ausreichend.

Wiederaufnahme der baugewerblichen Tätigkeit zum 01.05.2017

Datensatz ANMEL mit Beginn 01.05.2017

Datensatz RAMEL mit evtl. Resturlaubsansprüchen (Beschäftigungstage bis 19.06.2016 geteilt durch 12 abzüglich bereits gewährter Urlaubstage gleich evtl. Resturlaubsanspruch. Ermittlung der Höhe des Urlaubsvergütungsanspruchs mit dem Stundenverdienst beim neuen Arbeitgeber = Stundenlohn der Eingruppierung x 8 Stunden + 25 % x Resturlaubstage = Urlaubsvergütung)

**2.5.1.3 Gesetzliche Dienstpflicht**

Wenn ein Arbeitnehmer nach Absolvierung der gesetzlichen Dienstpflicht seine Tätigkeit erst im Folgejahr wieder aufnimmt, ist in diesem Fall der Resturlaubsanspruch zu ermitteln und mit dem Datensatz RAMEL zu melden.

**Keine Meldung des Datensatzes RAMEL bei:**

- Beginn der gesetzlichen Dienstpflicht
- Beginn des Erziehungsurlaubs

**Beispiel**

Der ehemalige Auszubildende wird zwei Monate nach Beendigung der Ausbildung zum Wehr- oder Zivildienst einberufen. Da zu diesem Zeitpunkt nicht feststeht, ob nach Beendigung der Dienstpflicht ein Arbeitsverhältnis im Baugewerbe aufgenommen wird, ist uns zu diesem Zeitraum noch **kein** Datensatz RAMEL zu melden.

**Hinweis**

In der Praxis erhalten wir immer wieder RAMEL-Datensätze für Arbeitnehmer, die im Vorjahr weder Jugendliche noch Arbeitnehmer im Auslernjahr waren. Eine Ursache ist das Feld Urlaubsprozentsatz, der bei Jugendlichen und Arbeitnehmern im Auslernjahr nicht gefüllt ist. Eine fehlerhafte Behandlung des Feldes löst einen Datensatz RAMEL aus.



## 2.6 Datensatz BEMEL

Beitragsmeldungen gewerblicher Arbeitnehmer und Angestellter

# Nur gültig im Bereich Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland

Weitere Informationen erhalten Sie auf unserer Internetseite unter:

[www.soka-bau.de](http://www.soka-bau.de) > [Arbeitgeber](#) > [Hilfe & Service](#) > [Formulare & Downloads](#) > [Tarifverträge](#) > [TVZN](#)

Feld	Pflichtfeld	Beschreibung
Abrechnungsmonat	Ja	Hier ist der Abrechnungsmonat aus der Lohnabrechnung anzugeben. In diesem Feld ist in Ziffern anzugeben, welcher Monat gemeldet werden soll. Bei Meldungswiederholung ist der Monat anzugeben, welcher korrigiert werden soll.
Abrechnungsjahr	Ja	Hier ist das Jahr aus der jeweiligen Lohnabrechnung anzugeben.
Währungskennzeichen	Ja	In diesen Stellen ist das Währungskennzeichen EUR für Euro anzugeben. Ein Währungswechsel innerhalb einer Datensatzgruppe ist nicht zulässig und führt zur Abweisung der Datei.
Bruttolohnsumme aller gewerblichen Arbeitnehmer (ohne Ausbildungsvergütung)		Es handelt sich um die Meldung der Bruttolohnsumme aller gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich gewerblicher Aushilfskräfte. Ist eine Bruttolohnsumme angegeben, sind auch zwingend die Felder „Anzahl der gewerblichen Arbeitnehmer“ und „Beitrag“ zu füllen.
Anzahl der gewerblichen Arbeitnehmer		Hier ist die Anzahl der gewerblichen Arbeitnehmer, für die die Bruttolohnsumme gemeldet wird, anzugeben.
Beitrag		Einzutragen ist der aus Bruttolohn mal aktuellem Prozentsatz errechnete Beitrag.
Anzahl der beitragspflichtigen Angestellten, volle Monatsbeiträge		Einzutragen ist die Anzahl der Angestellten, welche den vollen Monat beschäftigt waren. Ist eine Anzahl der Angestellten angegeben, ist auch zwingend das Feld „Angestelltenbeitrag“ zu füllen.

Angestelltenbeitrag		Hier ist der errechnete Angestelltenbeitrag anzugeben. Er ergibt sich aus der Multiplikation der Monatspauschale mit der Anzahl der Angestellten.
Anzahl Tage bei Angestellten		In diesem Feld ist die Anzahl der Beschäftigungstage anzugeben, wenn kein voller Beschäftigungsmonat vorliegt. Ist eine Anzahl Tage bei Angestellten angegeben, ist auch zwingend das Feld „Tagesbeiträge für Angestellte“ zu füllen.
Tagesbeiträge für Angestellte		Hier ist der Betrag der addierten Tagessätze anzugeben, wenn kein voller Monat Beschäftigungszeit vorliegt.  1. Beispiel: Einstellung eines Angestellten zum 15.09.2016 ergibt für das Jahr 2016 <b>11 Arbeitstage</b> .  2. Beispiel: Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eines Angestellten zum 05.09.2016 und Einstellung eines anderen zum 15.09.2016 ergeben für das Jahr 2016 <b>14 Arbeitstage</b> .  Die Anzahl der ermittelten Tage ist mit dem Tagessatz für Angestellte zu multiplizieren.
leer		Das Feld ist auszunullen.
leer		Das Feld ist auszunullen.
leer		Das Feld ist auszunullen.
Laufende Nummer für jeden pro Monat übermittelten BEMEL	Ja	Ist die Meldung eine Erstmeldung, so ist eine 00 zu melden. Für jede weitere Meldung ist die Nummer weiter zu zählen (01 – 99).
Steuerkennzeichen der Meldeanteile Arbeiter, Angestellte im Teil B des BEMEL	Ja	Es sind nur die Ziffern 1 bis 7 zugelassen.  1= Meldung für Arbeiter 2= Meldung für Angestellte 3= Meldung für Arbeiter und Angestellte
Steuerkennzeichen zur Meldungsergänzung im Angestelltenmeldebereich	Ja	Es sind nur die Ziffern 0 und 1 zugelassen.  0= Vorbesetzung, keine Meldungsergänzung 1= Meldungsergänzung für Angestellte (es besteht die

		Möglichkeit, Teilinformationen im Angestelltenmeldebereich nachzuliefern. Hierzu muss der Wert 1 gesetzt werden. Die so gemeldeten Daten werden zu den bisherigen Meldungen summiert. Zwangsläufig müssen bei Ergänzungsmeldungen im Angestelltenbereich des Steuerkennzeichens die Ausprägungen 2, 3, 6 oder 7 ausgeführt werden.
--	--	--

## 2.6.1 Informationen über die Meldeinhalte

### 2.6.1.1 Steuerkennzeichen der Meldeanteile

Durch Kombinationen, die durch Einträge in den Steuerkennzeichen Meldeanteile und Meldeergänzung im Angestelltenbereich entstehen, ergibt sich, welche Datenfelder von der ULAK weiterverarbeitet werden können.

Die folgende Tabelle beschreibt die Kombinationsmöglichkeiten und gibt an, welche Meldeinformationen in den unterschiedlichen Fällen geliefert werden müssen. Mit der Angabe des Steuerkennzeichens soll gekennzeichnet werden, für welche Meldefelder keine Meldung oder eine Nullmeldung abgegeben wird.

KZN-MA = Steuerkennzeichen der Meldeanteile

KZN-ME = Steuerkennzeichen zur Meldeergänzung im Angestelltenbereich

KZN-MA	KZN-ME	Beschreibung
1	0	<p>Melddaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruttolohnsumme aller gewerblichen Arbeitnehmer</li> <li>• Anzahl der gewerblichen Arbeitnehmer</li> <li>• Beitrag</li> </ul> <p>Bei einer Bruttolohnsummenmeldung müssen alle drei Felder ungleich Null sein, bei einer Nullmeldung müssen alle drei Felder Null sein.</p> <p><b>Die Werte der Muss-Felder werden von der ULAK in die äquivalenten Felder zur Winterbeschäftigungsumlage übertragen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruttolohnsumme für Winterbeschäftigungsumlage gewerbliche Arbeitnehmer</li> <li>• Anzahl der gewerblichen Arbeitnehmer Winterbeschäftigungsumlage</li> <li>• Umlagebetrag</li> </ul> <p><b>Es sind die zusammengefassten Melddaten zu einem Meldemonat zu liefern, d. h. bereits gemeldete Daten zu diesem Meldemonat werden überschrieben.</b></p> <p>Es erfolgt <b>keine Meldung für Angestellte.</b></p>
1	1	<b>ungültige Kombination</b>
2	0	<p>Melddaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der beitragspflichtigen Angestellten</li> <li>• Angestelltenbeitrag</li> </ul>

KZN-MA	KZN-ME	Beschreibung
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl Tage bei Angestellten</li> <li>• Tagesbeiträge für Angestellte</li> </ul> <p><b>Es sind die zusammengefassten Meldedaten zu einem Meldemonat zu liefern, d. h. bereits gemeldete Daten zu diesem Meldemonat werden überschrieben.</b></p> <p>Es erfolgt <b>keine Meldung für gewerbliche Arbeitnehmer.</b></p>
2	1	<p>Meldedaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der beitragspflichtigen Angestellten</li> <li>• Angestelltenbeitrag</li> <li>• Anzahl Tage bei Angestellten</li> <li>• Tagesbeiträge für Angestellte</li> </ul> <p><b>Die Meldedaten enthalten Informationsteilmengen zu einem Meldemonat, im Angestelltenbereich, d. h. zu den bereits gemeldeten Daten dieses Meldemonats werden die aktuell eingehenden Werte addiert.</b></p> <p>Es erfolgt <b>keine Meldung für gewerbliche Arbeitnehmer.</b></p>
3	0	<p>Meldedaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruttolohnsumme aller gewerblichen Arbeitnehmer</li> <li>• Anzahl der gewerblichen Arbeitnehmer</li> <li>• Beitrag</li> </ul> <p><b>Die Werte der Muss-Felder werden von der ULAK in die äquivalenten Felder zur Winterbeschäftigungsumlage übertragen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruttolohnsumme für Winterbeschäftigungsumlage gewerbliche Arbeitnehmer</li> <li>• Anzahl der gewerblichen Arbeitnehmer Winterbeschäftigungsumlage</li> <li>• Umlagebetrag</li> </ul> <p>Meldedaten zu Angestellten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der beitragspflichtigen Angestellten</li> <li>• Angestelltenbeitrag</li> <li>• Anzahl Tage bei Angestellten</li> <li>• Tagesbeiträge für Angestellte</li> </ul> <p><b>Sind die Felder mit Nullen gefüllt, geht die ULAK von einer Nullmeldung aus.</b></p> <p>Bei Betrieben aus den neuen Bundesländern kann es sich bei den Angestellten nur um eine Weiterversicherung handeln.</p> <p>Es sind die zusammengefassten Meldedaten zu einem Meldemonat zu liefern, d. h. bereits gemeldete Daten zu diesem Meldemonat werden überschrieben.</p>

KZN-MA	KZN-ME	Beschreibung
3	1	<p>Melddaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruttolohnsumme aller gewerblichen Arbeitnehmer</li> <li>• Anzahl der gewerblichen Arbeitnehmer</li> <li>• Beitrag</li> </ul> <p><b>Die Werte der Muss-Felder werden von der ULAK in die äquivalenten Felder zur Winterbeschäftigungsumlage übertragen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruttolohnsumme für Winterbeschäftigungsumlage gewerbliche Arbeitnehmer</li> <li>• Anzahl der gewerblichen Arbeitnehmer Winterbeschäftigungsumlage</li> <li>• Umlagebetrag</li> </ul> <p>Melddaten zu Angestellten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der beitragspflichtigen Angestellten</li> <li>• Angestelltenbeitrag</li> <li>• Anzahl Tage bei Angestellten</li> <li>• Tagesbeiträge für Angestellte</li> </ul> <p><b>Sind die Felder mit Nullen gefüllt, geht die ULAK von einer Nullmeldung aus.</b></p> <p>Bei Betrieben aus den neuen Bundesländern kann es sich bei den Angestellten nur um eine Weiterversicherung handeln.</p> <p><b>Es sind die</b> zusammengefassten Melddaten (gewerbliche Arbeitnehmer und Winterbeschäftigungsumlage) <b>zu einem Meldemonat zu liefern, d. h. bereits gemeldete Daten zu diesem Meldemonat werden überschrieben.</b></p> <p>Die <b>Melddaten zu Angestellten enthalten Informationsteilmengen</b> zu einem Meldemonat, d. h. zu den bereits gemeldeten Daten dieses Meldemonats werden die aktuell eingehenden Werte addiert.</p>

## Nullmeldungen

Sollte es softwaretechnisch möglich sein, auch eine Nullmeldung zu erzeugen, ersparen Sie unseren Kunden den manuellen Aufwand. Können Sie keine Nullmeldungen erzeugen, bitten wir Sie, die Kunden über die Erfordernis eines formlosen Anschreibens an die ULAK zu informieren.

Werden z. B. in den Wintermonaten **keine Arbeitnehmer mehr beschäftigt**, erzeugt der Baubetrieb zumeist auch keine Lohnabrechnung. Folglich kann softwarebedingt auch kein Datensatz BEMEL erzeugt werden. Sind die Arbeitnehmer mit Datensatz ANMEL bei der ULAK abgemeldet worden, bitten wir um eine formlose Mitteilung, dass in den Folgemonaten, z. B. Januar bis März, keine Bruttolohnsummenmeldung anfällt.

Möchten Sie eine Nullmeldung nur für gewerbliche Arbeitnehmer abgeben, verwenden Sie bitte das Steuerkennzeichen 1 und füllen die Felder Bruttolohnsumme, Anzahl gewerbliche Arbeitnehmer und Beitrag mit Null.

Sollen gewerbliche Arbeitnehmer gemeldet werden und für Angestellte soll eine Nullmeldung erfolgen, verwenden Sie bitte das Steuerkennzeichen 3 und füllen die entsprechenden Felder für gewerbliche Arbeitnehmer mit Werten (>0) und die entsprechenden Felder für Angestellte mit Nullen.

### 2.6.1.2 Steuerkennzeichen zur Meldungsergänzung im Angestelltenbereich

#### Beispiel:

Werden mit einem Lohnprogramm die Poliere zusammen mit den gewerblichen Arbeitnehmern abgerechnet und die Angestellten beispielsweise über ein anderes Lohnsystem oder zu einem anderen Zeitpunkt abgewickelt, so kann mit dem Steuerkennzeichen zur Meldungsergänzung im Angestelltenmeldebereich, in diesem Fall 1, mitgeteilt werden, dass zwei Angestelltenmeldungen erfolgen. Das Steuerkennzeichen 1 ist nur für Angestelltenmeldungen zu verwenden.

Erste Meldung:

Steuerkennzeichen 3 Lfd. Nr. 00 Steuerkennzeichen zur Meldungsergänzung 0  
Gewerbliche Arbeitnehmer BLS 5.000,00 EUR, Anzahl gew. AN 3, Beitrag 65,00 EUR  
Angestellte Anzahl 1 Beitrag 30,20 EUR

Zweite Meldung:

Steuerkennzeichen 2 Lfd. Nr. 01 Steuerkennzeichen zur Meldungsergänzung 1  
Angestellte Anzahl 1 Beitrag 30,20 EUR

Die zweite Angestelltenmeldung wird zu der ersten addiert.

### 2.6.2 Hinweis zur Vermeidung von Doppelmeldungen

Im aktuellen Meldeverfahren kommt es häufig zu Doppelmeldungen. Diese entstehen dadurch, dass sowohl EDV-Meldungen (BEMEL) als auch Belege (Beitragsmeldekarte) zum gleichen Sachverhalt geliefert werden.

Bitte informieren Sie die von Ihnen betreuten Baubetriebe, dass **keine** Beitragsmeldekarten auszufüllen und an die ULAK, zu senden sind, falls der Datensatz BEMEL elektronisch geliefert wurde.

### 2.6.3 Korrektur der Meldung

Wird durch eine Rückrechnung eine Korrektur der Bruttolohnsumme erforderlich, so erhalten wir einen neuen Datensatz BEMEL für alle gewerblichen Arbeitnehmer im Betrieb.

Bitte melden Sie uns die Daten für den gesamten Bezugsmonat erneut.

**Beispiel**

- Erste Meldung: St-Kz. 1 Lfd. Nr. 00  
Gewerbl. AN: BLS 10.000,00 EUR Anzahl 5 Beitrag 130,00 EUR  
Es wurde vergessen einen gewerblichen Arbeitnehmer für den gleichen Zuordnungsmonat zu melden. Die Nachmeldung muss komplett für alle Arbeitnehmer erfolgen:  
St.-Kz. 1 Lfd. Nr. 01  
Gewerbl. AN: BLS 13.000,00 EUR Anzahl 6 Beitrag 169,00 EUR
- Erste Meldung: St-Kz. 2 Lfd. Nr. 00  
Angestellte Anzahl 2 Monatsbeitrag 60,40 EUR  
Es wurde ein kaufmännischer Azubi versehentlich mitgemeldet.  
St.-Kz. 2 Lfd. Nr. 01  
Angestellte Anzahl 1 Monatsbeitrag 30,20 EUR  
Das Steuerkennzeichen zur Meldungsergänzung im Angestelltenbereich ist in beiden Fällen 0.

**Der Datensatz BEMEL ist immer für den gesamten Betrieb zu melden!**

## 2.7 Datensatz BGMEI

Meldungen für das Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland

Feld	Pflichtfeld	Beschreibung	
Arbeitnehmernummer	Ja	Hier ist die 13-stellige Arbeitnehmernummer des Arbeitnehmers zu melden. Wurde der Arbeitnehmer im Meldemonat eingestellt, kann einmalig die vorläufige Arbeitnehmernummer verwendet werden.	
Personalnummer		Hier kann die Personalnummer aus Ihrem EDV-System angegeben werden.	
Meldeschlüssel	Ja	Anforderungs- und Meldeschlüssel	Schlüssel
		<i>Anforderung eines Versicherungsnachweisheftes</i> Arbeitnehmernummer, Meldebeginn, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum, Währungskennzeichen, Korrekturkennzeichen Der Meldeschlüssel kann zur Anmeldung eines neuen Arbeitnehmers verwendet werden.	0004
		Stornierung einer irrtümlichen Anforderung. Es sind immer die ursprünglichen Daten anzugeben.	9004
		<b>Meldung der Anschrift oder einer Namensänderung</b> Arbeitnehmernummer, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum, Straße, Postleitzahl, Ort, Länderkennzeichen, Währungskennzeichen, Korrekturkennzeichen. Hier kann keine Stornierung erfolgen, gegebenenfalls ist uns ein neuer Datensatz zu übermitteln.	0015
		<b>Meldung der gesetzlichen Dienstpflicht oder freiwilliger Wehrdienst für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte.</b> <b>Beginn:</b> Arbeitnehmernummer, Meldebeginn, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum, Währungskennzeichen, Korrekturkennzeichen <b>Ende:</b> Arbeitnehmernummer, Meldeende, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum, Währungskennzeichen, Korrekturkennzeichen	0020
		Sind Zeiten zu ändern oder wurde irrtümlich eine Meldung vorgenommen, so kann die Ursprungsmeldung storniert werden	9020



		<b>Meldung der Zivildienstzeit für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte.</b> <b>Beginn:</b> Arbeitnehmernummer, Meldebeginn, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum, Währungskennzeichen, Korrekturkennzeichen <b>Ende:</b> Arbeitnehmernummer, Meldeende, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum, Währungskennzeichen, Korrekturkennzeichen	0025
		Sind Zeiten zu ändern oder wurde irrtümlich eine Meldung vorgenommen, so kann die Ursprungsmeldung storniert werden	9025
		Meldung von Zeiten bei Inanspruchnahme einer Pflegezeit > 10 Tage <b>nur für gewerbliche Arbeitnehmer. Die nachfolgenden Meldefelder sind unbedingt anzugeben:</b> <b>Arbeitnehmernummer, Meldeschlüssel, Meldebeginn, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum</b> <b>Arbeitnehmernummer, Meldeschlüssel, Meldeende, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum</b>	0027 0027 (Beginn) 0027 (Ende)
		Stornierung einer irrtümlichen Meldung	9027
		<b>Meldung von Beschäftigungszeiten für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte des Betonsteingewerbes Nordwestdeutschland.</b> <b>Für Angestellte:</b> Arbeitnehmernummer, Meldebeginn, Meldeende, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum, Währungskennzeichen, Korrekturkennzeichen <b>Für gewerbliche Arbeitnehmer:</b> Arbeitnehmernummer, Meldebeginn, Meldeende, Arbeitnehmergruppe, Nachname, Vorname, Geburtsdatum, Währungskennzeichen, Bruttoarbeitsentgelt, Korrekturkennzeichen	0060
		Sind Zeiten zu ändern oder wurde irrtümlich eine Meldung vorgenommen, so kann die Ursprungsmeldung storniert werden	9060
Meldezeitraum Beginn		Hier ist das Datum anzugeben, ab wann die Meldung wirksam wird. Es ist ein gültiges Datum oder Blank einzugeben.	
Meldezeitraum Ende		Hier ist ein gültiges Datum oder Blank einzugeben.	
Arbeitnehmergruppe	Ja	Hier sind nur die Schlüssel 0001 für gewerbliche Arbeitnehmer und 0005 für technische und kaufmännische Angestellte des Baugewerbes zugelassen. Alle anderen Angaben führen zur Abweisung des Datenträgers.	
Familienname	Ja	Nachname des Arbeitnehmers	
Vorname	Ja	Vorname des Arbeitnehmers	

Geburtsdatum	Ja	Hier ist immer das Geburtsdatum im neuen Format JJJJMMTT des Arbeitnehmers anzugeben. Folgende Zulassungen sind möglich: Jahr - < = 14 Jahre zu aktuellem Jahr Monat - die Ziffern 00 bis 12 Tag - die Ziffern 00 bis 31
Geburtsort		Hier ist der Geburtsort des Arbeitnehmers anzugeben.
Straße, Hausnummer		Hier ist die Straße und Hausnummer der Wohnanschrift des Arbeitnehmers anzugeben.
Postleitzahl		Hier ist die Postleitzahl der Wohnanschrift des Arbeitnehmers anzugeben. Innerhalb Deutschlands sind Führungsnulzen zu verwenden.
Ort		Hier ist der Wohnort des Arbeitnehmers anzugeben.
Länderschlüssel		Hier ist der Länderschlüssel des Wohnortes gemäß der Datenerfassungs- und -Übermittlungsverordnung zu melden.
Leer		Hier werden Blanks erwartet.
Geschlecht		Hier kann nur ein "m" für männlich oder ein "w" für weiblich hinterlegt werden. Es dürfen nur Kleinbuchstaben verwendet werden.
Leer		Hier werden Blanks erwartet.
Nationalität		Hier ist die Nationalität eines ausländischen Arbeitnehmers mit einem Länderschlüssel gemäß der Datenerfassungs- und -Übermittlungsverordnung anzugeben.
Leer		Hier werden Blanks erwartet.
Währungskennzeichen	Ja	In diesem Feld ist die Währungskennzeichnung des zu meldenden Bruttolohns in EUR für Euro anzugeben. Ein Währungswechsel innerhalb der Gruppe ist nicht zulässig.
Bruttoarbeitsentgelt	Ja	Bei gewerblichen Arbeitnehmern muss das Bruttoarbeitsentgelt angegeben werden. Bei Angestellten bleibt das Feld leer (Nullen).
Nummer der Korrektur	Ja	Die erste Korrektur enthält die Ziffern 01; es können bis zu 99 Korrekturen erfolgen. Die Nummern sind aufsteigend pro Korrektur zu erzeugen.

### 2.7.1 Verfahrensbeschreibung

Der Datensatz BGMEI ist für Betriebe des Betonsteingewerbes Nordwestdeutschland (Betriebskontonummern 240 000 XX – 249 999 XX), insbesondere für die Meldung der Beschäftigungszeiten für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten vorgesehen. Die Umsetzung des Datensatzes ist optional. Die Struktur des Datensatzes entspricht dem Datensatz ANMEL, so dass Satzteile programmtechnisch übernommen werden können. Abweichend zum Datensatz ANMEL ist bei den gewerblichen Arbeitnehmern das im Beschäftigungszeitraum erzielte Bruttoarbeitsentgelt zu melden. Das Bruttoarbeitsentgelt wird mit dem jeweils gültigen Prozentsatz als Basis für die Beitragsabführung zur Rentenbeihilfe berechnet.

Analog der Reihenfolge der Meldeschlüssel erfolgt die inhaltliche Beschreibung.

### 2.7.2 Anforderung eines Versicherungsnachweisheftes

Für alle Arbeitnehmer des Betonsteingewerbes Nordwestdeutschland wird ein Versicherungsnachweisheft von SOKA-BAU ausgestellt. Das Heft kann zur Meldung der Beschäftigungszeiten im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland und zur Änderungsmitteilung bei Arbeitsplatzwechsel oder Einberufung zur Ableistung der gesetzlichen Dienstpflicht verwendet werden. EDV-Betriebe können auch eine elektronische Entgeltbescheinigung über Beschäftigungszeiten im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland erstellen. SOKA-BAU versendet auf Anfrage kostenlos den ZVK-Vordruck 5022. Sie können auch die Bescheinigung als DIN A 4 Seite mit vorgefertigter Adresse des Arbeitnehmers anfertigen. Das Layout ist mit SOKA-BAU abzustimmen.

Gegenüber dem Bauhauptgewerbe ist zu beachten, dass bei den gewerblichen Arbeitnehmern auf der Bescheinigung das Bruttoarbeitsentgelt in Euro anzugeben ist.





### **2.7.5 Meldung von Zeiten bei Inanspruchnahme der Pflegezeit nur für gewerbliche Arbeitnehmer (Meldeschlüssel 0027)**

Lässt sich ein Arbeitnehmer bis zu einem halben Jahr von der Arbeit zur Pflege von Angehörigen freistellen, ist uns dieser Tatbestand mit dem Datensatz BGMEI, Meldeschlüssel 0027 mitzuteilen. In der Pflegezeit ruht das Arbeitsverhältnis. Es sind nach diesem Stichtag keine weiteren Meldungen bis zur Beendigung der Pflegezeit vorzunehmen. Etwaige Urlaubsansprüche sind ggf. zu übertragen.

Bei Angestellten sind die Beschäftigungszeiten bis zum Beginn der Pflegezeit und nach Beendigung der Pflegezeit bis zum Jahresende oder vorzeitigem Austritt zu melden.

Die Freistellung bis zu 10 Tagen bleibt hiervon unbeeinträchtigt. Bei gewerblichen Arbeitnehmern sind keine Beschäftigungstage zu kürzen! Die Beitragspflicht besteht weiterhin, insbesondere bei Angestellten ist der volle Monatsbeitrag weiterhin zu zahlen.

Irrtümlich übermittelte Zeiten können mit dem Schlüssel 9027 storniert werden.

### **2.7.6 Meldung von Beschäftigungszeiten**

Im Betonsteingewerbe wird zwischen der Meldung der Beschäftigungszeit bei Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmern unterschieden.

#### **2.7.6.1 Angestellte**

Da für die Angestellten ein fester Beitragssatz an die ULAK abgeführt wird, ist hier bei Weiterbeschäftigung über den 31.12. hinaus oder bei Ausscheiden aus dem Unternehmen jährlich die Beschäftigungszeit zu übermitteln.

##### **Beispiel**

Ein Angestellter wird am 1. Februar eingestellt. Er bleibt über den Jahreswechsel beim gleichen Unternehmen.

Wir erhalten mit dem Dezemberlohn die Beschäftigungszeiten mit dem Meldeschlüssel 0060 vom 1.2. bis zum 31.12. übermittelt.

Ein Angestellter scheidet am 30.06. aus dem Unternehmen aus.

Wir erhalten mit dem Juni-lohn die Beschäftigungszeiten mit dem Meldeschlüssel 0060 vom 1.1. bis zum 30.06. übermittelt.

#### **2.7.6.2 Gewerbliche Arbeitnehmer**

Bei gewerblichen Arbeitnehmern errechnet sich die Höhe des Beitrags aus dem Bruttoarbeitsentgelt. Neben den Zeiten über die Beschäftigung ist auch das Bruttoarbeitsentgelt zu melden.

## 2.8 Datensatz SUMEL

### Kontrollsatz

Feld	Pflichtfeld	Beschreibung
Anzahl aller Datensätze inkl. SUMEL	Ja	Es sind alle Datensätze einschließlich des Datensatzes SUMEL der jeweiligen Datensatzgruppe zu addieren. Der Endesatz bleibt unberücksichtigt.
Summe der Bruttolöhne aus URMEL	Ja	Hier ist die Summe aller Betragsfelder <b>beitragspflichtiger Bruttolohn</b> aus den Datensätzen URMEL anzugeben.
Summe der Urlaubsvergütungen aus URMEL	Ja	Es ist die Summe aller <b>gewährten Urlaubsvergütungen</b> aus den Datensätzen URMEL, einer Datensatzgruppe, anzugeben.
Summe der Lohnausgleichsbeträge aus LOMEL	Ja	Durch den Wegfall des Lohnausgleichs, bleibt das Feld leer (Nullen).
Summe der Ausbildungsvergütungen aus AUMEL	Ja	Durch den Wegfall des Datensatzes AUMEL bleibt das Feld leer (Nullen).
Summe der Resturlaubsmeldungen aus RAMEL	Ja	Hier ist die Summe der <b>Restanspruchsbeiträge</b> der Datensätze RAMEL anzugeben.
Summe der Bruttolohnsummen aus BEMEL	Ja	Hier sind die <b>Bruttolohnsummen aller gewerblichen Arbeitnehmer</b> aus den Datensätzen BEMEL zu addieren. Ist nur bei Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland zu füllen. Ansonsten leer (Nullen).
Summe der Angestelltenbeiträge aus BEMEL	Ja	Hier ist die Summe aller <b>Angestelltenbeiträge</b> der Datensätze BEMEL anzugeben. Ist nur bei Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland zu füllen. Ansonsten leer (Nullen).
Summe der Tagesbeiträge für Angestellte aus BEMEL	Ja	Hier ist die Summe der <b>Tagesbeiträge für Angestellte</b> aus den Datensätzen BEMEL anzugeben. Ist nur bei Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland zu füllen. Ansonsten leer (Nullen).
Summe aller Bruttoentgelte aus dem Datensatz BGMEEL	Ja	Hier ist die Summe aller Betragsfelder Bruttoentgelt der Datensätze BGMEEL anzugeben.
Beraternummer		Nummer des Steuerberaters oder die Kundennummer, ansonsten leer
Mandant		Nummer des Mandanten, eigene, interne Kundennummer
Software-Nr.	Ja	Die von uns zugeteilte Nummer des Softwareentwicklers zur korrekten Steuerung der Plausibilitätsfehler-Auswertung
Versionsnummer der Software	Ja	Versionsnummer zur Identifizierung – insbesondere im Fall eines aufgetretenen Fehlers

## Besonderheiten

Der Datensatz SUMEL hat die Aufgabe, die Vollständigkeit der Datenübermittlung zu überwachen.

Fehler im Kontrollsatz entstehen in der Praxis insbesondere durch:

- Programmfehler
- manuelle Eingriffe des Anwenders in die Datei

Bei Abweichungen im Datensatz SUMEL wird die Datei **abgewiesen**.

### Hinweis bei Korrektur

Im Datensatz SUMEL sind alle Korrekturdatensätze einer Datensatzgruppe zu berücksichtigen.

Ein Carriage-Return-Line-Feed darf erst nach der letzten Stelle des Datenfelds **Versionsnummer der Software** erfolgen.

Da der SUMEL sich in der Feldlänge nicht verändert hat, sind in den Feldern für die entfallenen Datensätze (AUMEL, BEMEL) die entsprechenden Prüffelder auszunullten.

## 2.9 Datensatz SIMEL

Feld	Pflichtfeld	Beschreibung
Arbeitnehmernummer	Ja	Hier ist die 13-stellige Arbeitnehmernummer des Arbeitnehmers zu melden. Wurde der Arbeitnehmer im Meldemonat eingestellt und ist der Datensatz ANMEL mit dem Beginn der Beschäftigung erzeugt worden, so kann einmalig die vorläufige Arbeitnehmernummer verwendet werden. Es sind nur die Ziffern 0 – 9 zugelassen
Personalnummer		Hier kann die Personalnummer aus Ihrem EDV-System angegeben werden.
Name	Ja	Name(n) des Arbeitnehmers
Vorname	Ja	Vorname(n) des Arbeitnehmers
Geburtsdatum	Ja	Geburtsdatum des Arbeitnehmers im neuen Format JJJJMMTT
Arbeitnehmergruppe	Ja	Arbeitnehmergruppen 0001 = gewerblicher Arbeitnehmer (incl. 45 % Sozialaufwand) 0002 = Polier im Baugewerbe (incl. 22 % Sozialaufwand) 0005 = Techn.-kaufm. Angestellte (incl. 22 % Sozialaufwand)
Abrechnungsmonat	Ja	Hier ist der Abrechnungsmonat aus der Lohnabrechnung anzugeben. Innerhalb einer Datensatzgruppe darf kein abweichender Originaldatensatz eines anderen Monats enthalten sein (Korrekturnummer 00).
Abrechnungsjahr	Ja	Hier ist das Jahr aus der jeweiligen Lohnabrechnung anzugeben. Innerhalb einer Datensatzgruppe darf kein abweichender Originaldatensatz eines anderen Jahres enthalten sein (Korrekturnummer 00).
Nummer der Korrektur	Ja	Die erste Korrektur enthält die Ziffern 01; es können bis zu 99 Korrekturen erfolgen. Die Nummern sind aufsteigend pro Korrektur zu erzeugen. Es sind keine Differenzen zu melden.
Währungskennzeichen	Ja	In diesen Stellen ist das Währungskennzeichen EUR für Euro anzugeben. Ein Währungswechsel innerhalb einer Datensatzgruppe ist nicht zulässig und führt zur Abweisung der Datei.
Gutschriftsbetrag	Ja	Betrag, der sich aus einer Gutschrift aus dem Arbeitszeitkonto ergibt. Der Betrag ist grundsätzlich incl. Sozialaufwandsersatzung zu melden. Bei gewerblichen Arbeitnehmern beträgt der Sozialaufwand 45 %, bei Angestellten 22 %.
Entnahmebetrag	Ja	Betrag, der sich aus der Entnahme vom Arbeitszeitkonto ergibt. Der Betrag ist grundsätzlich incl. Sozialaufwandsersatzung zu melden. Bei gewerblichen Arbeitnehmern beträgt der Sozialaufwand 45 %, bei Angestellten 22 %.

Unter einem Gutschriftsbetrag verstehen wir die Anzahl der nicht ausgezahlten Stunden (Mehrarbeit) auf dem Arbeitszeitkonto, die sich aus der Anzahl der Stunden, multipliziert mit dem Stundenlohn zuzüglich des Sozialaufwandsbetrags ergibt. Im Falle einer Insolvenz führt



SOKA-BAU die Steuern und SV-Beiträge incl. Sozialkassenbeitrag ab. Daher unterscheiden sich die Prozentsätze für die gewerblichen Arbeitnehmer von den Angestellten.

Unter einem Entnahmebetrag verstehen wir die Entnahme von Stunden bei Einsatz von Saison-KUG oder auch im Falle von Gleitzeitstunden, die dann dem Arbeitnehmer ausgezahlt werden, bis zum Stand von Null EUR auf dem Arbeitszeitkonto.

Finden innerhalb eines Monats sowohl Gutschrifts- wie Entnahmestunden statt, ist uns nur der kumulierte Wert zu melden.

### 2.9.1 Korrekturen

Die Datensätze sind mit entsprechender Korrekturkennzeichnung immer mit dem komplett neuen Werten zu übermitteln. Wir errechnen die Differenz zur Originalmeldung und buchen nur den Differenzwert, da jede Betragsänderung eine Zahlung auslöst (entweder Überweisung einer Entnahme an den Baubetrieb oder Einzug des Hinterlegungsbetrages vom Bankkonto des Baubetriebs).

Eine weitere Möglichkeit bietet sich, wenn Sie die Differenzen zum Vormonat beim aktuellen Monat berücksichtigen (nur für Datensatz SIMEL). **Diese Vorgehensweise ist bei allen anderen Datensätzen ausgeschlossen!**

**Ab Beendigung des Absicherungszeitraums können keine nachträglichen Korrekturen berücksichtigt werden.**

#### Beispiel

Es wird ein Sicherungskonto vom 01.03.2015 bis 29.02.2016 vereinbart. Mit den Lohndaten von Februar 2016 erhalten wir die letzten SIKO $\text{/}$ ex Daten. Danach werden die Konten abgeschlossen und die Zinsen und Gebühren errechnet. Daher können im April 2016 keine Korrekturmeldungen für den Zeitraum 01.03.15 bis 29.02.16 angenommen werden, weil der Vertrag abgeschlossen ist.

**Ausnahme hiervon:** Wird der Vertrag mit SOKA-BAU verlängert, findet zum Stichtag die Abrechnung der Zinsen mit den Gebühren statt. Die gemeldeten Korrekturen werden nur im Folgezeitraum berücksichtigt, zum Beispiel im April 2016.

Wird ein Lohnlauf wegen Fehlern zurückgesetzt und werden dadurch auch neue Datensätze SIMEL ohne Korrekturkennzeichen erzeugt, nehmen wir diese Sätze wegen der bereits abgeschlossenen Zinsberechnung nicht mehr an.

### **2.9.2 Saldierung der Meldebeträge innerhalb eines Monats**

Fallen in einem Monat Gutschriften und Entnahmen auf dem Arbeitszeitkonto an, sind die Bewegungsdaten zu saldieren und uns nur der verbleibende Differenzbetrag als Gutschrift oder Entnahme zu melden.

Beispiel: Der gewerbliche Arbeitnehmer Muster nimmt am 2. eines Monats einen Tag mit 8 Stunden a 15,00 EUR frei. (Entnahmebetrag 120,00 EUR) und baut im Laufe des gleichen Monats wegen Überstunden 22 Stunden auf (Gutschriftsbetrag 330,00 EUR) so ist uns mit dem Datensatz SIMEL nur der Differenzbetrag von 210,00 EUR als Gutschriftsbetrag zuzüglich 45 % Sozialaufwendungen zu melden.

### **2.9.3 Stornierungen**

Sind Datenmeldungen bei SIKOflex zu stornieren, erzeugen Sie den Datensatz SIMEL mit einer um 1 erhöhten Korrekturkennzeichnung. Alle Betragsfelder sind auszunutzen. Auch hier wird eine Zahlung ausgelöst.

### **2.9.4 Datenlieferung ohne Vereinbarung SIKOflex**

Da wir ohne einen abgeschlossenen Vertrag keine Datensätze SIMEL verarbeiten, bitten wir Sie, uns nur dann die Datensätze zu generieren, wenn der Anwender eine entsprechende Kennzeichnung im Programm gesetzt hat. Datenlieferungen für nachträglich eingestellte Arbeitnehmer werden bei uns bis zur Abstimmung mit dem Kunden geparkt.

### **2.9.5 Nullmeldungen**

Sind keine Bewegungsdaten angefallen, sind uns keine Datensätze zu übermitteln!

### **2.9.6 Sozialaufwendungen**

Die Sozialaufwendungen für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten können sich verändern. Die Veränderung ist nicht jahresabhängig, sondern kann sich von Vertragsintervall zu Vertragsintervall ändern. Bitte stellen Sie sicher, dass diese Angabe vom Anwender im Programm eingestellt werden kann.

### **2.9.7 Sonstiges**

Wir empfehlen, eine EDV-Auflistung der Einzeldaten inkl. einer Gesamtsumme zu erzeugen, damit der Anwender abgleichen kann, welche Beträge SOKA-BAU einzieht bzw. überweist.

## 2.10 Datensatz GEMEL

Kontrollsatz

<b>Feld</b>	<b>Pflichtfeld</b>	<b>Beschreibung</b>
Anzahl aller Datensätze inkl. GEMEL	Ja	Es sind alle Datensätze einschließlich des Datensatzes GEMEL der jeweiligen Datensatzgruppe zu addieren. Der Endesatz bleibt unberücksichtigt.
Summe der Gutschriftsbeträge aus SIMEL	Ja	Hier ist die Summe aller Gutschriftsbetragsfelder aus den Datensätzen SIMEL je Datensatzgruppe, Stellen 180-187 anzugeben.
Summe der Entnahmebeträge aus SIMEL	Ja	Es ist die Summe aller Entnahmebetragsfelder aus den Datensätzen SIMEL je Datensatzgruppe, Stellen 188-195 einer Datensatzgruppe, anzugeben.

Der Datensatz GEMEL ist analog Datensatz SUMEL ein Kontrolldatensatz, der die Vollständigkeit der Datenlieferung prüft. Um den Versionswechsel zu vereinfachen, wurde der SUMEL in seiner Struktur belassen. Die Software-Entwickler, die den optionalen Datensatz SIMEL umgesetzt haben, sollen mit der jetzigen Änderung hier noch keine Aufwände produzieren. Mit dem Datensatz GEMEL können die Daten für die Sicherungskonten bei Bedarf auch in einer separaten Datenlieferung übermittelt werden.

## 2.11 Datensatz ENDE

Schluss-Satz

<b>Feld</b>	<b>Pflichtfeld</b>	<b>Beschreibung</b>
ENDE	Ja	Es ist das Wort ENDE zur Abgrenzung einzugeben.

Sollten sich nach dem Wort ENDE weitere Daten befinden, werden diese nicht verarbeitet, weil mit der Kennzeichnung ENDE die Verarbeitung als abgeschlossen angesehen wird.