

Berufsausbildung in der Bauwirtschaft

Ausbildungsvergütung, Überbetriebliche Ausbildung, Kostenerstattung

Inhalt

Vorwort	4
Einleitung	5
1 Anmeldung und Abmeldung von Auszubildenden	6
• Begriff des Auszubildenden	6
• Anmeldung eines Auszubildenden	7
• Abmeldung eines Auszubildenden bei vorzeitiger Beendigung der Ausbildung	8
• Meldung bei Abschluss der Ausbildung	8
2 Zahlung der Ausbildungsvergütung durch den Arbeitgeber.....	9
• Höhe der Ausbildungsvergütung für gewerblich Auszubildende	9
• Höhe der Ausbildungsvergütung für technisch und kaufmännisch Auszubildende	9
• Sonderfälle	10
3 Erstattung der Ausbildungsvergütung durch SOKA-BAU	11
• Erstattungsumfang	11
• Unterscheidung Ausbildungsjahr / betriebliches Ausbildungsjahr.....	12
• Erstattung bei Wechsel des Ausbildungsbetriebes	13
• Erstattung im Krankheitsfall (bei Entgeltfortzahlung)	13
• Ausbildungsnachweis zu Beginn der Ausbildung	13
• Ausbildungsnachweis zum Ende der Ausbildung	14
• Elektronische Datenübermittlung / MINT	14
• Verfall der Erstattungsansprüche	15
4 Überbetriebliche Ausbildungskosten	15
• Gebühren und Kosten der überbetrieblichen Ausbildungsstätten	15
• Fahrtkosten	16
• Erstattung der Kosten für den Besuch überbetrieblicher Ausbildungsstätten	17
5 Urlaubsansprüche gewerblich Auszubildender	18
• Urlaubsdauer	18
• Urlaubsgewährung	18
• Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld	19
• Fälligkeit	19
• Urlaub im Auslernjahr für volljährige Auszubildende	19
• Urlaub im Auslernjahr für jugendliche Auszubildende	20
6 Anhang	20
• Die Stufenausbildung in der Bauwirtschaft	20
Stichwortverzeichnis	22



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

Fragen und Antworten zum Erstattungsverfahren für Ausbildungsvergütungen und überbetriebliche Ausbildungskosten spielen in der Bauwirtschaft eine wesentliche Rolle.

SOKA-BAU ist bestrebt, die Baubetriebe bei der richtigen Auslegung der mit dem Erstattungsverfahren zusammenhängenden Fragen zu unterstützen, damit unnötige Konflikte zwischen den Beteiligten in den Baubetrieben vermieden werden und das Verfahren zwischen den Beteiligten und SOKA-BAU schnell, unbürokratisch und unkompliziert abgewickelt werden kann.

Bleiben nach dem Lesen dieser Broschüre noch Unklarheiten, so empfiehlt sich eine Rückfrage bei uns. Wir helfen Ihnen gerne weiter. SOKA-BAU ist seit vielen Jahren in allen Fragen des Sozialkassenverfahrens ein verlässlicher Partner, sowohl für die Baubetriebe als auch für die Arbeitnehmer.

Für die wertvollen Hinweise der Praktiker aus den Lohnbüros, die in die Erstellung der Broschüre eingeflossen sind, wollen wir uns an dieser Stelle ausdrücklich bedanken.

Mit freundlichen Grüßen

Tarifvertragsparteien

Vorstand SOKA-BAU

Wiesbaden, im Januar 2011

Einleitung

Die branchenweite finanzielle Förderung der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft sichert eine den Anforderungen des Wirtschaftszweiges gerecht werdende hohe Qualität der Ausbildung sowie eine ausreichende Zahl von Ausbildungsplätzen.

Die Finanzierung erfolgt im Umlageverfahren solidarisch durch alle Unternehmen der Bauwirtschaft. Dadurch wird gewährleistet, dass sich alle Baubetriebe an der Finanzierung der Berufsausbildung unabhängig davon beteiligen, ob sie selbst ausbilden. Das erscheint den Tarifvertragsparteien gerechtfertigt, weil durch diese Ausbildungsförderung ein Ausbildungsstand erreicht wird, den auch diejenigen Betriebe, welche die Ausbildung mitfinanzieren ohne selbst auszubilden, bei der Suche nach gut ausgebildeten Fachkräften nutzen können.

Die Ausbildung (Stufenausbildung) in den Ausbildungsberufen dauert nach der Handwerksordnung in der Regel 36 Monate und gliedert sich in Phasen der betrieblichen Ausbildung, der überbetrieblichen Ausbildung und der Berufsschule.

Die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK), die gemeinsam mit der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (ZVK) SOKA-BAU bildet, ist eine von den Tarifvertragsparteien gemeinsam getragene Einrichtung und erstattet die Ausbildungsvergütung (zzgl. Anteil für Sozial-

aufwendungen) für gewerblich, technisch und kaufmännisch Auszubildende. Der Ausbildungsbetrieb bekommt für gewerblich Auszubildende von SOKA-BAU die Ausbildungsvergütung im ersten betrieblichen Ausbildungsjahr für zehn Monate erstattet, im zweiten betrieblichen Ausbildungsjahr für sechs Monate und im dritten betrieblichen Ausbildungsjahr für einen Monat. Hinzu kommt die Erstattung von Ausbildungskosten für die Besuche der überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Für technisch und kaufmännisch Auszubildende wird die monatliche Ausbildungsvergütung zehnmal im ersten betrieblichen Ausbildungsjahr und viermal im zweiten betrieblichen Ausbildungsjahr erstattet. Das Verfahren wurde von den Tarifvertragsparteien in den letzten Jahren mehrfach verändert mit dem Ziel, das Erstattungsverfahren zu vereinfachen und die Ausbildungsbetriebe möglichst unbürokratisch zu unterstützen.

Für die Berufsausbildung finden insbesondere folgende Tarifverträge Anwendung in der jeweils gültigen Fassung:

- Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV)
- Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV)

Die Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft sind:

- Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V.
- Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt



1 Anmeldung und Abmeldung von Auszubildenden

Begriff des Auszubildenden

SOKA-BAU erstattet Ausbildungskosten für gewerblich, technisch und kaufmännisch Auszubildende in der Bundesrepublik Deutschland (ausgenommen Berlin).

Zur Erstattung von Ausbildungskosten sind in den Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe Auszubildende einbezogen, die in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des § 4 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) oder des § 25 der Handwerksordnung (HwO) ausgebildet werden und vor Beginn dieser Ausbildungsverhältnisse

- weder beruflich tätig waren noch eine andere Berufsausbildung absolviert haben, oder
- ohne vorangegangene Berufsausbildung beruflich tätig waren, bei Beginn der Ausbildung aber das 28. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, oder
- nach vorangegangener Berufsausbildung – auch im Baugewerbe – und ggf. anschließender beruflicher Tätigkeit durch einen Betrieb des Baugewerbes ausgebildet werden, bei Beginn dieser Ausbildung aber das 28. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten (Zweitausbildung).

Darüber hinaus ist der Ausbildungsvertrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer oder der Handwerkskammer einzutragen. Ferner muss aus dem Ausbildungsvertrag hervorgehen, dass eine angemessene Ausbildungsvergütung im Sinne des § 17 BBiG gezahlt wird und eine Urlaubsregelung nach den tariflichen Bedingungen vereinbart wurde.

Altersgrenze als Erstattungsvoraussetzung	
Tätigkeit vor Ausbildungsbeginn	Altersgrenze
keine (weder berufliche noch Ausbildung)	keine
berufliche (angelernt oder ungelernt)	28. Lebensjahr noch nicht vollendet
Berufsausbildung	28. Lebensjahr noch nicht vollendet

Die Erstattung von Ausbildungskosten kann unabhängig davon erfolgen, ob ein Ausbildungs- oder Umschulungsvertrag abgeschlossen wurde, wenn die Umschulungsmaßnahme den Anforderungen an eine qualifizierte Berufsausbildung im Sinne der Stufenausbildungsverordnung entspricht.

Voraussetzung dafür ist,

- dass ein Ausbildungsvertrag für die Dauer von mindestens 24 Monaten abgeschlossen wird,
- der Besuch der überbetrieblichen Ausbildungsstätte und
- der Besuch der Berufsschule vorgesehen sind.

Eine Erstattung von Ausbildungskosten entfällt, wenn die vorgenannten Voraussetzungen nicht erfüllt sind.

Eine Erstattung von Ausbildungskosten entfällt auch für die Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Bildung, die mit dem Ziel durchgeführt werden, eine nicht nur vorübergehende berufliche Tätigkeit außerhalb des räumlichen Geltungsbereiches des Berufsbildungstarifvertrages auszuüben.

Die Erstattung von Ausbildungskosten im Rahmen einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, verzahnt mit einem Studium (duale Studiengänge), kann erfolgen, wenn die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt sind und der Nachweis von mindestens 95 Wochen betrieblicher/überbetrieblicher Ausbildung erbracht wird.

Anmeldung eines Auszubildenden

Bitte melden Sie SOKA-BAU die Einstellung eines Auszubildenden mit der Kopie des Berufsausbildungsvertrages. Dieser muss zuvor von der Handwerkskammer oder der Industrie- und Handelskammer bestätigt worden sein. **Erfolgte die Bestätigung durch einen maschinellen Ausdruck, senden Sie uns bitte diesen ebenfalls zu.**

Die Vertragsniederschrift muss nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) mindestens Angaben enthalten über

- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung
- Dauer der Probezeit
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

- Zahlung und Höhe der Vergütung
- Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit
- Dauer des Urlaubs
- Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

Nachdem wir die Vertragsdaten verarbeitet haben, erhalten Sie einen Ausbildungsnachweis über die bei uns, aufgrund des vorgelegten Ausbildungsvertrages, erfassten Daten. Darüber hinaus erhalten Sie einen Nachweis zur Vorlage bei der überbetrieblichen Ausbildungsstätte. Dieser ist Voraussetzung zur Erstattung der überbetrieblichen Ausbildungskosten. Zeitlich versetzt erhält der Auszubildende direkt von uns ebenfalls einen Ausbildungsnachweis.

Wird das Ausbildungsverhältnis verlängert, senden Sie SOKA-BAU bitte den von der Handwerkskammer oder Industrie- und Handelskammer bestätigten Nachweis über die Änderung des Berufsausbildungsvertrages. Falls die Bestätigung über einen maschinellen Ausdruck erfolgte, benötigen wir diesen.



Abmeldung eines Auszubildenden bei vorzeitiger Beendigung der Ausbildung

Falls der Auszubildende die Ausbildung vorzeitig beendet, übermitteln Sie uns diese Informationen bitte elektronisch, wenn Sie über ein von SOKA-BAU zugelassenes Bauohnprogramm verfügen oder verwenden Sie die Anwendung MINT (Meldungen per Internet), siehe auch Seite 14.

Meldung bei Abschluss der Ausbildung

Bei Abschluss der Ausbildung übermitteln Sie uns die Daten elektronisch oder tragen Sie in der Monatsmeldung Auszubildende in MINT in den vorgesehenen Feldern den Tag der Beendigung, den Austrittsgrund und die im Kalenderjahr erworbenen und gewährten Urlaubstage ein. Wenn der Auszubildende in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurde, kennzeichnen Sie dies bitte in dem entsprechenden Feld.

Monatsmeldung

BKN Meldemonat: 08.2009

Übersicht Gewerbliche Übersicht Auszubildende **Auszubildende** Übersicht Angestellte/Poliere Stammdaten Datenübertragung

08.09.2008 Stukkateur
Name/Vorname Ausbildungsbeginn Berufsgruppe AN-Nummer

Im 1. betrieblichen Ausbildungsjahr wurde für die Zeit vom 1.8.2009 bis 31.8.2009
der/dem Auszubildenden die Ausbildungsvergütung (brutto) ausgezahlt in Höhe von
zuzüglich Sozialaufwandsersatzsatz von 20%
Erstattungssumme

Die Ausbildung endet am 07.09.2011
Austrittsgrund
Der/die Auszubildende wird in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen

Urlaubsanspruch im Kalenderjahr
hiervon gewährt im Kalenderjahr bis Ausbildungsende

Zurück zu Übersicht Arbeitnehmer: 10 von 19 Eingabe prüfen Weiter mit Braunert, Ekard Stammdaten ändern Vorschau

2 Zahlung der Ausbildungsvergütung durch den Arbeitgeber

Höhe der Ausbildungsvergütung für gewerblich Auszubildende

Gewerblich Auszubildende erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung, die in den jeweils gültigen Entgelttarifverträgen festgelegt ist. Es gibt eine Abstufung in ein erstes, zweites und drittes Ausbildungsjahr.

Die monatliche Ausbildungsvergütung können Sie den folgenden Tabellen entnehmen.

Alte Bundesländer

Ausbildungsvergütung für gewerblich Auszubildende

Stand: April 2010

<i>im 1. Ausbildungsjahr</i>	614,00 EUR
<i>im 2. Ausbildungsjahr</i>	943,00 EUR
<i>im 3. Ausbildungsjahr</i>	1.191,00 EUR
<i>im 4. Ausbildungsjahr*</i>	1.339,00 EUR

im feuerungstechnischen Gewerbe

<i>im 1. Ausbildungsjahr</i>	614,00 EUR
<i>im 2. Ausbildungsjahr</i>	981,00 EUR
<i>im 3. Ausbildungsjahr</i>	1.283,00 EUR

** Die Ausbildungsvergütung für das 4. Ausbildungsjahr ist ausschließlich auf Ausbildungsverhältnisse anzuwenden, deren Dauer von vornherein auf mehr als 3 Jahre vereinbart wird. Zum Beispiel beträgt die Ausbildungsdauer eines Industriemechanikers dreieinhalb Jahre.*

Neue Bundesländer

Ausbildungsvergütung für gewerblich Auszubildende

Stand: April 2010

<i>im 1. Ausbildungsjahr</i>	530,00 EUR
<i>im 2. Ausbildungsjahr</i>	727,00 EUR
<i>im 3. Ausbildungsjahr</i>	919,00 EUR
<i>im 4. Ausbildungsjahr*</i>	1.034,00 EUR

im feuerungstechnischen Gewerbe

<i>im 1. Ausbildungsjahr</i>	530,00 EUR
<i>im 2. Ausbildungsjahr</i>	757,00 EUR
<i>im 3. Ausbildungsjahr</i>	992,00 EUR

** Die Ausbildungsvergütung für das 4. Ausbildungsjahr ist ausschließlich auf Ausbildungsverhältnisse anzuwenden, deren Dauer von vornherein auf mehr als 3 Jahre vereinbart wird. Zum Beispiel beträgt die Ausbildungsdauer eines Industriemechanikers dreieinhalb Jahre.*

Höhe der Ausbildungsvergütung für technisch und kaufmännisch Auszubildende

Technisch und kaufmännisch Auszubildende erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung, die in den jeweils gültigen Entgelttarifverträgen festgelegt ist. Es gibt eine Abstufung in ein erstes, zweites und drittes Ausbildungsjahr.

Die monatliche Ausbildungsvergütung können Sie den folgenden Tabellen entnehmen.

Alte Bundesländer

Ausbildungsvergütung für technisch und kaufmännisch Auszubildende

Stand: April 2010

<i>im 1. Ausbildungsjahr</i>	<i>609,00 EUR</i>
<i>im 2. Ausbildungsjahr</i>	<i>839,00 EUR</i>
<i>im 3. Ausbildungsjahr</i>	<i>1.095,00 EUR</i>

Neue Bundesländer

Ausbildungsvergütung für technisch und kaufmännisch Auszubildende

Stand: April 2010

<i>im 1. Ausbildungsjahr</i>	<i>524,00 EUR</i>
<i>im 2. Ausbildungsjahr</i>	<i>648,00 EUR</i>
<i>im 3. Ausbildungsjahr</i>	<i>847,00 EUR</i>

Ausbildungsjahr zu, das sich aufgrund der Anrechnung dieser Ausbildungszeit ergibt, und zwar nach der Anrechnungsverordnung vom 17.07.1978 bzw. den Anrechnungsverordnungen der Länder vom 04.07.1972 in den jeweils gültigen Fassungen (Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule). Das Gleiche gilt, wenn der Auszubildende eine andere Ausbildungsstätte besucht hat und daher seine Ausbildungszeit verkürzt wird (siehe auch Seite 12 und 13).

Beispiel

Ein Auszubildender hat das Berufsgrundbildungsjahr besucht und ihm wird ein Jahr auf seine dreijährige Ausbildungszeit angerechnet. Er beginnt die Ausbildung im zweiten Ausbildungsjahr in Ihrem Betrieb und Sie zahlen die Ausbildungsvergütung des zweiten Ausbildungsjahres. Erstattet bekommen Sie zehnmal die Ausbildungsvergütung für das erste betriebliche Ausbildungsjahr.

Sonderfälle

- Bei **schuldhaft versäumten Beschäftigungsstunden** wird die monatliche Ausbildungsvergütung für jede vom Auszubildenden versäumte Beschäftigungsstunde, ab dem 01.01.2006, um 1/173 gekürzt.
 - Für Zeiten der **Ausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte** müssen Sie als Arbeitgeber dem Auszubildenden die Ausbildungsvergütung ungekürzt weiterzahlen.
 - Hat der Auszubildende eine **berufsbildende Schule** besucht oder werden dem Auszubildenden aufgrund **einer vorherigen Berufsausbildung** Ausbildungszeiten angerechnet, steht ihm die Ausbildungsvergütung für das
- Gilt die Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungsverordnung nicht, so sind die Ausbildungsvergütungen nach den Ausbildungsjahren zu bestimmen, die nach der von der zuständigen Kammer im Einzelfall getroffenen Anrechnungsregelung verbleiben.
 - Der **24. und 31.12.** sind ausbildungsfrei. Die Tage vom 27. bis 30.12. sind, soweit sie auf Arbeitstage fallen, normale Ausbildungstage, an denen betrieblich ausgebildet oder Urlaub gewährt werden kann.
 - Wird die vertraglich vereinbarte **Ausbildungszeit verlängert**, so ist für die Dauer der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres weiterzuzahlen.

3 Erstattung der Ausbildungsvergütung durch SOKA-BAU

Erstattungsumfang

Für gewerblich Auszubildende

erstatten wir Ihnen bis zur Höhe der tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütung für das

- erste betriebliche Ausbildungsjahr zehnmal die monatliche Ausbildungsvergütung des ersten Ausbildungsjahres
- zweite betriebliche Ausbildungsjahr sechsmal die monatliche Ausbildungsvergütung des zweiten Ausbildungsjahres
- dritte betriebliche Ausbildungsjahr einmal die Ausbildungsvergütung für den ersten Monat des dritten Ausbildungsjahres (Erstattung am Ende der Ausbildung)

Für technisch und kaufmännisch Auszubildende

erstatten wir Ihnen bis zur Höhe der tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütung für das

- erste betriebliche Ausbildungsjahr zehnmal die monatliche Ausbildungsvergütung des ersten Ausbildungsjahres
- zweite betriebliche Ausbildungsjahr viermal die monatliche Ausbildungsvergütung des zweiten Ausbildungsjahres

Zusätzlich erstatten wir Ihnen 20% des Erstattungsbetrages als Pauschale für Ihre Sozialaufwendungen.

In den Erstattungsbeträgen ist die Erstattung der Urlaubskosten gemäß § 23 BBTV enthalten.

Vermögenswirksame Leistungen, Überstunden und die dafür festgelegten Zuschläge, Erschwerungszuschläge oder sonstige Einmalzahlungen sind kein Bestandteil der tarifvertraglichen Ausbildungsvergütung und werden nicht erstattet.

Häufig beginnen Ausbildungsverhältnisse nicht am 1. eines Monats. In diesen Fällen wird die Ausbildungsvergütung für den ersten Monat anteilig erstattet. Damit dennoch für volle zehn Monate Ausbildungsvergütungen erstattet werden, erhalten Sie die Erstattung für die restlichen Tage im ersten Ausbildungsjahr im elften Ausbildungsmonat und im zweiten Ausbildungsjahr im siebten Ausbildungsmonat. Jeder Monat wird mit 30 Tagen gerechnet.

Beispiel für das erste betriebliche Ausbildungsjahr

Der Auszubildende beginnt seine Ausbildung am 18.08.2009. Im ersten Ausbildungsmonat werden dem Betrieb anteilig 13 Tage Ausbildungsvergütung erstattet (auch wenn der Monat 31 Tage hat, wird er nur mit 30 Tagen gerechnet).

In den folgenden neun Monaten (September 2009 bis Mai 2010) erhält der Betrieb jeweils die volle Ausbildungsvergütung.

Im elften Ausbildungsmonat (Juni 2010) bekommt der Betrieb noch 17 Tage erstattet und erhält somit insgesamt die Erstattung für zehn volle Monate im ersten Ausbildungsjahr.

Zur Beantragung der Erstattung der von Ihnen nach den tarifvertraglichen Bestimmungen gezahlten Ausbildungsvergütung verwenden Sie MINT oder übermitteln Sie uns die Daten elektronisch.

Beachten Sie bitte die folgenden Hinweise, um Rückforderungen durch SOKA-BAU zu vermeiden:

- Wird dem Auszubildenden eine geringere als die tarifliche Ausbildungsvergütung gezahlt, wird auch nur die geringere Summe erstattet.
- Auch wenn der Arbeitgeber bereits im ersten betrieblichen Ausbildungsjahr die für das zweite Ausbildungsjahr vorgesehene Ausbildungsvergütung zahlt oder der Auszubildende die Ausbildungsvergütung in Höhe des zweiten Jahres erhält, weil eine schulische Vorbildung (z.B. Berufsgrundbildungsjahr) angerechnet wurde, darf SOKA-BAU nach den tarifvertraglichen Bestimmungen nur die Ausbildungsvergütung in Höhe des ersten Jahres erstatten.
- Erfährt SOKA-BAU, dass in einer Auszahlungserklärung ein höherer als der tatsächliche Auszahlungsbetrag angegeben wurde, so kann SOKA-BAU für einen Zeitraum von zwölf Monaten (Nachweiszeitraum), einschließlich des Zeitraums, für welchen die falsche Auszahlungsmeldung vorliegt, einen Nachweis über die Höhe aller vom Arbeitgeber gezahlten Ausbildungsvergütungen fordern. Wird dieser Nachweis nicht innerhalb von drei Monaten nach der Aufforderung erbracht, gelten die Auszahlungserklärungen für die letzten sechs Monate des Nachweiszeitraums als nicht abgegeben.

Unterscheidung Ausbildungsjahr/ betriebliches Ausbildungsjahr

Der Berufsbildungstarifvertrag (BBTV) unterscheidet zwischen dem ersten Ausbildungsjahr und dem ersten betrieblichen Ausbildungsjahr. Im ersten betrieblichen Ausbildungsjahr befindet sich auch derjenige Auszubildende, der eine berufsbildende Schule besucht hat (z.B. Berufsgrundbildungsjahr). Dieser Auszubildende ist aufgrund des angerechneten Jahres bereits im zweiten Ausbildungsjahr. Es ist für ihn aber das erste betriebliche Ausbildungsjahr. Der Arbeitgeber, der einen solchen Auszubildenden einstellt, soll für die Ausbildungsvergütung Erstattungen in gleicher Höhe erhalten wie der Arbeitgeber, in dessen Betrieb der Auszubildende seine Ausbildung mit dem ersten Ausbildungsjahr beginnt.

Auch wenn Sie Ihrem Auszubildenden wegen Anrechnung anderer Ausbildungszeiten nach der Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungsverordnung vom 17.07.1978, bzw. den Anrechnungsverordnungen der Länder der Berufsfachschul-Anrechnungsverordnung vom 04.07.1972 (zum Beispiel erfolgreicher Besuch eines schulischen Berufsgrundbildungsjahres, einer Berufsfachschule) oder nach dem Besuch einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte bereits im ersten betrieblichen Ausbildungsjahr die für das zweite Ausbildungsjahr vorgesehene Vergütung zu zahlen haben, darf SOKA-BAU Ihnen nur die für das erste 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.

Falls der Auszubildende eine andere Ausbildung bereits abgeschlossen hat und diese angerechnet wurde, besteht Ihr Anspruch auf Erstattung der Ausbildungsvergütung für eine Zweitausbildung für das Ausbildungsjahr, welches sich aufgrund der Anrechnung ergibt.

Beispiel

Im Rahmen einer zweiten Ausbildung (Schreiner beginnt Zimmererausbildung) werden zwölf Monate angerechnet; die Lehrzeit beginnt mit dem zweiten Ausbildungsjahr. Der Auszubildende erhält die für das zweite Ausbildungsjahr zu zahlende Ausbildungsvergütung. Wir erstatten Ihnen für die ersten sechs Monate die Ausbildungsvergütung für das zweite Ausbildungsjahr und eine Ausbildungsvergütung für den ersten Monat des dritten Ausbildungsjahres nach Beendigung der Ausbildung.

Stellen Sie oder Ihr Auszubildender bei der zuständigen Kammer keinen Antrag auf höchstmögliche Anrechnung einer anderen Ausbildung auf das Ausbildungsverhältnis, so besteht lediglich Anspruch auf Erstattung der überbetrieblichen Ausbildungskosten.

Erstattung bei Wechsel des Ausbildungsbetriebe

Bei Wechsel des Ausbildungsbetriebes in den ersten zehn Monaten des ersten betrieblichen Ausbildungsjahres oder in den ersten sechs bzw. vier Monaten des zweiten betrieblichen Ausbildungsjahres erstatten wir Ihnen **anteilig** die Ausbildungsvergütung.

Bei Wechsel des Ausbildungsbetriebes im dritten Ausbildungsjahr erfolgt die Erstattung an den Betrieb, in dem der Auszubildende zuletzt ausgebildet wurde.

Erstattung im Krankheitsfall (bei Entgeltfortzahlung)

Ihre Erstattungsansprüche bestehen unabhängig von möglichen Ansprüchen, die Sie gegen Dritte auf Kostenersatz der im Krankheitsfall fortgezählten Ausbildungsvergütungen haben.

Das bedeutet, dass Sie bei Teilnahme an der Lohnfortzahlungsversicherung der zuständigen Krankenkasse sowohl die Erstattung der im Krankheitsfalle fortgezählten Ausbildungsvergütung durch SOKA-BAU als auch die Erstattung von der Krankenkasse (Umlage „U1“) in Anspruch nehmen können.

Wenn die Entgeltfortzahlung beendet ist und der Auszubildende Krankengeld erhält, zahlen Sie keine Ausbildungsvergütung. Es entsteht somit auch kein Anspruch auf Erstattung von Ausbildungsvergütung für diesen Zeitraum. Nehmen Sie nach Beendigung des Krankheitsfalles die Zahlung der Ausbildungsvergütung wieder auf, so setzen auch die Erstattungsleistungen unabhängig davon, für welchen Ausbildungsmonat die Ausbildungsvergütung gezahlt wird, bis zum Erreichen der Höchstgrenze für das jeweilige Ausbildungsjahr wieder ein.

Ausbildungsnachweis zu Beginn der Ausbildung

Sie erhalten von uns einen Ausbildungsnachweis mit folgenden Daten:

- Name und Adresse des Auszubildenden
- Arbeitnehmernummer
- Ausbildungsberuf
- Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns und des vereinbarten Ausbildungsendes
- eine evtl. berufsbezogene Vorbildung

sowie einen Ausbildungsnachweis zur Vorlage bei der überbetrieblichen Ausbildungsstätte mit der Bitte, die Angaben, insbesondere den Namen und die Adresse des Auszubildenden, zu prüfen.

Erhalten wir von Ihnen keine Korrektur, senden wir den Ausbildungsnachweis direkt an den Auszubildenden.

Ausbildungsnachweis

für das Ausbildungsverhältnis mit dem/der Auszubildenden

Petra Mustermann
Musterstraße 1
12345 Musterland

geb. **01.01.1987**
Arbeitnehmernummer: **8701017890123**
Ausbildungsberuf: **Fliesen-, Platten- und Mosaikleger**
Ausbildungszeit: **01.09.2009 – 31.08.2011**

Ausbildungsnachweis zum Ende der Ausbildung

Nach Ende des Ausbildungsverhältnisses und der Meldung der im Auslernjahr erworbenen und gewährten Urlaubstage erhalten Sie von uns einen Ausbildungsnachweis zum Ende der Ausbildung mit folgenden Daten

- Name und Adresse des Auszubildenden
- Arbeitnehmernummer
- Ausbildungsberuf
- Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns und des Ausbildungsendes
- Anzahl der im Auslernjahr erworbenen und gewährten Urlaubstage

Erhalten wir von Ihnen keine Korrektur, senden wir den Ausbildungsnachweis direkt an den Auszubildenden.

Die Ausbildungsnachweise ersetzen die in der Vergangenheit verwendete Ausbildungsnachweiskarte.

Ausbildungsnachweis über das Ausbildungsverhältnis

Wir haben für das Ausbildungsverhältnis folgende Daten gespeichert:

Auszubildende/r:
Petra Mustermann
Musterstraße 1
12345 Musterland

Arbeitnehmernummer: **8701017890123**
Ausbildungszeit: **01.09.2009 – 31.08.2011**
Ausbildungsberuf: **Fliesen-, Platten- und Mosaikleger**
Urlaubsanspruch für das Auslernjahr 2012: **30** Tage davon gewährte Urlaubstage: **12** Tage

Elektronische Datenübermittlung/MINT

Sollten Ihnen noch keine Zugangsdaten für MINT zur Verfügung stehen, fordern Sie ihre Zugangsberechtigungen bitte unter Telefon 0800 1200 111 an.

Sie können die Erstattung der Ausbildungsvergütung auch per elektronischer Datenübermittlung einreichen, sofern Ihre Software dazu in der Lage ist und Sie von SOKA-BAU dazu zugelassen sind. Informationen hierzu, auch zu MINT, erhalten Sie im Internet unter www.soka-bau.de (Kapitel „Online-Service“) und unter Telefon 0800 – 1200 111.

Zur Beantragung der Erstattung weist der Arbeitgeber SOKA-BAU mit dem Datensatz AUMEL die monatliche Auszahlung nach. Den Umfang und die maximale Höhe der Ausbildungsvergütung können Sie den Tabellen in den Kapiteln 2 und 3 entnehmen.

Die zu meldenden Daten enthalten keinen Sozialaufwanderungssatz. Diesen errechnen wir für Sie und rechnen ihn dem Erstattungsbetrag hinzu.

Erstattung im dritten Ausbildungsjahr: Voraussetzung für die Erstattung im dritten betrieblichen Ausbildungsjahr ist, dass der Arbeitgeber SOKA-BAU mit dem Datensatz AUMEL bzw. über MINT folgende Daten meldet:

- Datum des Ausbildungsendes
- Höhe der für den ersten Monat im dritten Ausbildungsjahr ausgezahlten Ausbildungsvergütung
- Mitteilung über die im Auslernjahr während des Ausbildungsverhältnisses erworbenen und gewährten Urlaubstage

Verfall der Erstattungsansprüche

Ihre Ansprüche auf Erstattung von Ausbildungsvergütungen verfallen, wenn Sie diese nicht innerhalb von zwei Jahren nach Ablauf des Jahres, in dem sie entstanden sind, geltend machen.

Beispiel

Für die im August 2010 einem Auszubildenden im ersten betrieblichen Ausbildungsjahr ausgezahlte Ausbildungsvergütung tritt der Verfall des Erstattungsanspruchs mit Ablauf des 31.12.2012 ein.

Rückwirkende Erfassung:

Wird Ihre Firma rückwirkend zur Meldung und Beitragszahlung gemäß § 21 VTV herangezogen, so beträgt die Verfallfrist zwei Jahre (§ 24 VTV Abs. 3). Sie beginnt mit Ablauf des Jahres, in dem SOKA-BAU Ihnen die Beitragspflicht mitgeteilt hat, im Falle eines Rechtsstreits jedoch frühestens mit Ablauf des Jahres, in dem rechtskräftig oder durch übereinstimmende Erklärung der Parteien festgestellt wird, dass der Betrieb vom VTV erfasst wird.

Nach Ablauf dieser Ausschlussfristen geltend gemachte Ansprüche können von SOKA-BAU nicht mehr berücksichtigt werden.

4 Überbetriebliche Ausbildungskosten

Gebühren und Kosten der überbetrieblichen Ausbildungsstätten

Besuchen die Auszubildenden überbetriebliche Ausbildungsstätten, so werden dem Arbeitgeber die Gebühren und Kosten (für Ausbildung und Internatsunterbringung) der Ausbildungsstätte sowie die Fahrtkosten von der Wohnung bis zur überbetrieblichen Ausbildungsstätte erstattet, wenn

- der Arbeitgeber den Auszubildenden für die überbetriebliche Ausbildung freigestellt hat und
- die Ausbildungsstätte in die bei SOKA-BAU geführte Liste eingetragen ist. Die Eintragung erfolgt auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft und wenn die Erfüllung der im § 25 BBTV geregelten Qualitätsanforderungen nachgewiesen wurden. Ausbildungsstätten können Sie im Internet unter www.soka-bau.de aufrufen oder telefonisch erfragen.

Die Erstattung der überbetrieblichen Ausbildungskosten besteht aus

- den Gebühren pro Ausbildungstagewerk
- den Kosten für die Internatsunterbringung
- den Fahrtkosten für den Besuch der überbetrieblichen Ausbildungsstätte

Bei einer Ausbildung in den Ausbildungsberufen nach der Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (sogenannte Stufenausbildungsverordnung) sowie beispielsweise in der Ausbildung für den Industrie-Isolierer, Baugeräteführer und Bauzeichner werden die überbetrieblichen Ausbildungskosten in vollem Umfang im Rahmen der zeitlichen Vorgaben der jeweiligen Ausbildungsordnung erstattet.

Wenn die jeweilige Ausbildungsordnung keine überbetriebliche Ausbildung vorsieht, aber Fertigkeiten und Kenntnisse aus dem jeweiligen Ausbildungsrahmenplan vermittelt werden sollen, gelten für Ausbildungsverhältnisse mit Beginn ab 01.08.2008 neue zeitliche Höchstgrenzen bei der Erstattung von überbetrieblichen Ausbildungskosten.

Diese neuen Höchstgrenzen betreffen die maximale Gesamtdauer von überbetrieblichen Lehrgängen (Ausbildungstagewerke) während der Ausbildung und sind im Einzelnen

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| • bei kaufmännischen Berufen | 50 Tage |
| • bei technischen Berufen | 90 Tage |
| • bei den gewerblichen Berufen:
Elektroniker*, Mechaniker*,
Mechatroniker*, Fachkraft
für Rohr-, Kanal- und
Industrieservice | 150 Tage |
| • bei sonstigen gewerblichen
Berufen | 75 Tage |

*Oberbegriffe, unter die mehrere Berufe mit dieser Bezeichnung fallen, wie z. B. Industriemechaniker, Mechaniker für Land- und Baumaschinentechnik, Elektroanlagenmonteur.

SOKA-BAU erstattet dem ausbildenden Arbeitgeber die folgenden tarifvertraglich festgelegten Beträge für die überbetriebliche Ausbildung durch Überweisung an die Ausbildungsstätte:

- Gebühren pro Ausbildungstagewerk bis zu einem Höchstbetrag von **37,00 EUR**
- bei Internatsunterbringung **zusätzlich** bis zu einem Höchstbetrag von **28,00 EUR** täglich

Höhere Gebühren werden auf Nachweis der Ausbildungsstätten erstattet (gemäß § 26 BBTV), soweit dies Kosten für Ausbildungstagewerke und Unterbringung gemäß § 24 Abs. 3 bis 7 BBTV sind:

- Gebühren pro Ausbildungstagewerk bis zu einem Höchstbetrag von **50,00 EUR**
- bei Internatsunterbringung **zusätzlich** bis zu einem Höchstbetrag von **36,00 EUR** täglich

Höhere Kosten sind von der Ausbildungsstätte durch eine SOKA-BAU jährlich vorzulegende Bescheinigung eines Wirtschaftsprüfers oder eines vereidigten Buchprüfers nachzuweisen. Aus der Bescheinigung muss ersichtlich sein, dass die Kosten für das Haushaltsjahr gemäß § 24 Abs. 3 bis 7 BBTV ermittelt worden sind und die Höchstbeträge von 50,00 EUR oder 36,00 EUR überschritten oder um wie viel diese unterschritten werden.

Ergibt sich aus der Bescheinigung, dass Überzahlungen erfolgt sind, so hat die Ausbildungsstätte die überzahlten Beträge innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch SOKA-BAU zurückzuzahlen.

Fahrtkosten

Auszubildende haben Anspruch auf Erstattung der Kosten für die Fahrt von der Wohnung zur überbetrieblichen Ausbildungsstätte, höchstens jedoch bis zu dem Betrag, der bei Inanspruchnahme des günstigsten Tarifs des **günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels** zu zahlen wäre. Die Höhe der Fahrtkosten hat der Auszubildende gegenüber der überbetrieblichen Ausbildungsstätte zu belegen (Fahrkarte, Wochenkarte, Monatskarte) oder auf andere Art nachzuweisen.

Der Arbeitgeber beauftragt die überbetriebliche Ausbildungsstätte, die Fahrtkosten für seine Rechnung an den Auszubildenden zu zahlen und ihm den ausgezahlten Gesamtbetrag jeweils nach Abschluss eines Lehrgangs mitzuteilen (§ 28 BBTV).

Erstattung der Kosten für den Besuch überbetrieblicher Ausbildungsstätten

Für die Beantragung der Kostenerstattung für den Besuch überbetrieblicher Ausbildungsstätten erhalten Sie nach Anmeldung des Auszubildenden einen „Ausbildungsnachweis für den Besuch der überbetrieblichen Ausbildungsstätte“.

Dieser Nachweis dient zur Abrechnung der Kosten für den Besuch einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte durch Ihren Auszubildenden. Diese Kosten übernehmen wir für Sie.

Nachdem Sie die Angaben geprüft haben, händigen Sie den Nachweis der überbetrieblichen Ausbildungsstätte vor Beginn der ersten Ausbildungsmaßnahme aus.

Nach jeder Ausbildungsmaßnahme hat sich die Ausbildungsstätte von dem Auszubildenden schriftlich die Zahl der Ausbildungstagewerke und der Internatstage bestätigen zu lassen. Die Bestätigung hat die Ausbildungsstätte für die Dauer von mindestens vier Jahren aufzubewahren. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat die Ausbildungsstätte diesem eine Kopie der Bestätigung zu übersenden.

Allen Ausbildungsbetrieben werden automatisch nach Ablauf eines Ausbildungsjahres Aufstellungen über die von SOKA-BAU an die überbetrieblichen Ausbildungsstätten überwiesenen Gebühren und Kosten zur Verfügung gestellt.

Ausbildungsnachweis für den Besuch der überbetrieblichen Ausbildungsstätte

Ausbildungsverhältnis zwischen
dem/der Auszubildenden

Petra Mustermann
Musterstraße 1
12345 Musterland
geb. 01.01.1987

und dem Ausbildungsbetrieb

Klaus Mustermann
Weg 1
12345 Musterland
Betriebskontonummer: 999 999 99

Arbeitnehmernummer: **8701017890123**
Ausbildungszeit: **01.09.2009 – 31.08.2011**
Ausbildungsberuf: **Fliesen-, Platten- und Mosaikleger**

SOKA-BAU darf nur Gebühren für tatsächlich in Anspruch genommene Ausbildungstagewerke und Internatsunterbringung erstatten. Für Fehlzeiten des Auszubildenden werden keine Gebühren erstattet.

5 Urlaubsansprüche gewerblich Auszubildender

Urlaubsdauer

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr und nicht das Ausbildungsjahr.

Der Urlaub beträgt für gewerblich Auszubildende (vor und nach vollendetem 18. Lebensjahr) 30 Arbeitstage. Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach einer ununterbrochenen Ausbildungszeit von sechs Monaten erworben.

Besteht das Ausbildungsverhältnis innerhalb eines Urlaubsjahres (nicht Ausbildungsjahres) weniger als sechs Monate, so ist für jeden vollen Ausbildungsmonat 1/12 von 30 Urlaubstagen zu gewähren.

Dies gilt auch, wenn das Ausbildungsverhältnis nach einer Ausbildungsdauer von sechs Monaten in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aufgelöst wird. Hat der Auszubildende dann bereits einen darüber hinausgehenden Urlaub erhalten, so kann die Urlaubsvergütung nicht von ihm zurückgefordert werden.

Beispiel für das erste Ausbildungsjahr

Bei einem Ausbildungsbeginn am 01.08. läuft die Ausbildungszeit in dem entsprechenden Jahr fünf Monate lang. Im ersten Urlaubsjahr können deshalb 5/12 von 30 Urlaubstagen, also 13 Urlaubstage, gewährt werden.

Urlaubsgewährung

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Urlaub kann nur dann in das nächste Kalenderjahr übertragen werden, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Auszubildenden liegende Gründe dies rechtfertigen.

Der übertragene Resturlaub muss in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Wenn der Auszubildende wegen Nichterfüllung der Wartezeit im Vorjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erworben hat, ist der Urlaub auf Verlangen des Auszubildenden zu übertragen. In diesem Fall kann der übertragene Urlaub während des ganzen Jahres gewährt und genommen werden.

Beispiel

Ein 15-jähriger Auszubildender hat am 18.08.2010 seine baugewerbliche Ausbildung aufgenommen. Er erwirbt für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 von 30 Urlaubstagen. Demnach hat er am 31.12.2010 einen Urlaubsanspruch auf 4/12 von 30 Urlaubstagen = 10 Tage Urlaub.

Wenn das Ausbildungsverhältnis im Jahr 2011 weiterbesteht, kann er den übertragenen Resturlaub von 10 Tagen Urlaub bis zum 31.12.2011 erhalten.

Ein Anspruch auf den vollen Jahresurlaub besteht nicht, falls dem Auszubildenden für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten wurde. In diesem Fall hat der Auszubildende eine Urlaubsbescheinigung von seinem früheren Arbeitgeber vorzulegen.

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 Auszubildenden für jeden Berufsschultag, an dem er während des Urlaubs am Berufsschulunterricht teilnimmt, ein weiterer Urlaubstag zu (§ 13 BBTV).

Erkrankt der Auszubildende während des Urlaubs, so werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Auszubildende hat jedoch nach terminmäßigem Ablauf seines Urlaubs, oder falls die Krankheit länger dauert, nach deren Beendigung zunächst die Ausbildung wieder aufzunehmen.

Arbeitgeber und Auszubildender können jedoch einvernehmlich eine andere Regelung treffen. Der Antritt des restlichen Urlaubs ist nach den Wünschen des Auszubildenden und den Bedürfnissen des Betriebes festzulegen.

Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld

Als **Urlaubsentgelt** ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen. Erhöht sich während des Urlaubs die Ausbildungsvergütung (zum Beispiel durch den Wechsel vom zweiten in das dritte Ausbildungsjahr), so ist vom Zeitpunkt des Eintritts der Erhöhung an bei der Bemessung des Urlaubsentgelts von der erhöhten Ausbildungsvergütung auszugehen.

Das **zusätzliche Urlaubsgeld** ist vom Urlaubsentgelt (= Ausbildungsvergütung) zu errechnen. Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt seit dem 01.01.2008 in den alten und neuen Bundesländern 25%. Zur Vereinfachung der Berechnung kann der Prozentsatz von 1,14% verwendet werden, denn 1,14% der monatlichen Ausbildungsvergütung entsprechen dem zusätzlichen Urlaubsgeld von 25%.

Beispiel

Monatliche Ausbildungsvergütung von z. B. 943,- EUR x 1,14% = 10,75 EUR zusätzliches Urlaubsgeld pro Urlaubstag

Wird ein Teil des Urlaubs erst im folgenden Ausbildungsjahr gewährt und genommen, errechnen Sie die Höhe des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes nach der Höhe der zu diesem Zeitpunkt zu zahlenden Ausbildungsvergütung.

Fälligkeit

Das Urlaubsentgelt ist in der Ausbildungsvergütung bereits enthalten. Nach Urlaubsantritt berechnen Sie das zusätzliche Urlaubsgeld des Auszubildenden und zahlen dieses zusammen mit der übrigen Ausbildungsvergütung für den betreffenden Ausbildungszeitraum aus.

Urlaub im Auslernjahr für volljährige Auszubildende

Im Auslernjahr kann der Arbeitgeber dem volljährigen Auszubildenden (unter Beachtung von § 5 Bundesurlaubsgesetz) den vollen Jahresurlaub gewähren, solange die Ausbildung noch nicht beendet ist. Wenn der volle Jahresurlaub gewährt wurde, entsteht für das Kalenderjahr, in dem die Ausbildung beendet wurde, nach Ausbildungsende kein weiterer Urlaubsanspruch mehr.

Wird ein Volljähriger im Anschluss an die Ausbildung von seinem Ausbildungsbetrieb übernommen oder von einem anderen Baubetrieb als gewerblicher Arbeitnehmer eingestellt, so gelten auch die Tage des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses im Urlaubsjahr als Beschäftigungstage. Informationen zum Errechnen dieser Urlaubsansprüche nach Ausbildungsende finden

Sie in unserer Broschüre „Urlaubsansprüche gewerblicher Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft“.

Nimmt der ehemalige Auszubildende jedoch bis zum 01.07. des folgenden Jahres keine bau-gewerbliche Tätigkeit auf, ist der aus dem Aus-bildungsverhältnis noch bestehende Urlaubsan-spruch durch den Ausbildungsbetrieb abzugelten. Die Abgeltung erfolgt in Höhe des während des Ausbildungsverhältnisses entstandenen Urlaubs-entgelts und zusätzlichen Urlaubsgeldes. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall gegenüber SOKA-BAU keinen Anspruch auf Erstattung, da gemäß § 23 BBTv die Urlaubskosten in den Erstattungen der Ausbildungsvergütungen enthalten sind.

Der Abgeltungsanspruch verfällt, wenn er nicht bis zum 30.09. des folgenden Jahres schriftlich gegenüber dem früheren Ausbildungsbetrieb geltend gemacht wurde. Ein Entschädigungs- und Abgeltungsanspruch gegenüber SOKA-BAU (bzw. in Bayern gegenüber der Gemeinnützigen Urlaubskasse des Bayerischen Baugewerbes) besteht für diese ehemaligen Auszubildenden nicht.

Urlaub im Auslernjahr für jugendliche Auszubildende

Bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gelten die gleichen Urlaubsregelungen wie bei volljährigen Auszubildenden.

Nach Übernahme in ein gewerbliches Arbeitsverhältnis kann dem Jugendlichen – im Gegensatz zum volljährigen Auszubildenden – aber unab-hängig von Beschäftigungstagen der volle, in die-sem Jahr noch nicht genommene Urlaub gewährt werden. Informationen zur Berechnung finden Sie in unserer Broschüre „Urlaubsansprüche gewerb-licher Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft“.

Falls nach Beendigung des Ausbildungsverhält-nisses nicht bis spätestens zum 01.07. des Folge-jahres ein gewerbliches Arbeitsverhältnis aufge-nommen wird, entsteht auch für Jugendliche ein Anspruch auf Abgeltung gegenüber dem ehema-ligen Ausbildungsbetrieb (siehe volljährige Aus-zubildende).

6 Anhang

Die Stufenausbildung in der Bauwirtschaft

Die Ausbildung dauert 36 Monate und endet mit der Gesellenprüfung. Die erste Stufe dauert 24 Monate, dient der beruflichen Grund- und Fachbildung und schließt mit der Prüfung als Hochbau-, Ausbau- oder Tiefbaufacharbeiter ab.

Die zweite Stufe dauert 12 Monate. In dieser Stufe erfolgt eine Spezialisierung im gewählten Ausbildungsberuf:

- Zimmerer
- Stukkateur
- Fliesen-, Platten- und Mosaikleger
- Estrichleger
- Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer
- Trockenbaumonteur
- Maurer
- Beton- und Stahlbetonbauer
- Bauwerksmechaniker
- Feuerungs- und Schornsteinbauer
- Straßenbauer
- Rohrleitungsbauer
- Kanalbauer
- Brunnenbauer
- Spezialtiefbauer
- Gleisbauer

In der Ausbildung gibt es drei Bereiche, die sich gegenseitig ergänzen: Die betriebliche Ausbildung, die überbetriebliche Ausbildung und die Berufsschule.

Die Anwendung und Vertiefung der erworbenen Fähigkeiten erfolgt im Ausbildungsbetrieb. Im begleitenden Berufsschulunterricht werden die theoretischen Grundlagen vermittelt.

In der überbetrieblichen Ausbildung erlernt der Auszubildende die Grundfertigkeiten seines Be-

2. Stufe (1 Jahr)	3. Ausbildungsjahr Berufliche Fachbildung II Begleitender Berufsschulunterricht in Teilzeit oder Blockform Überbetriebliche Vertiefung und Ergänzung (4 Wochen)	Zimmerer(in)	Stukkateur(in)	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger(in)	Estrichleger(in)	Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer(in)	Trockenbaumonteur(in)	Maurer(in)	Beton- und Stahlbetonbauer(in)	Bauwerksmechaniker(in)	Feuerungs- und Schornsteinbauer(in)	Straßenbauer(in)	Rohrleitungsbauer(in)	Kanalbauer(in)	Brunnenbauer(in)	Spezialtiefbauer(in)	Gleisbauer(in)	
	1. Stufe (2 Jahre)	2. Ausbildungsjahr Berufliche Fachbildung I Begleitender Berufsschulunterricht in Teilzeit oder Blockform Überbetriebliche Vertiefung und Ergänzung (11–13 Wochen)	Ausbaufacharbeiter Schwerpunkte			Hochbau- facharbeiter Schwerpunkte			Tiefbaufacharbeiter Schwerpunkte									
1. Ausbildungsjahr Berufliche Grundbildung Begleitender Berufsschulunterricht in Teilzeit oder Blockform Überbetriebliche Grundbildung (17–20 Wochen)		berufsbezogene Vertiefung																
		gleichlautende Ausbildungsinhalte im ...																
		Bereich Ausbau					Bereich Hochbau					Bereich Tiefbau						
		gleichlautende Ausbildungsinhalte für alle Bauberufe (Berufsfeldbreite Grundbildung)																

Stichwortverzeichnis

A

Abmeldung von Auszubildenden	8
Abschluss der Ausbildung	8, 14
Anerkannte Ausbildungsberufe	20
Anmeldung von Auszubildenden	7
Anrechnung von Ausbildungszeiten	12, 13
AUMEL-Datensatz	14
Ausbildungsbeginn im laufenden Monat	11
Auslernjahr	19, 20

B

Berufsausbildungsvertrag	7
Berufsschule	6, 20

D

Duales Studium	6
----------------------	---

E

Elektronische Datenübermittlung	8, 12, 14
Erschwerniszuschläge	11
Erstattung der Ausbildungsvergütung	11
Erstattung im Krankheitsfall	13

F

Fahrtkosten	16
Freistellung zwischen Weihnachten und Neujahr	10

G

Gewerblich Auszubildende	8
--------------------------------	---

H

Höhe der Ausbildungsvergütung	9
-------------------------------------	---

I

Internatskosten	15, 16
-----------------------	--------

K

Krankheitsfall während des Urlaubs	18
Kürzung der Ausbildungsvergütung	10

M

MINT	8, 12, 14
------------	-----------

R

Resturlaub	18
Rückwirkende Meldung und Beitragszahlung	15

S

Schuldhaft versäumte Beschäftigungs- stunden	10
Sozialaufwendungen	11
Stufenausbildung	20, 21

T

Tarifverträge	5
Technisch und kaufmännisch Auszubildende	9

U

Überbetriebliche Ausbildung	15
Übernahme eines Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis	8, 19
Überstunden	11
Umschüler	6
Urlaub im Auslernjahr	19, 20
Urlaubsabgeltung	19
Urlaubsbescheinigung	14
Urlaubsdauer	17
Urlaubsentgelt	19
Urlaubsgewährung	18

V

Verfall der Erstattungsansprüche	14
Verfall der Urlaubsansprüche	19
Verlängerung des Ausbildungs- verhältnisses	7, 10
Vermögenswirksame Leistungen	11
Vorzeitige Beendigung der Ausbildung	8

W

Wechsel des Ausbildungsbetriebs	13
---------------------------------------	----

Z

Zusätzliches Urlaubsgeld	19
Zweitausbildung	6

Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft
Wettinerstraße 7, 65189 Wiesbaden

Kostenfreie Servicenummern:

Telefon 0800 1200 111

Fax 0800 1200 333

service@soka-bau.de

www.soka-bau.de

