



Tarifverträge

für die Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks

Stand: Juni 2018



Tarifverträge

für die Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks

Stand: Juni 2018

Mit der Ausgabe „Juni 2018“ halten Sie die jüngste aktualisierte Auflage unserer Tarifvertragsbroschüre für das Dachdeckerhandwerk in Händen.

Damit stehen Ihnen die Tarifverträge für das Dachdeckerhandwerk in der aktuellen Fassung zur Verfügung.

Auch die Informationen zu unseren Leistungen sowie die Zahlen zum Dachdeckerhandwerk entsprechen dem neuesten Stand.

Wir hoffen, dass Ihnen auch diese Broschüre als informatives und praktisches Nachschlagewerk gute Dienste leisten wird.

Wiesbaden im Juni 2018

Dirk Bollwerk



(Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Dachdeckerhandwerks)

Dietmar Schäfers



(Stellvertretender Bundesvorsitzender der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt)



Inhaltsverzeichnis

Einführung	6
Tarifverträge	12
Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – (RTV)	12
Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monateinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk (TV 13. ME)	43
Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes im Dachdecker- handwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn)	50
Tarifvertrag zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Dachdeckerhandwerk während der Winterperiode (TV Beschäftigungssicherung)	54
Tarifvertrag über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk (BBTV)	60
Tarifvertrag über die Altersteilzeit im Dachdeckerhandwerk (TV Altersteilzeit)	76
Tarifvertrag über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk (TV Grundbeihilfe)	83
Tarifvertrag über eine ergänzende überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk (TV Ergänzungsbeihilfe)	101
Tarifvertrag über eine Tarifliche Zusatz-Rente im Dachdeckerhandwerk (TV TZR)	105

Tarifvertrag über zusätzliche, freiwillige Beiträge zur Altersversorgung im Dachdeckerhandwerk (TV Entgeltumwandlung)	113
Tarifvertrag über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen im Dachdeckerhandwerk (TV VWL)	118
Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk (VTV)	122
Gesetzestexte	138
Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)	138
Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG)	159
Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) (Auszug)	183
Winterbeschäftigungs-Verordnung (WinterbeschV)	211
Statistiken	218
Sozialkassenbeiträge	218
Beschäftigtenzahl	219
Bruttolohnsumme	220
Betriebsgrößen	221
Auszubildende und ausbildende Betriebe	222
Durchschnittlicher Brutto-Stundenlohn	223

Einführung

Unter dem Dach der in Wiesbaden ansässigen Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks erbringen

- die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (Gründung 1960),
- die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG (Gründung 1965) und
- das Zentrale Versorgungswerk für das Dachdeckerhandwerk VVaG (Gründung 2001)

als gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien des Dachdeckerhandwerks – des Zentralverbandes des Deutschen Dachdeckerhandwerks und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt – vielfältige Leistungen für die Betriebe und Beschäftigte dieses Gewerbes. Das Spektrum reicht von der Beschäftigungssicherung während der Winterperiode über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk bis zu spezifischen Leistungen zur Altersvorsorge.

Die Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks erbringen auf der Grundlage entsprechender Tarifverträge, die in der Regel für allgemeinverbindlich erklärt wurden und damit in allen Dachdeckerbetrieben zwingend anzuwenden sind, Leistungen an Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Dachdeckerhandwerks und schaffen damit einen Ausgleich für die branchenspezifischen strukturbedingten Benachteiligungen, die insbesondere durch die Witterungsabhängigkeit der Arbeitsplätze, die hohe unterjährige Beschäftigung und die häufig wechselnden Arbeitsstätten entstehen.

I. Im Einzelnen gewährt die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk:

Ausfallgeld

Kann in den Monaten April, Oktober und November aus zwingenden Witterungsgründen nicht gearbeitet werden, erstattet die Lohnaus-

gleichskasse dem Arbeitgeber für maximal 53 Stunden im Kalenderjahr das an den Arbeitnehmer ausgezahlte Ausfallgeld. Die tarifvertragliche Regelung dient insbesondere der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse während der Winterperiode und sichert den Betrieben so den Erhalt ihrer Fachkräfte. Darüber hinaus ist das tarifvertragliche Ausfallgeld eine optimale Ergänzung des in der Zeit vom 01. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeitraum) von der Bundesagentur für Arbeit geleisteten Saison-Kurzarbeitergeldes, das sowohl bei witterungsbedingten Arbeitsausfällen als auch bei Auftragsmangel ab der ersten Ausfallstunde als Lohnersatzleistung gewährt wird.

Erstattungsleistungen zur Gewährung eines Teiles eines 13. Monateinkommens

Ebenfalls unter dem Gesichtspunkt des Ausgleichs für die durch die Witterungsabhängigkeit der Arbeitsplätze, die hohe unterjährige Beschäftigung und die häufig wechselnden Arbeitsstätten entstehenden strukturbedingten Benachteiligungen haben gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk Anspruch auf einen Teil eines 13. Monateinkommens in Höhe es Einundachtzigfachen (alte Bundesländer) bzw. Einundsiebzigfachen (neue Bundesländer) eines bestimmten Bruttodurchschnittsstundenlohns. Der ausgezahlte Betrag wird dem Arbeitgeber von der Lohnausgleichskasse erstattet. Dabei werden die 81 bzw. 71 Stundenlöhne gezahlt, sofern das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers am 30. November des laufenden Kalenderjahres 12 Monate ununterbrochen besteht, andernfalls besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein Teilanspruch.

Darüber hinaus haben gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk einen Anspruch auf einen Beitrag in Höhe des Achtunddreißigfachen eines bestimmten Bruttodurchschnittsstundenlohns zur Finanzierung der von der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG gewährten individuellen betrieblichen Altersversorgung (s. u.). Dieser Beitrag wird für jeden Arbeitnehmer direkt von der Lohnausgleichskasse an die Zusatzversorgungskasse überwiesen.

Erstattung von Ausbildungskosten

Die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk ist sehr komplex. Eine Vielzahl von Dachdeckerbetrieben kann das umfangreiche Ausbildungsspektrum in der Regel nicht abdecken, sodass insbesondere eine Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten notwendig ist. Die Lohnausgleichskasse hat bei der Berufsausbildung die Aufgabe der Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsplätzen und die Durchführung einer qualifizierten, den besonderen Anforderungen des Dachdeckerhandwerks genügenden Ausbildung dadurch sicher zu stellen, dass sie die Kosten der Teilnahme an der überbetrieblichen Ausbildung nach Maßgabe der tarifvertraglichen Bestimmungen trägt. Dies erfolgt durch die direkte Erstattung der Kosten an die anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten.

Dem ausbildenden Arbeitgeber wird außerdem ein Teil der an den Auszubildenden ausgezahlten Ausbildungsvergütung erstattet. Die Erstattung ist in den verschiedenen Ausbildungsjahren unterschiedlich hoch und berücksichtigt dabei, dass der Auszubildende in den verschiedenen Ausbildungsjahren in unterschiedlichem Maße an Schulungen in den überbetrieblichen Ausbildungsstätten teilnimmt. Hierdurch sollen für den ausbildenden Arbeitgeber weiterhin Anreize zur Ausbildung geschaffen und dem Fachkräftemangel im Dachdeckerhandwerk begegnet werden. Der Sicherung zukünftiger Fachkräfte dient auch die Erstattung eines Monatslohnes an den Arbeitgeber in den Fällen, in denen er den ausgebildeten Auszubildenden unmittelbar nach der Ausbildung mindestens 12 Monate als Geselle in Vollzeit weiterbeschäftigt.

Altersteilzeit-Aufstockungsleistungen

Die Altersteilzeit-Aufstockungsleistung ist eine Erstattungsleistung der Lohnausgleichskasse an die Arbeitgeber in Höhe von 10 v. H. des für die Altersteilzeit gezahlten Arbeitsentgeltes. Sie wird bei einer auf Basis des TV Altersteilzeit abgeschlossenen Altersteilzeitvereinbarung mit Arbeitnehmern gezahlt, die vor dem 31. Dezember 2003 das 58. Lebensjahr vollendet hatten. Mit dieser Regelung wollten die Tarifvertragsparteien des Dachdeckerhandwerks das Ziel des Alters-

teilerzeitgesetzes flankieren, nach dem älteren Arbeitnehmern der gleitende Übergang vom aktiven Berufsleben in den Ruhestand ermöglicht und Jüngeren die Chance auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz eröffnet werden sollte. Aufgrund der befristeten Laufzeit des TV Altersteilzeit sowie der zeitlichen Befristung der Ansprüche gibt es aktuell keine Erstattungsleistungen mehr.

Leistungen in Insolvenzfällen

Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer das Recht, seine tarifvertraglichen Ansprüche auf einen Teil eines 13. Monatseinkommens sowie im Falle einer vereinbarten Arbeitszeitflexibilisierung auf Auszahlung der Guthabenstunden auf seinem Arbeitszeitkonto/Ausgleichskonto unmittelbar gegenüber der Lohnausgleichskasse geltend zu machen, wobei deren Leistungen in den Fällen der Geltendmachung von Guthabenstunden auf die Erstattung von höchstens 150 Stunden begrenzt sind.

II. Die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG gewährt:

Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung sowie Sterbegeld

Als Ausgleich für die im Vergleich zu anderen Branchen niedrigeren Sozialversicherungsbeiträge für die gesetzliche Rente infolge der im Dachdeckerhandwerk branchenspezifisch häufigen witterungsbedingten Arbeitsausfälle leistet die Zusatzversorgungskasse zu Gunsten von gewerblichen Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk unter der Voraussetzung der Erfüllung bestimmter Beschäftigungszeiten in Betrieben des Dachdeckerhandwerks (Wartezeiten) Beihilfen zur gesetzlichen Altersrente sowie zu Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und aus der gesetzlichen Unfallversicherung von monatlich bis zu 93,40 Euro.

Das von der Zusatzversorgungskasse an die Hinterbliebenen verstorbener Versicherter gezahlte Sterbegeld in Höhe von derzeit bis zu 511,32 Euro dient der Abmilderung der entsprechenden finanziellen Belastungen.

Tarifliche Zusatz-Rente (Tarif 01)

Vor dem Hintergrund der in Zukunft weiter sinkenden gesetzlichen Rentenansprüche und zur Vorsorge gegen die in diesem Zusammenhang drohenden Versorgungslücken im Alter und damit im schlimmsten Fall Altersarmut haben gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte im Dachdeckerhandwerk im Rahmen einer ergänzenden Altersvorsorge einen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf einen Beitrag zur Finanzierung einer Tariflichen Zusatz-Rente als Altersvorsorgeleistung im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) i. H. v. 33,23 Euro (Auszubildende 17,38 Euro), der zu diesem Zweck in einem individuellen Versicherungskonto bei der Zusatzversorgungskasse angelegt wird. Die Zusatzversorgungskasse zahlt die Tarifliche Zusatz-Rente ab dem Zeitpunkt, ab dem ein Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente besteht, als regelmäßige lebenslange Rentenzahlung an den Versicherten. Im Falle des Todes des Versicherten erwerben der überlebende Ehegatte oder eine diesem gleichgestellte Person bzw. die Hinterbliebenen unter bestimmten Voraussetzungen Ansprüche auf eine anteilige Tarifliche Zusatz-Rente bzw. eine Auszahlung des persönlichen Deckungskapitals oder eine Aufrechterhaltung der Anwartschaft für eine spätere anteilige Tarifliche Zusatz-Rente.

Individuelle Betriebliche Altersversorgung

Darüber hinaus haben gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk Anspruch auf Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung zugunsten eines persönlichen Altersvorsorgekontos (s. o.), welches die Zusatzversorgungskasse ab Erreichung der gesetzlichen Regelaltersgrenze des Versicherten als regelmäßige lebenslange Rentenzahlung an diesen leistet. Auch hier erwerben der überlebende Ehegatte oder eine diesem gleichgestellte Person bzw. die Hinterbliebenen im Falle des Todes des Versicherten unter bestimmten Voraussetzungen Ansprüche auf eine Versorgungsleistung bzw. die Auszahlung des persönlichen Deckungskapitals.

III. Das Zentrale Versorgungswerk für das Dachdeckerhandwerk VVG gewährt:

Tarifliche Zusatz-Rente im Wege der Entgeltumwandlung (Tarif Plus)

Im Rahmen der Umwandlung von Bruttoentgelt haben gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte im Dachdeckerhandwerk die Möglichkeit, beim Zentralen Versorgungswerk individuelle Verträge für die Altersversorgung abzuschließen, wobei im Kalenderjahr ein Betrag i. H. v. 4 Prozent der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeitgeber und Angestellten steuer- und sozialversicherungsfrei möglich ist. Die Zusatz-Rente wird im Rentenalter als regelmäßige lebenslange Rentenzahlung geleistet. Im Falle des Todes der versicherten Person erwerben der überlebende Ehegatte oder eine diesem gleichgestellte Person bzw. die Hinterbliebenen unter bestimmten Voraussetzungen Ansprüche auf eine Auszahlung des persönlichen Deckungskapitals oder eine Aufrechterhaltung der Anwartschaft auf eine anteilige Hinterbliebenenrente.

**Rahmentarifvertrag
für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk
– Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik –**

vom 27. November 1990

in der Fassung vom

12. Juni 1992, 08. September 1993, 13. Dezember 1994,
06. Dezember 1995, 02. September 1997, 30. September 1997,
26. Juni 1998, 18. Juni 1999, 28. Juni 2000, 30. Januar 2001,
26. März 2001, 22. Mai 2002, 13. Juli 2006,
27. November 2006, 26. August 2008, 19. Juni 2012,
01. Oktober 2012, 08. November 2012, 19. Juni 2013
und dem 08. Oktober 2014

Zwischen dem

**Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks
– Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik e. V. –
Fritz-Reuter-Straße 1, 50968 Köln**

und der

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main**

wird nachstehender Rahmentarifvertrag geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I: Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt II: Beginn des Arbeitsverhältnisses

§ 2 Einstellung

Abschnitt III: Arbeitszeit/Zeitzuschläge

§ 3 Arbeitszeit

§ 4 Arbeitszeitverteilung

§ 5 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

§ 6 entfällt

§ 7 Nachholen von witterungsbedingten Ausfallstunden

§ 8 Wöchentliche Arbeitszeit besonderer Arbeitnehmergruppen

§ 9 Änderung der täglichen Arbeitszeit aus besonderen Gründen

§ 10 Zuschlagspflichtige Mehrarbeit

§ 11 Nachtarbeit

§ 12 Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 13 Zuschläge

Abschnitt IV: Arbeitsfreistellung/Arbeitsausfall

§ 14 Freistellung aus familiären Gründen

§ 15 Freistellung aus besonderen Gründen

§ 16 Mitteilungspflicht bei Arbeitsbefreiung

§ 17 Arbeitsausfall aus Witterungs- oder wirtschaftlichen Gründen während der Schlechtwetterzeit

§ 18 Bezahlung gesetzlicher Wochenfeiertage

§ 19 Tariftundenlohn

Abschnitt V: Lohn

§ 20 Lohn

§ 21 entfällt

§ 22 Lohnanspruch vor und nach abgeschlossener Berufsausbildung

§ 23 entfällt

§ 24 Lohn bei Auswärtsbeschäftigung

§ 25 Lohnabrechnung

§ 26 Leistungslohn

§ 27 – § 32 entfällt

Abschnitt VI: Erschwerte Arbeit

§ 33 Erschwerniszuschläge

Abschnitt VII: Auswärtsbeschäftigung

§ 34 Auswärtige Arbeitsstellen

§ 35 Auswärtsbeschäftigung bei täglicher Rückkehr

§ 36 Auswärtsbeschäftigung ohne tägliche Rückkehr

§ 37 Wochenendheimfahrten

Abschnitt VIII: Urlaub

§ 38 Urlaubsdauer

§ 39 – § 40 entfällt

§ 41 Teilurlaub

§ 42 Urlaubsantritt

§ 43 Höhe und Berechnung des Urlaubsentgelts

§ 44 Zusätzliches Urlaubsgeld

§ 45 Rückforderung überbezahlter Urlaubsvergütung

§ 46 Fälligkeit und Abgeltung der Urlaubsvergütung

§ 47 Urlaubsbescheinigung

§ 48 Verfall und Übertragung von Urlaubsansprüchen

Abschnitt IX: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 49 Kündigungsfristen

§ 50 Kündigung wegen ungünstiger Witterung

§ 51 Kündigung wegen Schwarzarbeit

§ 52 Freistellung zur Arbeitssuche

§ 53 Aushändigung Restlohn und Arbeitspapieren

Abschnitt X: Ausschlussfristen

§ 54 Ausschlussfristen

Abschnitt XI: Arbeits- und Gesundheitsschutz

§ 55 Arbeits- und Gesundheitsschutz

§ 56 – § 57 entfällt

Abschnitt XII: Einhaltung des Vertrages

§ 58 Durchführungspflicht

§ 59 Einhaltungsgebot

Abschnitt XIII: Geltungsdauer

§ 60 Inkrafttreten und Beendigung

ABSCHNITT I**– Geltungsbereich –****§ 1****Geltungsbereich****1. Räumlicher Geltungsbereich:**

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks. Betriebe des Dachdeckerhandwerks fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Betrieb im Sinne dieses Tarifvertrages ist auch eine selbstständige Betriebsabteilung. Als solches gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die außerhalb der stationären Betriebsstätte eines nicht vom Geltungsbereich erfassten Betriebes Tätigkeiten des Dachdeckerhandwerks ausführen.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer¹, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

¹ Der Begriff „Arbeitnehmer“ im gesamten Tarifvertrag steht immer auch für Arbeitnehmerin, ebenso wie alle männlichen Bezeichnungen die weiblichen Bezeichnungen mit einschließen.

ABSCHNITT II
– Beginn des Arbeitsverhältnisses –

§ 2
Einstellung

1. Arbeitspapiere

Der Arbeitnehmer hat bei seiner Einstellung die üblichen Arbeitspapiere, zu denen auch

- Unterlagen der tariflichen Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks (Beschäftigungsnachweiskarte, Bescheinigung über ausbezahltes Ausfallgeld und erforderlichenfalls der Nachweis von Guthabenstunden des Vorarbeitgebers),
- Unterlagen über vermögenswirksame Leistungen, Tarifliche Zusatz-Rente,

gehören, dem Arbeitgeber zu übergeben.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Empfangsbescheinigung mit einer Aufstellung der einzelnen vom Arbeitnehmer übergebenen Unterlagen auszuhändigen.

2. Urlaubsbescheinigung

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber zu Beginn des Arbeitsverhältnisses die Urlaubsbescheinigung gemäß § 47 des letzten Arbeitgebers über den im Urlaubsjahr erhaltenen bzw. über den aus dem letzten Urlaubsjahr übertragenen Urlaub vorzulegen.

ABSCHNITT III
– Arbeitszeit/Zeitzuschläge –

§ 3
Arbeitszeit

1. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 39 Stunden.
2. In der Zeit von der 1. bis zur 17. Kalenderwoche sowie von der 49. Kalenderwoche bis zum Jahresende beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden. In der Zeit von der 18. bis zur 48. Kalenderwoche beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden.

3. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt von der 18. bis zur 48. Kalenderwoche montags bis freitags 8 Stunden, in der übrigen Zeit montags bis freitags 7,5 Stunden.
4. Der 24. und 31. Dezember sind arbeitsfrei; fällt der 24. Dezember auf einen Arbeitstag, wird die ausfallende Arbeitszeit für 7 Stunden, bei Teilzeitbeschäftigten die individuell ausfallende Arbeitszeit mit dem individuellen Stundenlohn vergütet. An Silvester erfolgt eine unbezahlte Freistellung.

§ 4

Arbeitszeitverteilung/Arbeitszeitausgleich

1. Umverteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit kann nach den betrieblichen Erfordernissen und den jahreszeitlichen Licht- und Witterungsverhältnissen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf die Werktage derselben Woche umverteilt werden.

2. Ausgleich ausfallender Arbeitszeit

Die regelmäßig oder an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb von drei zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat durch Vor- oder Nacharbeit ausgeglichen werden. Für gesetzliche Wochenfeiertage ist eine Arbeitszeit von 7,5 Stunden (Winterarbeitszeit) bzw. von 8 Stunden (Sommerarbeitszeit) maßgeblich.

In der Vereinbarung kann mit Zustimmung des Arbeitnehmers die Übertragung von Plus- und Minusstunden geregelt werden, die durch Abweichung von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entstanden sind.

Für die Lohnabrechnung gilt § 25.

3. Betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum

3.1 Durchführung

- 3.1.1 Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann eine von der tariflichen Arbeitszeit nach § 3 Ziff. 2 und 3 abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf einzel-

ne Werktage vereinbart werden, wobei nur die ersten 150 Stunden zuschlagsfrei sind. Voraussetzung ist, dass dies innerhalb von 12 zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen (Ausgleichszeitraum) erfolgt und gleichzeitig ein Monatslohn nach § 4 Ziff. 2 und 3 gezahlt wird. Aus der Vereinbarung muss sich ergeben, in welchem Umfang, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

- 3.1.2 In die Arbeitszeitverteilung darf der Samstag nicht regelmäßig mit einbezogen werden.
- 3.1.3 Der Arbeitgeber kann innerhalb des Ausgleichszeitraums bis zu 150 Arbeitsstunden vorarbeiten lassen. Die Anzahl, Lage und die Verteilung dieser Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, sofern kein Betriebsrat besteht im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer, festzulegen.
- 3.2 Monatslohn/regelmäßige monatliche Arbeitszeit
Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 Nr. 3.1 wird während des gesamten Ausgleichszeitraums unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit in den Monaten Mai – November ein Monatslohn in Höhe von 174 Effektivstundenlöhnen und in den Monaten Dezember – April ein Monatslohn in Höhe von 162 Effektivstundenlöhnen gezahlt. Die vorgenannten Stundenzahlen entsprechen zugleich der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.
- 3.3 Arbeitszeitkonto (Ausgleichskonto)
 - 3.3.1 Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Stunden für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten. Zeiten, in denen ohne Arbeitsleistung Vergütung oder Vergütungsersatz gezahlt wird, bleiben bei der Bestimmung der Plus- und Minusstunden außer Betracht (z. B. Krankheit, Urlaub, Ausfallgeld, Saison-Kurzarbeitergeld). Von der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit

sind daher Zeiten abzuziehen, für die Vergütung oder Vergütungsersatz ohne Arbeitsleistung gezahlt wurde. Es ist die Arbeitszeit in Abzug zu bringen, die ohne die Arbeitsverhinderung geleistet worden wäre. Bei gesetzlichen Wochenfeiertagen, am 24. Dezember, sofern dieser auf einen Arbeitstag fällt und bei Freistellungstagen gem. § 14 sind für jeden Ausfalltag 8 Stunden während der Sommerarbeitszeit bzw. 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit abzuziehen. Der so ermittelte Differenzbetrag ist mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu vergleichen und die Differenz in das Arbeitszeitkonto einzustellen.

- 3.3.2 Die monatlichen Plus- und Minusstunden sind neben den saldierten und den kumulierten Gesamt-Gut- bzw. -Minusstunden des Arbeitszeitkontos auf der monatlichen Lohnabrechnung gesondert auszuweisen.
- 3.3.3 Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben von 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszuzahlen.
- 3.3.4 Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich des Monatslohns bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall, in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit bei Arbeitsausfall auch aus wirtschaftlichen Gründen, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall des Arbeitnehmers ausgezahlt werden.
- 3.3.5 Die Meldung der Guthabenstunden an die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk ist im Sozialkassentarifvertrag geregelt. Wird das Arbeitsverhältnis beendet und nimmt der Arbeitnehmer innerhalb von 10 Werktagen eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk wieder auf, ist auf Verlangen des Arbeitnehmers der Bruttoentgeltbetrag nebst dem Arbeitgeberanteil an den Kosten für den Sozialaufwand für die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Stundenguthaben mit Ende des Arbeitsverhältnisses an die Kasse zu überweisen.

Nimmt der Arbeitnehmer wieder eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk auf, erhält der neue Arbeitgeber von der Kasse für die Gewährung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto eine Entschädigung für die gewährte Freistellung. Um die Arbeitszeitkontenstunden dem Lohn des neuen Arbeitsverhältnisses anzupassen, wird der bei der Kasse hinterlegte Entgeltbetrag durch den aktuellen Bruttolohn geteilt.

- 3.3.6 Das Ausgleichskonto soll nach 12 Monaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Zeitguthaben, so sind die dem Guthaben zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gutgeschriebene Arbeitsentgelt unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen.
- 3.4 Absicherung des Ausgleichskontos
- 3.4.1 Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Zeitguthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann.
- 3.4.2 Wird ein Antrag auf Insolvenz gestellt oder liegt ein sonstiges Ereignis i. S. d. Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren vor, wandelt sich das Zeitguthaben des Arbeitnehmers in einen Entgeltanspruch um. Weitere Einzelheiten dazu regelt § 8 a des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung.
- 3.5 Kündigung
- In Betrieben ohne Betriebsrat kann die einzelvertragliche Vereinbarung mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende des Ausgleichszeitraums gekündigt werden. Die Regelungen des Arbeitsverhältnisses bleiben im Übrigen unberührt.

§ 5

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Ruhepausen werden gemeinsam durch Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt.

2. Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Der Betriebssitz ist die Arbeitsstelle, wenn der Arbeitnehmer dort Material auf- oder ablädt oder Arbeitseinweisungen entgegennimmt; ansonsten beginnt und endet die Arbeitszeit an der Baustelle.
3. In den Fällen, in denen sich Arbeitnehmer an einem vereinbarten Treffpunkt sammeln, um von dort gemeinsam in einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeug auf die Baustelle zu fahren, hat der Fahrer Anspruch auf seinen Stundenlohn für die Dauer der Fahrtzeit.
4. Bei Baustellen von größerer räumlicher Ausdehnung beginnt und endet die Arbeitszeit an der gemeinsam durch Arbeitgeber und Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer bestimmten Sammelstelle innerhalb der Baustelle.

§ 6 (entfällt)

§ 7

Nachholen von witterungsbedingten Ausfallstunden

Aus Witterungsgründen in der Zeit vom 01. April bis 31. Oktober ausfallende Arbeitsstunden können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw., wenn ein solcher nicht vorhanden ist, im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb der folgenden vierzig Arbeitstage zuschlagspflichtig mit 12,5 Prozent Zuschlag nachgeholt werden.

Dieser Mehrarbeitszuschlag ist für jede witterungsbedingte Nachholstunde zu zahlen.

§ 8

Wöchentliche Arbeitszeit besonderer Arbeitnehmergruppen

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für das Maschinenpersonal darf bis zu 4 Stunden, für Kraftwagenfahrer und Beifahrer bis zu 5 Stunden einschließlich der Vor- und Abschlussarbeit und der Arbeitsbereitschaft zuschlagspflichtig verlängert werden. Außerdem gelten die gesetzlichen Vorschriften.

§ 9

Änderung der täglichen Arbeitszeit aus besonderen Gründen

Bei Arbeiten in betriebsfremden Grundstücken und Räumen muss im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, wenn es vom Arbeitgeber verlangt wird, die Arbeitszeit geändert und den dort geltenden Arbeitszeiten angepasst und aufgrund sonstiger, den Arbeitsablauf fördernder Bedingungen anders festgelegt werden.

§ 10

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die werktätlich über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 3 oder über die wöchentliche Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 1 und/oder die betriebliche Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 2 hinaus geleistet wird. Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 3 sind die über die monatliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden nach weiterer Maßgabe des § 13 Nr. 1 a) zuschlagspflichtig.

Vorstehendes gilt auch grundsätzlich für die Änderung der täglichen Arbeitszeit aus besonderen Gründen gemäß § 9.

§ 11

Nachtarbeit

Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die Arbeit, die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 5.00 Uhr geleistet wird.

§ 12

Sonn- und Feiertagsarbeit

Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit (Sonn- und Feiertagsarbeit) ist zuschlagspflichtig. Sie darf nur angeordnet werden, wenn dies unbedingt notwendig ist und der Betriebsrat der Anordnung zugestimmt hat.

§ 13

Zuschläge

1. Die Zuschläge sind aus dem tariflichen Stundenlohn zu berechnen. Sie betragen:
 - a) für Mehrarbeit 25 v. H.,
Bei tariflicher Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 3 bleiben die ersten 150 auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Stunden im Ausgleichszeitraum mehrarbeitszuschlagsfrei.
 - b) für Nacharbeit 20 v. H.,
 - c) für Arbeit an Sonn- sowie gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen 50 v. H.,
 - d) für Arbeit an Feiertagen, sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen 150 v. H.,
 - e) für Arbeit am Neujahrstag, am 1. Oster- und 1. Pfingstfeiertag, am 1. Mai und an den Weihnachtsfeiertagen 200 v. H.
2. Alle Zuschläge sind einzeln nebeneinander zu gewähren.

ABSCHNITT IV

– Arbeitsfreistellung/Arbeitsausfall –

§ 14

Freistellung aus familiären Gründen

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt.

Hiervon gelten die folgend erschöpfend aufgezählten Ausnahmen, bei denen der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Zahlung seines Tarifstundenlohnes für 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit – soweit die Freistellung in der Sommerarbeitszeit erfolgt, für 8 Stunden, im Fall der Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 für die Arbeitszeit, die für diesen Tag vorgesehen gewesen wäre – je Arbeitstag hat:

- a) bei eigener Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft für 2 Arbeitstage,

- b) bei Entbindung der Ehefrau oder eingetragenen Lebenspartnerin für 1 Arbeitstag,
- c) beim Tode des Ehegatten, eingetragenen Lebenspartners oder unterhaltsberechtigten Kindern, sofern diese oder der Ehegatte oder der eingetragene Lebenspartner in häuslicher Gemeinschaft mit ihm lebten, einschließlich des Bestattungstages für 3 Arbeitstage,
- d) beim Tode von nicht unterhaltsberechtigten Kindern und Geschwistern, sofern diese mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage,
- e) beim Tode von Eltern einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage,
- f) bei Teilnahme an der Bestattung der unter c) und d) genannten Angehörigen, die nicht mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, sowie der Groß- und Schwiegereltern für 1 Arbeitstag,
- g) bei schweren Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist für 1 Arbeitstag,
- h) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand innerhalb von 2 Jahren (ausgenommen betrieblich veranlasste Wohnungswechsel) für 1 Arbeitstag.

§ 15

Freistellung aus besonderen Gründen

1. Der Arbeitnehmer ist für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheiten benötigte Zeit unter Zahlung seines Tariftundenlohnes in der Winterarbeitszeit für 7,5 Stunden – soweit die Freistellung in die Sommerarbeitszeit fällt, für höchstens 8 Stunden, in den Fällen einer betrieblichen Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 höchstens für die Arbeitszeit, die an diesem Tag vorgesehen war – von der Arbeit freizustellen, wenn er

- a) den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, oder wenn er
 - b) von einem Gericht oder einer sonstigen in Ausübung amtlicher Befugnisse tätig werdenden Behörde geladen wird, sofern er keinen Anspruch auf Entschädigung hat und nicht als Beschuldigter, Angeklagter oder Betroffener oder als Partei im Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geladen ist.
2. Bei Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern ist für die notwendig ausfallende Arbeitszeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Fortzahlung des Lohnes Freizeit zu gewähren.
Dies gilt auch für die Ausübung der Pflichten als Mitglied von gesetzlichen Prüfungsausschüssen oder zu tarifvertraglichen Pflichten sowie für die Wahrnehmung von Mandatsverpflichtungen nach der Handwerksordnung oder nach dem Berufsbildungsgesetz.
3. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung für Weiterbildung von höchstens 3 Tagen im Kalenderjahr, wenn die Weiterbildung im betrieblichen Interesse liegt.

§ 16

Mitteilungspflicht bei Arbeitsbefreiung

Der Arbeitnehmer muss bei dem Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung nachsuchen.

Ist die vorherige Beantragung der Freistellung nicht möglich, hat der Arbeitnehmer den Grund hierfür unverzüglich glaubhaft zu machen; anderenfalls entfällt der Lohnanspruch.

§ 17

Arbeitsausfall aus Witterungs- oder wirtschaftlichen Gründen während der Schlechtwetterzeit

1. Wird die Arbeitsleistung in dem Zeitraum vom 01. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) aus zwingenden Witterungsgründen oder aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich, so entfällt der Lohnanspruch. Soweit der Lohnausfall in der Schlechtwetterzeit nicht durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen

werden kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der nächsten Lohnabrechnung das Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe zu zahlen.

2. Zwingende Witterungsgründe liegen vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen so stark oder so nachhaltig sind, dass trotz einfacher Schutzvorkehrungen (insbesondere Tragen von Schutzkleidung, Abdichten der Fenster- und Türöffnungen, Abdecken von Baumaterialien und Baugeräten) die Fortführung der Bauarbeiten technisch unmöglich oder wirtschaftlich unvertretbar ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze auf Baustellen vermieden werden kann.
3. Über Einstellung, Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Arbeit entscheidet der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen und, sofern ein Betriebsrat besteht, nach Beratung mit dem Betriebsrat. Die Arbeitnehmer verbleiben bei Einstellung der Arbeit so lange auf der Baustelle, bis aufgrund der voraussichtlichen Wetterentwicklung die Entscheidung des Arbeitgebers über die Wiederaufnahme oder die endgültige Einstellung der Arbeit getroffen worden ist. Diese Entscheidung ist unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers spätestens bis 11.00 Uhr zu treffen. Zu diesem Zeitpunkt endet die Wartepflicht. Die Entscheidung über die endgültige Einstellung der Arbeit ist für den gesamten restlichen Arbeitstag bindend.

§ 18

Bezahlung gesetzlicher Wochenfeiertage

Der Lohnausfall für gesetzliche Wochenfeiertage ist auch dann zu vergüten, wenn die Arbeit an diesen Tagen wegen ungünstiger Witterung oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen ausgefallen wäre.

§ 19

Tarifstundenlohn

Der Tarifstundenlohn im Sinne der §§ 14–18 versteht sich ohne Zuschläge.

Arbeitnehmer, die überwiegend im Leistungslohn (Akkord) arbeiten, erhalten einen Zuschlag von 25 v. H. auf den Tarifstundenlohn.

ABSCHNITT V

– Lohn –

§ 20

Lohn

1. Lohngrundlage

Die allgemeine Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen für die im Dachdeckerhandwerk beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden wird von den zentralen Tarifvertragsparteien – auf Arbeitgeberseite ggf. in Vollmacht ihrer Mitgliedsverbände – getroffen. In dieser Regelung wird insbesondere der Bundesecklohn festgelegt; er ist der Tarifstundenlohn des Dachdecker-Gesellen der Lohngruppe 4.

2. Grundlagen der Eingruppierung

2.1 Jeder Arbeitnehmer ist unter Beachtung des § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes nach den folgenden Grundlagen in eine der Lohngruppen 1 bis 6 einzugruppieren.

2.2 Für die Eingruppierung eines Arbeitnehmers sind seine Berufsausbildung bzw. seine Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die Art und Dauer seiner überwiegend ausgeübten Tätigkeit maßgebend.

3. Lohngruppen

Für die nachstehende Lohngruppeneinteilung sind die jeweils dazugehörigen Tätigkeitsmerkmale maßgebend:

Lohngruppe 1 – Dachdeckerhelfer

Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die im Dachdeckerhandwerk einfache Arbeiten nach Anweisung ausführen:

- a) bis 6 Monate Berufszugehörigkeit (Mindestlohn)¹
- b) vom 7.–15. Monat der Berufszugehörigkeit
- c) ab dem 16. Monat der Berufszugehörigkeit

Lohngruppe 2 – Dachdecker-Fachhelfer

Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die Spezialtätigkeiten oder abgegrenzte Teilleistungen des Berufsbildes nach Anweisung ausführen

Lohngruppe 3 – Dachdecker-Junggeselle

Arbeitnehmer nach bestandener Gesellenprüfung, die im Dachdeckerhandwerk tätig sind und gemäß ihrer Berufsausbildung die einschlägigen Arbeiten fachgerecht nach Anweisung ausführen:

- a) in den ersten 12 Monaten nach bestandener Gesellenprüfung
- b) von dem 13. bis zum 24. Monat nach bestandener Gesellenprüfung

Lohngruppe 4 – Dachdecker-Geselle (Ecklohn)

Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung, die im Dachdeckerhandwerk tätig sind und gemäß ihrer Berufsausbildung die einschlägigen Arbeiten fachgerecht nach Anweisung ausführen, nach 24-monatiger Tätigkeit als Dachdecker-Junggeselle

Lohngruppe 5 – Dachdecker-Fachgeselle

Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung, die danach mindestens drei Jahre im Dachdeckerhandwerk tätig waren und aufgrund ihrer fachlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen alle einschlägigen Arbeiten nach Anweisung fachgerecht und nach Planvorgabe selbstständig ausführen sowie in der Lage sind, Mitarbeiter nachgeordneter Lohngruppen anzuleiten

Lohngruppe 6 – Vorarbeiter

Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung oder einer gleichzusetzenden Qualifikation durch mehrjährige (mindestens 6 Jahre) Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk, die aufgrund besonderer Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen Arbeitsaufträge und Baustellenarbeiten im Rahmen der ihnen vom Arbeitgeber erteilten Aufträge sowie unter Anweisung und Beaufsichtigung nachgeordneter Arbeitnehmer anderer Lohngruppen eigenständig koordinieren.

¹ Die Lohngruppe entspricht derjenigen, die dem TV Mindestlohn zugrunde liegt

Aufgabenbereiche:

Anfertigung von Skizzen, Materialdisposition, Aufmaßvorbereitung, Schreiben von Regie- und Berichtsblättern, Kenntnis und Beachtung der Unfallvorschriften, Mitarbeiterführung, Baustellenkoordinierung.

§ 21 (entfällt)

§ 22

Lohnanspruch vor und nach abgeschlossener Berufsausbildung

1. Arbeitnehmer, deren Ausbildungszeit abgelaufen ist und die aus Gründen, die nicht in ihrer Person liegen, die Gesellenprüfung noch nicht ablegen konnten, haben Anspruch auf den Lohn der Lohngruppe 2.

Wenn sie die Prüfung bestanden haben, ist ihnen der Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn der Lohngruppe 2 und dem ihnen zustehenden Tariflohn der Lohngruppe 3 vom Ablauf der Ausbildungsvertragszeit an nachzuzahlen.

2. Wird die Gesellenprüfung erfolgreich vor dem Ende der Ausbildungsvertragszeit abgelegt, so ist der entsprechende Lohn mit dem auf die Gesellenprüfung folgenden Tag an zu zahlen. Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Bestehen der Gesellenprüfung.

§ 23 (entfällt)

§ 24

Lohn bei Auswärtsbeschäftigung

Es gilt der Lohn der Arbeitsstelle. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten den Anspruch auf den Tariflohn der Arbeitsstelle, auf der sie zuerst nach ihrer Einstellung gearbeitet haben, wenn der Lohn der Arbeitsstelle niedriger ist.

Ist der Lohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Tariflohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle arbeiten.

§ 25

Lohnabrechnung

1. Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Ablauf des Lohnabrechnungszeitraums eine schriftliche Abrechnung über Lohn, vermögenswirksame Leistungen, Altersvorsorge-Leistungen, Zulagen, Abzüge und Zuschlagszahlungen zu erteilen. Die Abrechnung hat spätestens bis zum 15. des nächsten Monats zu erfolgen. Abschlagszahlungen können vereinbart werden.

Bei einer Arbeitszeitverteilung nach § 4 Ziff. 2 sind dem Arbeitnehmer in der Lohnabrechnung darüber hinaus seine saldierten und kumulierten Arbeitsstunden mitzuteilen.

Im Falle der betrieblichen Arbeitszeitverteilung gem. § 4 Ziff. 3 ist § 4 Ziff. 3.3.2 zu beachten.

2. Der Anspruch auf den Lohn wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Dies gilt nicht für die Teile des Lohnes, die nach § 4 Ziff. 3.2 auf dem Ausgleichskonto des Arbeitnehmers gutgeschrieben werden; in diesen Fällen wird der Monatslohn gem. § 4 Ziff. 3.2 zu diesem Zeitpunkt fällig.
3. Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen, wie Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss oder Auslösung, durch erhöhten Lohn oder erhöhte Leistungs- oder Akkordwerte ist unzulässig.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zwei Arbeitstage nach Abschluss des Lohnabrechnungszeitraums dem Arbeitgeber die Unterlagen (Stunden- bzw. Leistungsnachweise) für die Lohnabrechnung auszuhändigen.
5. Eine Abtretung oder eine Verpfändung von Lohnansprüchen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

§ 26

Leistungslohn

1. Wird der Arbeitnehmer im Leistungslohn beschäftigt, so hat der Arbeitgeber monatlich eine Abschlagszahlung zu leisten, deren Höhe mindestens dem Zeitlohn entspricht.
2. Die endgültige Lohnabrechnung (§ 25) ist dem Arbeitnehmer spätestens zwei Wochen nach Fertigstellung der Arbeit zu übergeben.

Wird der Arbeitnehmer mit der Fertigstellung der Arbeit länger als einen Monat beschäftigt, so ist ihm monatlich eine Zwischenabrechnung über die geleisteten Stunden und die monatlichen Zahlungen nach Ziff. 1 zu übergeben. Auf Antrag des Arbeitnehmers kann eine weitere Abschlagszahlung der Leistungslohnstunden i. H. v. 90 v. H. erfolgen.

3. Bei Arbeiten im Leistungslohn ist dem Arbeitnehmer der Tarifstundenlohn seiner Lohngruppe garantiert.

§§ 27–32

(entfällt)

ABSCHNITT VI

– Erschwerte Arbeit –

§ 33

Erschwerniszuschläge

1. Der Arbeitnehmer hat für die Zeit, in der er mit einer der folgenden Arbeiten beschäftigt wird, Anspruch auf den nachstehend jeweils aufgeführten Erschwerniszuschlag, berechnet auf seinen Tarifstundenlohn, wenn die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften eingehalten und die nach den Unfallverhütungsvorschriften zu stellenden persönlichen Schutzausrüstungen benutzt werden.
2. Arbeiten mit persönlicher Schutzausrüstung

Tragen einer Schutzmaske	20 v. H.
Tragen eines Schutzanzuges	10 v. H.
Tragen eines Schutzanzuges und einer Schutzmaske	20 v. H.
3. Dachdeckerfahrstuhl

Anbringen eines Dachdeckerfahrstuhls, Arbeiten im Fahrstuhl, Abbau des Dachdeckerfahrstuhls	50 v. H.
Arbeiten mit einer vergleichbaren Erschwernis	50 v. H.
4. Für eine nicht berufsspezifische Arbeit kann ein Zuschlag vereinbart werden, sofern diese Arbeit mit einer außergewöhnlichen Erschwernis verbunden ist.

Die Höhe eines Bauwerkes gilt im Dachdeckerhandwerk nicht als besondere Erschwernis im Sinne der Zuschlagspflicht.

ABSCHNITT VII
– Auswärtsbeschäftigung –

§ 34

Auswärtige Arbeitsstellen

1. Wenn nichts anderes vereinbart ist, kann der Arbeitgeber bestimmen, wo der Arbeitnehmer beschäftigt wird.
Er ist insbesondere berechtigt, den Arbeitnehmer auch an einer auswärtigen Arbeitsstelle zu beschäftigen.
2. Auswärts beschäftigt ist, wer auf einer Arbeitsstelle außerhalb der Gemeinde tätig ist, in der sich der Betriebssitz befindet.
3. Als Betriebssitz gilt der Ort des Geschäftsbetriebes. Niederlassungen innerhalb des Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages, sofern sie alle gewerblichen Voraussetzungen erfüllen, gelten als Betriebssitz.

§ 35

Auswärtsbeschäftigung bei täglicher Rückkehr

1. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer, die täglich zu ihrem Wohnort zurückkehren, haben Anspruch auf Erstattung des anfallenden Fahrgeldes sowie der durch die Auswärtsbeschäftigung bedingten höheren Kosten, im Rahmen der steuerlichen Freibeträge bis zu deren Obergrenze.
Diese Erstattungsleistungen werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat vereinbart.
Soweit die gewährten Fahrtkostenabgeltungen zu versteuern sind, hat der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG Gebrauch zu machen; eine Überwälzung der entrichteten Steuer auf den Arbeitnehmer ist unwirksam. Dies gilt auch, soweit eine kostenlose Beförderung (Ziff. 4) als Sachbezug zu versteuern ist.
2. Die tägliche Rückkehr zum Wohnort ist zumutbar, wenn der Zeitaufwand für den Weg von der Mitte des Wohnortes zur Baustelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels nicht mehr als 1 Stunde beträgt.

3. Legt der Arbeitnehmer, obschon die tägliche Rückkehr nicht mehr zumutbar ist, den Weg zurück, so wird ihm der über 1 Stunde hinaus anfallende Zeitaufwand mit dem Tarifstundenlohn ohne Zuschlag vergütet.
4. Ein Anspruch auf Fahrgelderstattung besteht dann nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung auf einem für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug des Arbeitgebers gegeben wird.
5. Für die Berücksichtigung besonderer örtlicher Verhältnisse können die zuständigen Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Berechnung der Entfernungen regional besondere Bestimmungen vereinbaren.

§ 36

Auswärtsbeschäftigung ohne tägliche Rückkehr

1. Stellung der Unterkunft

Auswärts beschäftigten Arbeitnehmern, deren Arbeitsstelle so weit von ihrem Wohnort entfernt ist, dass ihnen die tägliche Rückkehr von der Baustelle zum Wohnort nicht zumutbar ist, hat der Arbeitgeber eine angemessene und ordnungsgemäße Unterkunft (Hotel, Pension oder gleichwertiger Standard) zu stellen. In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die jeweils geltenden steuerfreien Verpflegungssätze.

2. Reisekosten- und Reisezeitvergütung

Ein auswärts beschäftigter Arbeitnehmer, dem die tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht zumutbar ist, hat Anspruch auf Zahlung der Reisekosten vom Wohnort zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sowie auf Vergütung seines Tarifstundenlohnes ohne Zuschlag für die erforderliche Reisezeit.

Dies gilt auch, wenn er vom Betrieb oder von einer anderen auswärtigen Arbeitsstelle aus auf einer auswärtigen Arbeitsstelle eingesetzt wird.

Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer fristlos entlassen wird oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem Betrieb ausscheidet.

3. Fahrtkostenerstattung

Die Höhe einer Fahrtkostenerstattung richtet sich nach dem jeweiligen günstigsten Tarif öffentlicher Verkehrsmittel. Dies gilt auch für die notwendige Gepäckbeförderung.

§ 37

Wochenendheimfahrten

1. Ein Arbeitnehmer, bei dem die Voraussetzungen nach § 36 Ziff. 1 vorliegen, hat nach Ablauf von 2 Wochen und jeweils nach Ablauf weiterer 2 Wochen einer ununterbrochenen Tätigkeit auf einer oder mehrerer Baustellen des Betriebes Anspruch auf freie Wochenendheimfahrt zu seinem Wohnort und zurück zur Baustelle.
2. Der Arbeitgeber hat die Fahrtkosten zu bezahlen und den Arbeitnehmer unter Fortfall des Lohns gemäß nachfolgender Staffelung von der Arbeitsleistung freizustellen:
 - a) bei einer Entfernung ab 200 km an 2 Arbeitstagen,
 - b) bei einer Entfernung von mehr als 250 km an 3 Arbeitstagen.
5. Die Fahrtkostenbezahlung entfällt, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung auf einem für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug des Arbeitgebers gegeben wird.

ABSCHNITT VIII

– Urlaub –

§ 38

Urlaubsdauer

1. Die Dauer des Jahresurlaubs wird nach der Dauer der Gewerkezugehörigkeit bemessen und beträgt:

a) bis 10 Jahre Gewerkezugehörigkeit	26 Arbeitstage
bis 15 Jahre Gewerkezugehörigkeit	27 Arbeitstage
bis 18 Jahre Gewerkezugehörigkeit	28 Arbeitstage
bis 19 Jahre Gewerkezugehörigkeit	29 Arbeitstage
ab 20 Jahre Gewerkezugehörigkeit	30 Arbeitstage
- Die Gewerkezugehörigkeit wird ab dem Tag der Aufnahme der ersten Tätigkeit oder der Ausbildung im Dachdeckerhandwerk gerechnet.

Arbeitnehmer, die nach der bis zum 31. Juli 2008 geltenden Regelung einen höheren Urlaubsanspruch erworben haben, behalten diesen Anspruch.

- b) Zeiten gewerkbezogener Aus-, Fort- und Weiterbildung gelten als Zeiten der Gewerkezugehörigkeit. Dies gilt auch für Unterbrechungszeiten von jeweils bis zu sechs Monaten.
 - c) Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten jeweils einen zusätzlichen Urlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.
 - d) Samstage gelten nicht als Arbeitstage.
2. Soweit in gesetzlichen Bestimmungen eine längere Urlaubsdauer festgelegt ist, gelten diese Bestimmungen.
 3. Der Arbeitnehmer hat einen Teilurlaub von mindestens $\frac{1}{3}$ seines Jahresurlaubs in den Monaten Januar, Februar, März oder Dezember des Kalenderjahres zu nehmen (Winterurlaub), wobei der Anspruch auf eine zusammenhängende Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz nicht berührt werden darf; die Teilurlaubsregelung nach vorstehender Maßgabe bedarf einer betrieblichen Regelung unter Mitbestimmung des Betriebsrates.
 4. Der Arbeitnehmeranteil an der Winterbeschäftigungsumlage (2,0 Prozent der umlagefähigen Bruttoarbeitsentgelte der gewerblichen Arbeitnehmer) beträgt nach der Winterbeschäftigungs-Verordnung 0,8 Prozent. Er wird finanziert durch die Einbringung von zwei Urlaubstagen des Jahresurlaubs oder nach betrieblicher Vereinbarung durch Abzug vom Lohn.
Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr über bestanden, sind in diesem Falle dem Arbeitnehmer nach jeweils drei Monaten des bestehenden Arbeitsverhältnisses 0,5 Urlaubstage anzurechnen.
 5. Für die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist der 01. Januar des Urlaubsjahres maßgebend. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

**§§ 39, 40
(entfällt)**

§ 41

Teilurlaub

Beginnt und/oder endet das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum Betrieb innerhalb des Urlaubsjahres, so steht ihm ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden Monat zu, in dem das Arbeitsverhältnis wenigstens 12 Arbeitstage bestand.

Arbeitnehmer, die nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres ausscheiden, behalten ihren gesetzlichen Mindest-Jahresurlaubsanspruch.

§ 42

Urlaubsantritt

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist vom Arbeitgeber, unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der Bedürfnisse des Betriebes unter Beachtung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates, festzulegen.
2. Zur besseren Berücksichtigung der sozialen Belange der Arbeitnehmer und der betrieblichen Erfordernisse kann unter Beachtung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates ein betrieblicher Urlaubsplan erstellt werden.

§ 43

Höhe und Berechnung des Urlaubsentgelts

1. Das für jeden Urlaubstag zu zahlende Urlaubsentgelt berechnet sich aus dem effektiven Bruttodurchschnittsstundenlohn der Monate April bis September des dem Urlaubszeitraum vorangegangenen Kalenderjahres (Berechnungszeitraum), mindestens jedoch aus dem zur Zeit der Urlaubsgewährung gültigen Mindestlohn für das Dachdeckerhandwerk. Der Bruttodurchschnittsstundenlohn wird mit dem Faktor 7,8 multipliziert, bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich der Faktor nach der an dem jeweiligen Urlaubstag ausfallenden Arbeitszeit.
2. Steht wegen Ausscheidens, langer Krankheit, Neueinstellung oder Beendigung der Ausbildung des Arbeitnehmers der Bruttolohn des Berechnungszeitraumes nicht vollständig zur Verfügung, so berechnet sich der Bruttodurchschnittsstundenlohn auf der

Basis des im Berechnungszeitraum zur Verfügung stehenden Zeitraumes, der jedoch mindestens einen vollen Lohnabrechnungszeitraum umfassen muss.

3. Die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk teilt dem Arbeitgeber in den Fällen der Ziffern 1 und 2 den für seine jeweiligen gewerblichen Arbeitnehmer maßgebenden Durchschnittsstundenlohn schriftlich mit. Dieser mitgeteilte Durchschnittsstundenlohn ist für die Berechnung der Urlaubsvergütung des gesamten Kalenderjahres maßgebend.
4. Steht im Berechnungszeitraum nicht mindestens ein voller Lohnabrechnungszeitraum zur Verfügung, so wird anstelle des Bruttodurchschnittsstundenlohnes der zum Zeitpunkt des Urlaubsantritts aktuelle Stundenlohn, mindestens jedoch der geltende Mindestlohn, zur Berechnung durch den Arbeitgeber verwendet.

§ 44

Zusätzliches Urlaubsgeld

Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 25 Prozent des Urlaubsentgelts nach § 43.

§ 45

Rückforderung überbezahlter Urlaubsvergütung

Scheidet ein Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung innerhalb von 4 Wochen nach Urlaubsende aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat er bis zu diesem Zeitpunkt mehr Urlaub erhalten, als ihm nach §§ 38 und 41 im Kalenderjahr zusteht, so bleibt die Urlaubsvergütung für den gesetzlichen Urlaubsanspruch unberührt.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber in dieser Frist einen Rückforderungsanspruch. Er kann mit restlichen Lohnforderungen des Arbeitnehmers unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen aufgerechnet werden.

§ 46

Fälligkeit und Abgeltung der Urlaubsvergütung

1. Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld werden mit dem Lohn (§ 25) für den Monat fällig, in dem der Urlaub genommen wird.
2. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist der Urlaub von dem Arbeitgeber, bei dem der Urlaub im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis fällig gewesen wäre, durch Auszahlung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes abzugelten. Die Abgeltung wird mit dem Lohn (§ 25) für den Monat fällig, in dem das Arbeitsverhältnis endet.
Das gilt auch in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer verstirbt. Die Hinterbliebenen müssen die Erbberechtigung durch Vorlage eines Erbscheines nachweisen.

§ 47

Urlaubsbescheinigung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten Urlaub auszuhändigen.

§ 48

Verfall und Übertragung von Urlaubsansprüchen

Der Urlaubsanspruch verfällt am 31. März des nächsten Jahres, es sei denn, er wird im beiderseitigen Einvernehmen der Parteien des Arbeitsverhältnisses mit schriftlicher Bestätigung weiter übertragen, längstens jedoch bis zum 31. Dezember.

ABSCHNITT IX

– Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

§ 49

Kündigungsfristen

1. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen des § 622 BGB.
2. Davon abweichend kann das Arbeitsverhältnis am Tag der Arbeitsaufnahme und an den beiden folgenden Arbeitstagen bei-

derseitig mit einer vierstündigen Frist zum Schluss des Arbeitstages gekündigt werden.

3. Darüber hinaus kann das Arbeitsverhältnis bis zu einer Beschäftigungsdauer von drei Jahren beiderseitig mit einer Frist von 12 Werktagen gekündigt werden.

§ 50

Kündigung wegen ungünstiger Witterung

Das Arbeitsverhältnis kann in der Zeit vom 01. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden.

§ 51

Kündigung wegen Schwarzarbeit

Ein Arbeitnehmer, der trotz schriftlicher Verwarnung Schwarzarbeit leistet, kann ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.

§ 52

Freistellung zur Arbeitssuche

Nach der Kündigung durch den Arbeitgeber hat dieser dem Arbeitnehmer auf Verlangen die zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit, längstens jedoch 2 Stunden, unter Fortzahlung des Lohnes zu gewähren. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer nachzuweisen, dass er diese Zeit für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle verwendet hat.

Im Übrigen bleibt der Freistellungsanspruch gemäß § 629 BGB unberührt.

§ 53

Aushändigung von Restlohn und Arbeitspapieren

1. Bei ordnungsgemäßer Lösung des Arbeitsverhältnisses sowie bei Lösung aus wichtigem Grund hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bis zum Schluss der Arbeitszeit des letzten Arbeitstages an der Arbeitsstelle alle Arbeitspapiere auszuhändigen und den Restlohn auszuzahlen.
2. Soweit die Aushändigung der Arbeitspapiere ausnahmsweise nicht möglich ist, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine

Bescheinigung über die einbehaltenen Arbeitspapiere auszustellen, die alle für die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses erforderlichen Angaben enthält.

3. In den Fällen, in denen die ordnungsgemäße Aushändigung der Arbeitspapiere oder die Bescheinigung ihrer Zurückbehaltung gemäß Ziff. 2 durch Verschulden des Arbeitgebers unterbleibt, ist der Lohn bis zur Aushändigung der Arbeitspapiere weiter zu zahlen, sofern dem Arbeitnehmer nachweislich ein Lohnausfall ohne sein eigenes Verschulden entstanden ist.

ABSCHNITT X **– Ausschlussfristen –**

§ 54 **Ausschlussfristen**

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den schriftlich geltend gemachten Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines anhängigen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von 2 Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.
3. Die Ziffern 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche auf Guthabenstunden aus Arbeitszeitkonten für die Schlechtwetterzeit und solchen, die mit ihnen im Zusammenhang stehen, sowie nicht für Ansprüche aus dem Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung.

ABSCHNITT XI

– Arbeits- und Gesundheitsschutz –

§ 55

Arbeits- und Gesundheitsschutz

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über alle einschlägigen Vorschriften zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu unterrichten.
2. Vor Aufnahme der Arbeiten sind die Arbeitnehmer auf besondere Gefährdungen der Baustelle und besondere Sicherheitsmaßnahmen hinzuweisen.
Darüber hinaus ist die erforderliche persönliche Schutzausrüstung durch den Arbeitnehmer zu überprüfen und einzusetzen. Ggf. hat der Arbeitgeber die Schutzausrüstung zu ergänzen oder zu erneuern.
3. Bei Arbeiten in großer Hitze sollen gesundheitssichernde Maßnahmen verabredet und eingehalten werden.

§§ 56, 57

(entfällt)

ABSCHNITT XII

– Einhaltung des Vertrages –

§ 58

Durchführungspflicht

Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich für die Durchführung und Einhaltung dieses Rahmentarifvertrages und der in Zusammenhang mit diesem Rahmentarifvertrag abgeschlossenen Tarifverträge einzusetzen.

§ 59

Einhaltungsgebot

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, mit anderen Organisationen oder einzelnen Arbeitgebern keine Tarifverträge zu vereinbaren, die von diesem Rahmentarifvertrag inhaltlich abweichen.

ABSCHNITT XIII
– Geltungsdauer –

§ 60

Inkrafttreten und Beendigung

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 01. Januar 1991 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum 31. Mai, erstmals zum 31. August 2010 schriftlich gekündigt werden. Nach diesem Datum beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende.

Köln/Frankfurt am Main, den 27. November 1990, 12. Juni 1992,
08. September 1993, 13. Dezember 1994,
06. Dezember 1995, 02. September 1997, 30. September 1997,
26. Juni 1998, 18. Juni 1999, 26. März 2001, 22. Mai 2002,
13. Juli 2006, 27. November 2006, 26. August 2008, 19. Juni 2012,
01. Oktober 2012, 08. November 2012,
19. Juni 2013, 08. Oktober 2014

**Tarifvertrag
über die Gewährung eines Teiles
eines 13. Monateinkommens
für gewerbliche Arbeitnehmer
im Dachdeckerhandwerk**

vom 12. Juni 1992

in der Fassung vom 14. Juni 1993, 27. April 1994, 18. Juli 1994,
29. Mai 1995, 30. September 1997, 26. Juni 1998, 18. Juni 1999,
28. Juni 2000, 21. August 2003, 15. Juli 2010, 7. September 2012,
dem 8. Oktober 2014 und dem 5. Oktober 2016

Zwischen dem

**Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks
– Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik e. V. –
Fritz-Reuter-Straße 1, 50968 Köln**

und der

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main**

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Lohnausgleichskasse
- § 3 Vollanspruch
- § 4 Höhe des Anspruchs
- § 5 Fälligkeit und Auszahlung
- § 6 Teilansprüche
- § 7 Anspruchsminderung
- § 8 Berechnungsbasis
- § 9 Teilzeitbeschäftigung
- § 10 Anrechenbarkeit
- § 11 Verfahren
- § 12 Erstattung von Sozialaufwendungen
- § 13 Auszubildende
- § 14 Verfallfristen
- § 15 Erfüllungsort und Gerichtsstand
- § 16 Laufdauer

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblich:

Alle Betriebe des Dachdeckerhandwerks. Betriebe des Dachdeckerhandwerks fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Betrieb im Sinne dieses Tarifvertrages ist auch eine selbstständige Betriebsabteilung. Als solches gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die außerhalb der stationären Betriebsstätte eines nicht vom Geltungsbereich erfassten Betriebes Tätigkeiten des Dachdeckerhandwerks ausführen.

3. Persönlich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer¹, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

¹ Der Begriff „Arbeitnehmer“ im gesamten Tarifvertrag steht immer auch für Arbeitnehmerin, ebenso wie alle männlichen Bezeichnungen die weiblichen Bezeichnungen mit einschließen.

§ 2

Lohnausgleichskasse

Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Lohnausgleichskasse erhält die Aufgabe, die Leistung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens an die Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk zu sichern.

§ 3

Vollanspruch

1. Jeder Arbeitnehmer, dessen Beschäftigungsverhältnis im Dachdeckerhandwerk am 30. November des laufenden Kalenderjahres 12 Monate ununterbrochen besteht, hat Anspruch auf Zahlung eines vollen Teiles eines 13. Monatseinkommens sowie eines Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung von Altersvorsorgeleistungen i. S. des § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG).
2. Unterbrechungen von insgesamt höchstens 10 Arbeitstagen im Bemessungszeitraum (= Dezember des Vorjahres bis November des Kalenderjahres) sind für das Entstehen des Vollanspruchs unschädlich, auch wenn die Fehlzeit am Stichtag 30. November besteht.
3. Grundwehr- und Ersatzdienstzeiten sowie Zeiten des Besuchs einer vom Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks anerkannten Ausbildungsstätte gelten bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis nicht als Unterbrechungen.

§ 4

Höhe des Anspruchs

Die Höhe des Anspruches auf einen vollen Teil eines 13. Monatseinkommens beträgt das Einundachtzigfache des effektiven Bruttodurchschnittsstundenlohnes gemäß § 3 Nr. 4 des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk (VTV), für das Beitrittsgebiet nach dem Einigungsvertrag das Einundsiebzigfache. Die Höhe des Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung der Altersvorsorge beträgt für alle Arbeitnehmer das Achtunddreißigfache des effektiven Bruttodurchschnittsstundenlohnes gem. § 3 Nr. 4 des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk.

§ 5

Fälligkeit und Auszahlung

Die Zahlung wird fällig mit der Lohnabrechnung für den Monat November.

§ 6

Teilansprüche

1. Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis im Dachdeckerhandwerk am 30. November mindestens ununterbrochen 3 Monate besteht, haben Anspruch auf 1/12 des in § 3 genannten Betrages für jeden Beschäftigungsmonat. Als Beschäftigungsmonat gilt jeder Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis wenigstens 12 Arbeitstage bestand. Samstage gelten nicht als Arbeitstage.
2. Dem ohne eigene Veranlassung nach mindestens dreimonatiger ununterbrochener Beschäftigung aus dem Dachdeckerhandwerk ausscheidenden Arbeitnehmer (z. B. betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers, Verrentung, Grundwehr- oder Ersatzdienst) stehen so viele 1/12 des Vollanspruchs zu, wie er im Bemessungszeitraum im Betrieb beschäftigt war.
Der Teilanspruch ist beim Ausscheiden fällig.
3. Sofern bereits gemäß Ziffer 1 und 2 entstandene Ansprüche im laufenden Kalenderjahr abgewickelt worden sind, werden diese auf die weiteren Teilleistungen angerechnet.
4. Ein Dachdecker-Geselle, der im Kalenderjahr seine Lehrlingsausbildung durch Bestehen der Gesellenprüfung beendet und am Stichtag 30. November bei seinem Ausbildungsbetrieb beschäftigt ist, erhält einen Vollanspruch von 12/12, berechnet nach seinem durchschnittlichen Gesellenlohn entsprechend § 4.
Der Arbeitgeber hat die ununterbrochene Weiterbeschäftigung der Lohnausgleichskasse zu melden.

§ 7

Anspruchsminderung

Selbstverschuldete Fehltage, z. B. „Bummeltage“, mindern den Anspruch um 1/120.

§ 8

Berechnungsbasis

1. Berechnungsbasis des Anspruchs ist der Bruttolohn des Arbeitnehmers in den Monaten April bis September des laufenden Kalenderjahres.
2. Steht wegen Ausscheidens, langer Krankheit oder Neueinstellung des Arbeitnehmers der Berechnungszeitraum ganz oder teilweise nicht zur Verfügung, so berechnet sich der Anspruch auf der Basis des Durchschnittsstundenlohnes der letzten drei Beschäftigungsmonate, die dem Monat, in dem die Fälligkeit liegt, vorangehen; in allen anderen Fällen auf der Basis des letzten vollständigen Berechnungsmonats, der zur Berechnung zur Verfügung steht.
3. Die Berechnung richtet sich jeweils nach dem Bruttolohn gem. § 4.

§ 9

Teilzeitbeschäftigung

Ist die regelmäßige Arbeitszeit geringer als die tarifliche (Teilzeitbeschäftigung), so mindert sich der Anspruch im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit. Dies gilt auch für ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Altersteilzeitgesetz.

§ 10

Anrechenbarkeit

Der Anspruch auf einen Teil eines vollen 13. Monatseinkommens kann auf betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt oder Zahlungen, die diesen Charakter haben, angerechnet werden. Eine Anrechnung des Beitrages zur Finanzierung der Altersvorsorgeleistungen auf Beiträge des Arbeitgebers zu einer anderen betrieblichen Altersvorsorge ist ausgeschlossen.

§ 11

Verfahren

1. Die Abwicklung der Ansprüche erfolgt über die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk. Die Arbeitgeber haben die zur Finanzierung der Leistungen nach diesem Tarifvertrag erforder-

derlichen Mittel durch Beiträge aufzubringen. Diese Beiträge sind an die Einzugsstelle (§ 7 VTV) abzuführen. Der Beitrag ist Teil des Sozialkassengesamtbeitrages gemäß § 7 Ziff. 1 VTV.

2. Die Einzahlung und die Verwaltung des Beitrages sowie die Erstattung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens an die Arbeitgeber und die Verwendung des Arbeitgeberanteils zur Finanzierung der Altersversorgung werden im Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk (VTV) geregelt.
3. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung nach § 4 Satz 2 erfolgt über die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks mit Sitz in Wiesbaden. Das Nähere regelt der Tarifvertrag über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk.

§ 12

Erstattung von Sozialaufwendungen

Der Arbeitgeber erhält für die Sozialaufwendungen, die auf den Teil eines 13. Monatseinkommens entfallen, einen Zuschuss von der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk. Die Höhe und der Zeitraum, für welchen ein Zuschuss zu den Sozialaufwendungen gezahlt wird, wird durch den Vorstand der Lohnausgleichskasse festgelegt.

§ 13

Auszubildende

Für Auszubildende ist der Anspruch in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt.

§ 14

Verfallfristen

Abweichend von § 54 Ziff. 1 Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk verfallen Ansprüche der Arbeitnehmer, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht wurden.

Der Anspruch auf Finanzierung einer Altersvorsorgeleistung verjährt in 3 Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalendermonats, in dem der Anspruch entstanden ist. Die Bestimmungen des § 54 Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk gelten insoweit nicht.

§ 15

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist der Sitz der Kasse.

§ 16

Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Juli 1992 in Kraft. Er ist kündbar mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 1993.
2. Ist dieser Tarifvertrag gekündigt worden, so bleibt er auch für neu abgeschlossene Beschäftigungsverhältnisse solange in Kraft, bis sich die Tarifvertragsparteien auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt haben.

Wiesbaden, Köln/Frankfurt am Main, den 12. Juni 1992,
14. Juni 1993, 27. April 1994, 18. Juli 1994, 29. Mai 1995,
30. September 1997, 26. Juni 1998, 18. Juni 1999, 28. Juni 2000,
21. August 2003, 15. Juli 2010, 07. September 2012,
8. Oktober 2014, 5. Oktober 2016

**Tarifvertrag
zur Regelung eines Mindestlohnes im Dachdeckerhandwerk
– Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik –
im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
(TV Mindestlohn)**

vom 24. November 2017

Zwischen dem

**Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks
– Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik e. V. –
Fritz-Reuter-Straße 1, 50968 Köln**

und der

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main**

wird folgender Tarifvertrag über ein einheitliches Mindestentgelt im Sinne des Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz AEntG) geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – in der jeweils geltenden Fassung fallen.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Gewerbliche Arbeitnehmer¹ (Arbeiter), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Nicht erfasst werden:

- a) Schüler an allgemeinbildenden Schulen mit Ausnahme der Schüler an Abendschulen und -kollegs,
- b) Schulabgänger, die innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung ihrer Schulausbildung bis zu einer Gesamtdauer von 50 Arbeitstagen beschäftigt werden,
- c) Gewerbliches Reinigungspersonal, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen des Betriebes beschäftigt wird,
- d) Gewerbliche Arbeitnehmer, die ausschließlich am Betriebssitz als Lagerist beschäftigt werden.

§ 2

Mindestlohn

1. Der Mindestlöhne betragen

- a) für ungelernte Arbeitnehmer/Mindestlohn 1
– ab dem 1. Januar 2018 12,20 Euro
- b) für gelernte Arbeitnehmer (Gesellen)/Mindestlohn 2
– ab dem 1. Januar 2018 12,90 Euro
– ab dem 1. Januar 2019 13,20 Euro

¹ Der Begriff „Arbeitnehmer“ im gesamten Tarifvertrag steht immer auch für Arbeitnehmerin, ebenso wie alle männlichen Bezeichnungen die weiblichen Bezeichnungen mit einschließen.

2. Gelernte Arbeitnehmer im Sinne der Ziff. 1 Buchst. b) sind Arbeitnehmer, die überwiegend fachlich qualifizierte Arbeiten des Dachdeckerhandwerks ausführen.

Arbeitnehmer, die über

- a) den Gesellenbrief im Dachdeckerhandwerk, Zimmerer- oder Klempnerhandwerk,
- b) einen diesem gleichgestellten staatlich anerkannten inländischen oder ausländischen Berufsabschluss bzw. einen entsprechenden Nachweis, der zur Ausführung von Dachdeckerarbeiten qualifiziert,

verfügen, haben Anspruch auf den Mindestlohn 2.

Ungelernte Arbeitnehmer im Sinne der Ziff. 1 Buchst. a) sind Arbeitnehmer, die überwiegend Hilfs- und Vorbereitungstätigkeiten ausführen. Hierzu gehören das Anreichen von Materialien sowie das Ein- und Ausräumen und das Reinigen von Baustellen.

3. Höhere Lohnansprüche aufgrund anderer Tarifverträge oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben unberührt.
4. Der Anspruch auf den Mindestlohn für die im Kalendermonat geleisteten Stunden wird spätestens zum 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist.

Dies gilt nicht für Betriebe, soweit diese nachweislich eine betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung unter den Voraussetzungen des § 4 Nr. 3 RTV mit Ausnahme der Nummern 3.3.5 und 3.4.2 für gewerbliche Arbeitnehmer durchführen. Weitergehende Pflichten für inländische Arbeitgeber auf Grund einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung des RTV bleiben hiervon unberührt.

5. Für die Geltendmachung von Ansprüchen auf den Mindestlohn gilt die gesetzliche regelmäßige Verjährungsfrist. Dies gilt auch für die Geltendmachung des Mindestlohnes, welcher nicht ausbezahlt worden ist, sondern dem Ausgleichskonto (§ 4 Ziff. 3.3 RTV) gutzuschreiben war.

§ 3

Unterrichtungsrecht des Betriebsrates

1. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat rechtzeitig über den Abschluss von Nachunternehmer-Verträgen und den Beginn der Ausführung der Nachunternehmer-Leistungen zu unterrichten. Der Betriebsrat ist über den Namen und die Anschrift des Nachunternehmers, den tatsächlichen Beginn und den Ort der Arbeitsleistung sowie die auszuführenden Arbeiten zu unterrichten.
2. Der Betriebsrat ist berechtigt, die Arbeitnehmer eines Nachunternehmers über ihre Rechte aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und aus diesem Tarifvertrag sowie über die Möglichkeiten der Durchsetzung dieser Rechte zu unterrichten.

§ 4

Allgemeinverbindlichkeit

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrages durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu beantragen.

§ 5

In-Kraft-Treten, Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft.
2. Er tritt am 31. Dezember 2019 ohne Nachwirkung außer Kraft. Der Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist ohne Nachwirkung gekündigt werden, wenn keine Rechtsverordnung erlassen worden ist, nach welcher die Rechtsnormen des TV-Mindestlohn auf alle unter den Geltungsbereich des TV-Mindestlohn fallenden und nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anwendung finden.
3. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, rechtzeitig vor Auslaufen des Tarifvertrages in Verhandlungen über eine Anschlussregelung einzutreten.

Frankfurt am Main/Köln, den 27. November 2017

**Tarifvertrag
zur Förderung der Aufrechterhaltung
der Beschäftigungsverhältnisse im Dachdeckerhandwerk
während der Winterperiode
(TV Beschäftigungssicherung)**

vom 05. Dezember 1995

in der Fassung vom
26. Juni 1998, 13. Juli 2006, 26. August 2008, 31. August 2011,
07. September 2012 und dem 08. Oktober 2014

Zwischen dem

**Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks
– Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik e. V. –
Fritz-Reuter-Straße 1, 50968 Köln**

und der

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main**

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I: Geltungsbereich

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk

Abschnitt II: Ausfallgeld

- § 3 Ausgleich für Lohnausfall und Sozialaufwand
- § 4 Höhe der Leistungen
- § 5 Fälligkeit
- § 6 Beitragsabführung

Abschnitt III: Schlussbestimmungen

- § 7 Verfallfristen
- § 8 Verfahren
- § 9 Erfüllungsort und Gerichtsstand
- § 10 Vertragsdauer

ABSCHNITT I **– Geltungsbereich –**

§ 1 **Geltungsbereich**

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks. Betriebe des Dachdeckerhandwerks fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Betrieb im Sinne dieses Tarifvertrages ist auch eine selbstständige Betriebsabteilung. Als solches gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die außerhalb der stationären Betriebsstätte eines nicht vom Geltungsbereich erfassten Betriebes Tätigkeiten des Dachdeckerhandwerks ausführen.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer¹, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk

Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (Kasse) erhält die Aufgabe, die ganzjährige Beschäftigung im Dachdeckerhandwerk zu fördern.

Zu diesem Zweck stellt sie Erstattungsleistungen für ein Ausfallgeld einschließlich einer Pauschalerstattung der vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialleistungen für die Monate April, Oktober und November aus Mitteln bereit, die durch Beiträge der Arbeitgeber aufgebracht werden.

ABSCHNITT II – Ausfallgeld –

§ 3

Ausgleich für Lohnausfall und Sozialaufwand

1. Wird die Arbeitsleistung im April, Oktober oder November aus zwingenden Witterungsgründen unmöglich, so entfällt für maximal 53 Stunden der Lohnanspruch. Es gelten § 17 Ziffn. 2 und 3 des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk.
2. Wird die Arbeit in diesen Monaten ausschließlich aus zwingenden Witterungsgründen an einem Tag für mindestens 1 Stunde eingestellt, so erhält der Arbeitnehmer zur Minderung seiner Lohnneibußen für jede Ausfallstunde, höchstens für 53 Stunden in jedem Kalenderjahr, ein Ausfallgeld. Für vorgesehene, aber nicht geleistete Überstunden erhält der Arbeitnehmer kein Ausfallgeld.

¹ Der Begriff „Arbeitnehmer“ im gesamten Tarifvertrag steht immer auch für Arbeitnehmerin, ebenso wie alle männlichen Bezeichnungen die weiblichen Bezeichnungen mit einschließen.

§ 4

Höhe der Leistungen

1. Das Ausfallgeld beträgt 75 Prozent des durchschnittlichen Stundenlohnes. Bemessungsgrundlage für dessen Berechnung für den Monat April ist der durchschnittliche Stundenlohn, den der Arbeitnehmer in den Monaten Mai bis September des vorangegangenen Jahres erzielt hat. In den Monaten Oktober und November erhöht sich dieser durchschnittliche Stundenlohn um den Prozentsatz, um den sich der Bundesecklohn der Lohngruppe 4 im laufenden Kalenderjahr erhöht hat.
2. Die Lohnausgleichskasse hat die von ihr auf diese Weise ermittelte Berechnungsbasis für das Ausfallgeld und dessen Höhe dem Betrieb rechtzeitig mitzuteilen.
3. In den Fällen, in denen der durchschnittliche Stundenlohn gemäß Absätze 1 und 2 nicht ermittelt werden kann, wird als Berechnungsbasis für das Ausfallgeld der vereinbarte Stundenlohn zugrunde gelegt. Bei Arbeitnehmern, die für die Ausfallstunden Leistungslohn (Akkordlohn) erhalten hätten, beträgt das Ausfallgeld 75 v. H. des vereinbarten Stundenlohnes zuzüglich 25 v. H.
4. Der Arbeitgeber hat Anspruch auf eine Pauschalerstattung der von ihm für das Ausfallgeld zu tragenden Sozialleistungen in Höhe von 23 Prozent.
5. Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende „Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk“ (Kasse) hat die Aufgabe, die Auszahlung des Ausfallgeldes an den Arbeitnehmer und die Pauschalerstattung gemäß Ziff. 4 an den Arbeitgeber durch Erstattung an den auszahlenden Betrieb gem. § 4 Ziff. 3 des Tarifvertrages über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk (VTV) zu sichern.

§ 5

Fälligkeit

Das Ausfallgeld wird mit der Lohnzahlung für den Monat fällig, in dem die Ausfallstunden angefallen sind.

§ 6

Beitragsabführung

Die Arbeitgeber haben die zur Finanzierung der Erstattungsleistungen nach diesem Tarifvertrag erforderlichen Mittel durch Beiträge aufzubringen. Diese Beiträge sind an die Einzugsstelle (§ 7 VTV) abzuführen. Der Beitrag ist Teil des Sozialkassengesamtbeitrages gemäß § 7 Ziff. 1 VTV.

Abschnitt III

Schlussbestimmungen

§ 7

Verfallfristen

Die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Auszahlung des Ausfallgeldes verfallen mit Ablauf des 31. Mai.

§ 8

Verfahren

Die Einzahlung und Verwaltung des Beitrages sowie die Erstattung des Ausfallgeldes sind im Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk geregelt.

§ 9

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag gegen die Kasse ist der Sitz der Kasse in Wiesbaden.

§ 10

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2006 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmalig zum 31. Dezember 2008, danach jeweils zum 31. Dezember gekündigt werden. Für den Fall der Aufhebung, wesentlichen Änderung oder Ergänzung der Saison-Kurzarbeiterregelung des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch kann dieser Tarifvertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist jeweils zum Monatsende gekündigt werden.

Wiesbaden, Köln/Frankfurt am Main, den 05. Dezember 1995,
26. Juni 1998, 13. Juli 2006, 26. August 2008, 31. August 2011,
07. September 2012, 08. Oktober 2014

**Tarifvertrag
über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk
(BBTV)**

vom 08. Oktober 2014
in der Fassung vom 05. Oktober 2016

Zwischen dem

**Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks
– Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik e. V. –
Fritz-Reuter-Straße 1, 50986 Köln**

und der

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main**

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt I: Ansprüche des Auszubildenden

- § 2 Geltung der Rahmentarifverträge
- § 3 Ausbildungsvergütung
- § 4 Freistellungen
- § 5 Ausbildung auf auswärtigen Baustellen und in überbetrieblichen Ausbildungsstätten
- § 6 Fahrtkosten bei überbetrieblicher Ausbildung
- § 7 Urlaub
- § 8 Schutzkleidung und persönliche Schutzausrüstung
- § 9 Ausschlussfristen
- § 10 Gebühren der überbetrieblichen Ausbildung

Abschnitt II: Erstattung von Ausbildungskosten

- § 11 Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk
- § 12 Meldung des Ausbildungsverhältnisses
- § 13 Erstattungsleistungen
- § 14 Eintragung der überbetrieblichen Ausbildungsstätte
- § 15 Verfahren bei Erstattung
- § 16 Verfahrensvereinfachung
- § 17 Verfall und Verjährung

Abschnitt III: Beitrag und Schlussbestimmung

- § 18 Beitrag
- § 19 Erfüllungsort und Gerichtsstand
- § 20 Änderung der Voraussetzungen
- § 21 Inkrafttreten und Laufdauer

§ 1

Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Fachlicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe des Dachdeckerhandwerks. Betriebe des Dachdeckerhandwerks fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Betrieb im Sinne dieses Tarifvertrages ist auch eine selbstständige Betriebsabteilung. Als solche gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die außerhalb der stationären Betriebsstätte eines nicht vom Geltungsbereich erfassten Betriebes Tätigkeiten des Dachdeckerhandwerks ausführen.

(3) Persönlicher Geltungsbereich

Auszubildende, die in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des § 4 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und des § 25 der Handwerksordnung (HwO) ausgebildet werden.

Abschnitt I:

Ansprüche des Auszubildenden

§ 2

Geltung der Rahmentarifverträge

- (1) Für gewerbliche Auszubildende gelten neben den gesetzlichen Vorschriften die Bestimmungen des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk (RTV) in der jeweils geltenden Fassung, soweit dieser Tarifvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt.
- (2) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Auszubildenden beträgt 39 Stunden.

§ 3

Ausbildungsvergütung

- (1) Auszubildende haben Anspruch auf eine monatliche Ausbildungsvergütung, deren Höhe in dem Tarifvertrag über die

Ausbildungsvergütung im Dachdeckerhandwerk festgelegt wird.¹

- (2) Hat der Auszubildende eine berufsfeldbezogene Ausbildung im Berufsgrundbildungsjahr oder eine einjährige Berufsfachschule absolviert, so ist ihm die Ausbildungsvergütung zu zahlen, die sich aufgrund der Anrechnung dieser Ausbildungszeit nach der Anrechnungsverordnung vom 17. Juli 1978 in der jeweils geltenden Fassung bzw. aus den Anrechnungsverordnungen der Länder ergibt. Werden dem Auszubildenden aufgrund einer vorherigen Berufsausbildung Ausbildungszeiten angerechnet, so gilt Satz 1 entsprechend.
- (3) Die Ausbildungsvergütung wird für jede vom Auszubildenden schuldhaft versäumte Stunde der Ausbildungszeit um 1/169 gekürzt.
- (4) Auszubildende, die ihre Prüfung vor Abschluss der Ausbildungszeit bestanden haben, ist der entsprechende Lohn ihrer Berufsgruppe nach dem RTV ab dem Tag zu zahlen, der der Prüfung folgt.
- (5) Wird die vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit verlängert, so ist für die Dauer der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres weiter zu zahlen.
- (6) Für Zeiten der Ausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte ist die Ausbildungsvergütung ungekürzt fortzuzahlen. Absatz 2 bleibt unberührt.

§ 4

Freistellungen

- (1) Der Auszubildende ist für die Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die aufgrund öffentlich-rechtlicher, tarifvertraglicher oder sonstiger vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind, freizustellen.
- (2) Ebenso sind Auszubildende vor Vollendung des 18. Lebensjahres gemäß § 10 Jugendarbeitsschutzgesetz an dem Arbeitstag, wel-

1 Gem. § 2 Ausbildungsvergütungstarifvertrag im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – vom 21. Oktober 2016 erhalten Auszubildende im Dachdeckerhandwerk mit Wirkung zum 01. Oktober 2016 folgende monatliche Ausbildungsvergütungen: 1. Ausbildungsjahr: 650,00 Euro, 2. Ausbildungsjahr: 800,00 Euro, 3. Ausbildungsjahr: 1.050,00 Euro

cher der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorausgeht, freizustellen.

§ 5

Ausbildung auf auswärtigen Baustellen und in überbetrieblichen Ausbildungsstätten

Der Ausbildungsbetrieb hat für die Dauer der Beschäftigung auf auswärtigen Baustellen für die Unterbringung und Verpflegung des Auszubildenden zu sorgen, sofern keine tägliche Rückkehr erfolgt.

§ 6

Fahrtkosten bei überbetrieblicher Ausbildung

Der Auszubildende hat Anspruch auf Erstattung der ihm entstandenen Kosten für die Fahrt von der Wohnung zur überbetrieblichen Ausbildungsstätte mit dem günstigsten öffentlichen Verkehrsmittel; bei Benutzung des eigenen PKWs, die mit dem Ausbildungsbetrieb abzustimmen ist, erhält der Auszubildende eine Fahrtkostenabgeltung in Höhe der steuerlichen Pauschalsätze, zurzeit in Höhe von 0,30 Euro pro gefahrenen Kilometer, erstattet.

§ 7

Urlaub

- (1) Der Jahresurlaub für Auszubildende beträgt 26 Arbeitstage. Samstage gelten nicht als Arbeitstage.
- (2) Der volle Jahresurlaubsanspruch wird erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
- (3) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Auszubildende:
 1. für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
 2. wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
 3. wenn er nach erfüllter Wartezeit der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Hat der Auszubildende bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsgeld nicht zurückgefordert werden.

- (4) Der Urlaub soll Berufsschülern möglichst in der Zeit der Berufsschulferien gewährt werden. Solange er nicht in den Berufsschulferien gewährt wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.
- (5) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Auszubildenden zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche von Arbeitnehmern, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.
- (6) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Auszubildenden liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.
- (7) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.
- (8) Für die Dauer des Urlaubs ist die Ausbildungsvergütung ungekürzt fortzuzahlen.
- (9) Der Auszubildende erhält ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 25 v. H. der Ausbildungsvergütung.
- (10) Im Übrigen gelten für die Auszubildenden
 1. vor vollendetem 18. Lebensjahr die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes,
 2. nach vollendetem 18. Lebensjahr die Bestimmungen des RTV.

§ 8

Schutzkleidung und persönliche Schutzausrüstung

Soweit das Tragen von Schutzkleidung und persönlicher Schutzausrüstung vorgeschrieben ist, wird sie dem Auszubildenden vom Aus-

bildungsbetrieb zur betrieblichen Verwendung zur Verfügung gestellt und ist schonend zu behandeln.

§ 9

Ausschlussfrist

- (1) Alle beidseitigen Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis und solche, die mit dem Ausbildungsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Auszubildenden, die während eines anhängigen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von seinem Ausgang abhängen.

§ 10

Gebühren der überbetrieblichen Ausbildung

Für Zeiten, in denen der Auszubildende in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte ausgebildet wird, hat der Ausbildungsbetrieb die von der Ausbildungsstätte festgesetzten Nutzungsentgelte (Gebühren) für Ausbildung – bei Internatsunterbringung für Unterkunft und Verpflegung – zu entrichten. Für jedes versäumte Tagewerk und für jeden versäumten Unterbringungstag mindert sich die Gebühr um einen Tagessatz.

Abschnitt II:

Erstattung von Ausbildungskosten

§ 11

Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk

Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (LAK), Wiesbaden, hat die Aufgabe, die Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsplätzen und die Durchführung einer qualifizierten, den besonderen Anforderungen des Wirtschaftszweiges gerecht wer-

denden Berufsausbildung für die Auszubildenden im Dachdeckerhandwerk dadurch zu sichern, dass sie die Ausbildungskosten nach Maßgabe dieses Tarifvertrages erstattet.

§ 12

Meldung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) Für jeden Auszubildenden, der sich in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis befindet, hat der Ausbildungsbetrieb spätestens bei Beginn des Ausbildungsverhältnisses eine von der Innung oder der Handwerkskammer bestätigte Abschrift des Ausbildungsvertrages bei der für ihn zuständigen anerkannten Ausbildungsstätte einzureichen. Soweit nicht bereits im Ausbildungsvertrag enthalten, hat der Ausbildungsbetrieb mitzuteilen:
 1. Name, Vorname, Geburtsdatum, Geburtsort und Adresse des Hauptwohnsitzes des Auszubildenden,
 2. Ausbildungsberuf,
 3. Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns und des vereinbarten Ausbildungsendes,
 4. eine vorangegangene Berufsausbildung und deren Bezeichnung,
 5. die vereinbarte Ausbildungsvergütung.
- (2) Änderungen, die das Ausbildungsverhältnis betreffen (z. B. vorzeitiger Abbruch, Verlängerung usw.) sind der LAK sowie der anerkannten Ausbildungsstätte unverzüglich mitzuteilen.
- (3) Der Ausbildungsbetrieb hat der LAK den Zeitpunkt des Bestehens der Gesellenprüfung mitzuteilen. Die LAK erstellt aufgrund dieser Meldung eine Bescheinigung über die in Abs. 1 und 2 enthaltenen Angaben, die der Ausbildungsbetrieb nach der Prüfung dem Auszubildenden auszuhändigen hat. Ergeben sich bei den Prüfungen Korrekturnotwendigkeiten, sind diese Korrekturen umgehend der LAK mitzuteilen, die eine erneute Bescheinigung ausstellt.

§ 13

Erstattungsleistungen

- (1) Die LAK erstattet:
 1. Dem Ausbildungsbetrieb nach vollständiger Absolvierung eines Ausbildungsjahres die an den Auszubildenden ausbezahlten Ausbildungsvergütungen, wenn eine angemessene

Ausbildungsvergütung im Sinne des § 17 Berufsbildungsgesetz gezahlt wird. Die Erstattungsleistung der LAK erfolgt bis zu einem Betrag, der dem Fünffachen der für das erste, dem Dreifachen für das zweite und dem Einfachen für das dritte Ausbildungsjahr tariflich vereinbarten monatlichen Ausbildungsvergütung entspricht.

Bei einem Wechsel des Ausbildungsbetriebes erfolgt die Erstattung anteilig an den im jeweiligen Ausbildungsjahr zuletzt ausbildenden Betrieb. Werden dem Auszubildenden aufgrund einer schulischen oder vorherigen Berufsausbildung Ausbildungszeiten angerechnet, erstattet die LAK den für das erste und zweite Ausbildungsjahr vorgesehenen Erstattungsbetrag. Die Erstattungsansprüche bestehen ungeachtet möglicher Ansprüche des Ausbildungsbetriebes gegen Dritte auf Ersatz der Kosten der im Krankheitsfall fortgezählten Ausbildungsvergütung.

Die Erstattung der Ausbildungsvergütung setzt voraus, dass der LAK der Ausbildungsvertrag vorgelegen hat. Auf einem von der LAK zur Verfügung gestellten Formular ist die Höhe der gezahlten Ausbildungsvergütung mitzuteilen und das Bestehen des Ausbildungsverhältnisses gegenüber der LAK durch Übersendung der Abrechnung der Ausbildungsvergütung für den letzten Monat des jeweiligen Ausbildungsjahres nachzuweisen. Auf dem Erstattungsformular hat der Ausbildungsbetrieb durch Unterschrift zu bestätigen, dass die angegebene Ausbildungsvergütung auch an den Auszubildenden ausgezahlt wurde.

2. Dem Ausbildungsbetrieb nach Ablauf des ersten Gesellenjahres einen Betrag in Höhe eines Monatslohnes (169 Stunden), wenn der Ausbildungsbetrieb mit einem bei ihm ausgebildeten Auszubildenden unmittelbar nach bestandener Gesellenprüfung ein Arbeitsverhältnis für mindestens 12 Monate abschließt und der ehemalige Auszubildende für mindestens 12 Monate als Geselle in Vollzeit tätig ist. Der Erstattungsbetrag errechnet sich auf Basis des in diesem Zeitraum nachweislich unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen gezahlten individuellen Stundenlohnes. Die Erstattungszahlung

wird zum 30. September fällig, es sei denn, die zwölfmonatige Beschäftigung ist erst zu einem späteren Zeitpunkt erfüllt, dann zu diesem.

3. Dem anerkannten Träger der überbetrieblichen Ausbildungsstätte nach Abschluss der Ausbildungsmaßnahme die Kosten für jeden Auszubildenden pro Ausbildungstagewerk pauschal in Höhe von 55,00 Euro, jedoch auf Nachweis höherer Kosten bis zu höchstens 65,00 Euro je Ausbildungstagewerk.

Im Falle der Internatsunterbringung zusätzlich pauschal 28,00 Euro je Kalendertag für Kost und Logis sowie bei einem entsprechenden Nachweis höherer Kosten bis zu höchstens 40,00 Euro je Kalendertag.

Die Kasse kann bei Nachweis höherer Kosten außerdem das Testat eines Wirtschaftsprüfers fordern.

Kosten der überbetrieblichen Ausbildungsstätte und des Internats sind insbesondere:

a) Personalkosten

1. Vergütung der Angestellten
2. Löhne der Arbeiter
3. Beschäftigungsentgelt, Aufwendung für nebenamtlich und nebenberuflich Tätige
4. Unterstützungs- und Fürsorgeleistungen

b) Sachkosten

1. Geschäftsbedarf
2. Bücher, Zeitschriften
3. Post- und Fernmeldegebühren
4. Haltung von Fahrzeugen und dergleichen
5. Bewirtschaftung der Grundstücke, Gebäude und Räume
6. Mieten für Geräte und zusätzlichen Raumbedarf
7. Verbrauchsmittel
8. Lehr- und Lernmittel
9. Dienstreisen

- c) Abschreibung auf Sachanlagen, soweit diese von einem Träger der Ausbildungsstätte oder von dieser finanziert worden sind in steuerlich zulässiger Höhe, und Zinsen.

Bildet die überbetriebliche Ausbildungsstätte nur Auszubil-

dende aus, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden (Dachdeckerausbildung), so sind erstattungsfähige Kosten je Ausbildungstagewerk die im Haushaltsjahr angefallenen Kosten der Ausbildungsstätte geteilt durch die Zahl der im Haushaltsjahr angefallenen Ausbildungstagewerke.

Findet nicht nur Dachdeckerausbildung statt, so sind aus den Kosten der Ausbildungsstätte die Gemeinkosten und die unmittelbar der Dachdeckerausbildung zuzuordnenden Kosten abzusondern. Erstattungsfähige Kosten je Ausbildungstagewerk sind:

- a) Die Gemeinkosten geteilt durch die Zahl aller in der Ausbildungsstätte im Haushaltsjahr angefallenen Ausbildungstagewerke (Aus- und Fortbildungstagewerke).
- b) Die unmittelbar der Dachdeckerausbildung zuzuordnenden Kosten geteilt durch die Zahl der Ausbildungstagewerke, die im Haushaltsjahr auf Auszubildende des Dachdeckerhandwerks entfallen sind.

Die Unterbringungskosten sind getrennt von den Ausbildungskosten zu erfassen. Die Unterbringungskosten eines mit der Ausbildungsstätte verbundenen Internats setzen sich aus einem Anteil an den Gemeinkosten des gesamten Ausbildungszentrums und den unmittelbar der Unterbringung und Verpflegung zuzuordnenden Kosten zusammen. Für die Ermittlung der Unterbringungskosten je Tag in Internaten, in denen nur Auszubildende aus Dachdeckerbetrieben untergebracht und verpflegt werden, gilt Abs. 3, in den übrigen Fällen Abs. 4 entsprechend.

Diese Kosten vermindern sich um gewährte Ausbildungsfördermittel des Bundes, der Länder und anderer öffentlich-rechtlicher Gebietskörperschaften, die auf das Ausbildungstagewerk und die internatsmäßige Unterbringung des von diesem Tarifvertrag erfassten Auszubildenden entfallen.

- (2) Voraussetzung für die Erstattung der Tagespauschalen nach Abs. 1 Ziff. 3 ist, dass
 1. die Ausbildung in einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte durchgeführt wird. Dies setzt voraus, dass die

Ausbildungsstätte in die bei der LAK geführte Liste eingetragen ist. Die Eintragung erfolgt auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien,

2. die Durchführung einer überbetrieblichen Ausbildung mit einer zusammenhängenden Unterweisung 40 Stunden je Woche oder eines anerkannten Lehrganges von kürzerer Ausbildungsdauer im Vollzeitunterricht erfolgt,
 3. die Ausbildungsstätte die tatsächliche Anwesenheit des Auszubildenden in der Ausbildungsstätte je Unterweisungstag bzw. je Kalendertag bei internatsmäßiger Unterbringung bestätigt,
 4. die in § 15 aufgeführten Anforderungen erfüllt sind.
- (3) Ist in einem Bundesland das schulische Berufsgrundbildungsjahr in Anrechnung auf die dreijährige Ausbildungszeit zwingend eingeführt, gilt anstelle von Abs. 1 Ziff. 3 folgende Regelung für die Kostenerstattung im ersten Ausbildungsjahr (schulisches Berufsgrundbildungsjahr BGJ):

Der Träger der überbetrieblichen Ausbildung im zweiten und dritten Ausbildungsjahr erhält zur Abgeltung der Schulungen im ersten Ausbildungsjahr einen Betrag von 40,90 Euro je Beschäftigten. Maßgeblich ist die Anzahl der Empfänger des 13. Monatseinkommens nach der Statistik der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk für den jeweils letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraum.

Diese Pauschale ist nach Vereinbarung der zuständigen Tarifvertragsparteien ausschließlich zweckgebunden zur Förderung der Berufsbildung und der Nachwuchswerbung im Dachdeckerhandwerk zu verwenden. Dies ist in geeigneter Weise nachzuweisen.

§ 14

Eintragung der überbetrieblichen Ausbildungsstätte

- (1) Aus der Eintragung der überbetrieblichen Ausbildungsstätte in die bei der LAK geführte Liste muss der Träger der Ausbildungsstätte ersichtlich sein. Eine Eintragung kann nur erfolgen, wenn die Erfüllung der in Abs. 2 geregelten Qualitätsanforderungen an überbetriebliche Ausbildungsstätten durch eine Bescheinigung einer von der LAK mit der Qualitätsüberprüfung beauftragten Stelle nachgewiesen wird.

(2) Die überbetrieblichen Ausbildungsstätten haben für eine Eintragung in die bei der LAK geführte Liste folgende Qualitätsanforderungen zu erfüllen:

1. Größe und Ausstattung der Ausbildungsstätten einschließlich der Unterrichtsräume, Pausen- und Sozialräume nach Maßgabe des zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Leitfadens,
2. Unterrichtung des Ausbildungsbetriebes über alle ausbildungsrelevanten Fragen (z. B. Fehlzeiten, persönliche Ereignisse, Beurteilung des Auszubildenden nach Lehrgangsende),
3. Beurteilung der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme durch den Auszubildenden und den Ausbildungsbetrieb,
4. Qualifikation der Ausbilder in der beruflichen Grund- und Fachbildung nach den Bestimmungen der §§ 22 ff. HwO, §§ 28 ff. BBiG,
5. regelmäßige fachspezifische und pädagogische Weiterbildung der Ausbilder,
6. Gruppengröße je Ausbilder nach den unter Ziff. 1 genannten Empfehlungen des Bundesinstituts für Berufsbildung,
7. Einhaltung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildungsordnung in der jeweiligen Fassung,
8. Anwendung der BIBB-Übungsreihen für die Lehrgänge der überbetrieblichen Ausbildung auf der Grundlage der Ausbildungsordnung in der jeweiligen Fassung und
9. Angebot der Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben und den Berufsschulen (Lernortkooperation).

Im Falle der Unterbringung in abgeschlossenen Internaten oder sonstigen Beherbergungsstätten (z. B. Pensionen, Jugendherbergen) sind zudem folgende Qualitätsanforderungen zu erfüllen:

1. Sicherstellung einer sozialpädagogischen Betreuung bei Bedarf,
2. Raumbelastung mit in der Regel zwei, höchstens jedoch 4 Auszubildenden in Zimmern mit Dusche und WC bzw. mit Dusche und WC auf der Etage,
3. Angebote zur Freizeitgestaltung und
4. Verpflegung mit Frühstück, Mittagessen und Abendessen.

- (3) Die Qualitätsanforderungen nach Abs. 2 werden von einer durch die LAK beauftragten Stelle auf der Grundlage eines von den Tarifvertragsparteien aufgestellten Leitfadens wiederkehrend in der Form überprüft, dass alle drei Jahre eine komplette Feststellung der Einhaltung der Qualitätskriterien erfolgt sowie jährlich ein Situationsgespräch stattfindet. Sofern die Ausbildungsstätte bereits ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem eingeführt hat, kann die Überprüfung von dem für das Qualitätsmanagement zuständigen Zertifizierer durchgeführt werden (Kombi-Audit). Der Zertifizierer hat über seine im Rahmen der Überprüfung getroffenen Feststellungen einen Bericht zu verfassen und ihn mit der Ausbildungsstätte zu erörtern. Wird bei der Überprüfung festgestellt, dass die Qualitätsanforderungen in vollem Umfang erfüllt werden, so ist dieses zu bescheinigen. Werden einzelne Qualitätsanforderungen nicht erfüllt, ist der Ausbildungsstätte durch die LAK eine angemessene Frist von längstens 12, bei baulichen Mängeln von längstens 24 Monaten einzuräumen, innerhalb derer die Ausbildungsanforderungen zu erfüllen sind. Werden die Qualitätsanforderungen nicht oder nach Ablauf der Nachfrist und erneuter Überprüfung durch die von der LAK beauftragte Stelle nicht erfüllt, ist die Bescheinigung zu verweigern. Die Kosten dieser Überprüfung trägt die Ausbildungsstätte. Je einem Vertreter der Tarifvertragsparteien sowie auf Wunsch einem Vertreter der LAK ist eine Begleitung der Überprüfung, auch sofern sie in den Räumlichkeiten der Ausbildungsstätte stattfindet, zu ermöglichen.
- (4) Die Streichung einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte aus der bei der LAK geführten Liste erfolgt auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien oder durch die LAK, wenn während der Dauer von zwei Jahren keine Kosten erstattet worden sind, die von ihr dafür beauftragte Stelle festgestellt hat, dass die in Abs. 2 geregelten Qualitätsanforderungen nicht mehr erfüllt werden oder die Ausbildungsstätte eine Überprüfung durch die von der LAK beauftragte Stelle verweigert hat.
- (5) Die LAK hat die überbetriebliche Ausbildungsstätte und die Tarifvertragsparteien von der Eintragung in die Liste und von der Streichung aus der Liste zu unterrichten.

§ 15

Verfahren bei Erstattung

- (1) Die anerkannte Ausbildungsstätte meldet der LAK die von ihr benötigten Daten des Ausbildungsverhältnisses gemäß § 12 Abs. 1 Ziff. 1 in Form einer elektronischen Übersendung der Ausbildungsverträge. Die das Ausbildungsverhältnis betreffenden Veränderungen sind ebenfalls mitzuteilen. Die LAK hat außerdem das Recht, Einblick in die bei der überbetrieblichen Ausbildungsstätte hinterlegten Ausbildungsverträge zu nehmen. Erstattungsforderungen des Ausbildungsbetriebes sind mit der Maßgabe zweckgebunden, dass der Ausbildungsbetrieb über sie nur verfügen kann, wenn das bei der LAK bestehende Beitragskonto ausgeglichen ist. Eine Aufrechnung gegen bestehende Beitragsrückstände ist für den Ausbildungsbetrieb ausgeschlossen. § 366 BGB findet keine Anwendung.
- (2) Die Erstattung der Kosten für den Besuch überbetrieblicher Ausbildungsstätten gemäß § 13 Abs. 1 Ziff. 3 bzw. Ziffer 4 durch die LAK erfolgt nach Abschluss einer Ausbildungsmaßnahme, indem die überbetriebliche Ausbildungsstätte diese unter Angabe der Anzahl der Tage der überbetrieblichen Ausbildung sowie der Anzahl der Tage, an denen der Auszubildende internatsmäßig untergebracht war, bei der LAK anfordert. Die Kasse ist nicht berechtigt, diese Erstattung mit Beitragsforderungen oder anderen Forderungen gegen den Ausbildungsbetrieb aufzurechnen.

§ 16

Verfahrensvereinfachung

Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die LAK befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Ausbildungsbetriebe und Auszubildende gewährleisten.

§ 17

Verfall und Verjährung

Erstattungsansprüche des Arbeitgebers sowie der überbetrieblichen Ausbildungsstätte gegen die LAK verfallen, wenn sie nicht innerhalb

von 4 Jahren nach Ablauf des Jahres, in dem sie entstanden sind, geltend gemacht worden sind.

Abschnitt III: Beitrag und Schlussbestimmung

§ 18 Beitrag

Die Betriebe haben die zur Finanzierung der Erstattungsleistung nach diesem Tarifvertrag erforderlichen Mittel durch Beiträge aufzubringen und an die Einzugsstelle (§ 7 VTV) abzuführen. Die Höhe des Sozialkassenbeitrages und der Beitragseinzug werden in dem Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk (VTV) geregelt. Der Beitrag ist Teil des Sozialkassenbeitrages gemäß § 7 Ziff. 1 VTV.

§ 19 Erfüllungsort und Gerichtsstand

Als Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der LAK gegen Arbeitgeber und Ausbildungsstätten sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Ausbildungsstätten gegen die LAK ist Wiesbaden.

§ 20 Änderung der Voraussetzungen

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, auch vor Ende der Laufdauer dieses Tarifvertrages über eine Anpassung der Beitrags- und Erstattungsregelung nach §§ 13, 18 zu befinden, falls wesentliche Änderungen gegenüber der augenblicklichen Ausbildungssituation im Dachdeckerhandwerk, z. B. in der Zahl der Auszubildenden, eintreten.

§ 21 Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2015 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2017.

Köln/Frankfurt am Main, 05. Oktober 2016

**Tarifvertrag
über die Altersteilzeit im Dachdeckerhandwerk
(TV Altersteilzeit)**

vom 15. Juli 1998

in der Fassung vom
15. November 2000 und dem 20. März 2001

Zwischen dem

**Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks
– Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik e. V. –
Fritz-Reuter-Straße 1, 50968 Köln**

und der

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main**

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Gewerbliche Arbeitnehmer¹ und Angestellte, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Nicht erfasst werden die unter § 5 Abs. 2 und 3 des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Personen.

§ 2

Vereinbarung eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses

1. Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (ATG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung kann durch schriftliche einzelvertragliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer, auch nach Maßgabe einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, eine Teilzeitbeschäftigung in Form eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen gemäß § 3 erfüllt.
2. In der Vereinbarung über die Altersteilzeit kann jede Verteilung der Arbeitszeit vereinbart werden, welche den Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes entspricht. Es kann insbesondere vereinbart werden, dass die während des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses insgesamt zu leistende Arbeitszeit in einem Zeitraum von bis zu sechs Jahren so verteilt wird, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses geleistet (Arbeitsphase) und der Arbeitnehmer anschließend von der Arbeit freigestellt (Freistellungsphase) wird (Blockzeitmodell). Über den gesetzlichen Höchstförderzeitraum von bis zu 6 Jahren hinaus kann

¹ Der Begriff „Arbeitnehmer“ im gesamten Tarifvertrag steht immer auch für Arbeitnehmerin, ebenso wie alle männlichen Bezeichnungen die weiblichen Bezeichnungen mit einschließen.

auch ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis von bis zu 10 Jahren vereinbart werden.

§ 3

Begünstigter Personenkreis

1. Eine Altersteilzeitvereinbarung kann mit dem Beschäftigten abgeschlossen werden, wenn der Beschäftigte
 - a) zu Beginn der Altersteilzeit mindestens 55 Jahre alt ist und
 - b) innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gestanden hat.
2. Während der Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses beträgt die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers die Hälfte der bisher vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer ist auch nach Eintritt in die Altersteilzeit versicherungspflichtig zu beschäftigen.
3. Gewerbliche Beschäftigte, die das 58. bis 63. Lebensjahr vollendet haben, haben nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Tarifvertrages Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages mit mindestens zweijähriger bis zu sechsjähriger verblockter Altersteilzeit, sofern nicht bereits ein gewerblich Beschäftigter dieser Altersgruppe und nicht mehr als 5 v. H. der Gesamtbelegschaft des Betriebes ein Altersteilzeitverhältnis begründet haben. Die Freistellungsphase beginnt frühestens mit dem auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgenden Monatsersten. Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages ist spätestens 12 Monate vor dem gewünschten Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen. Der Antrag muss den gewünschten Beginn und die Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses umfassen. Bei Beschäftigten in Schlüsselfunktionen kann der Arbeitgeber verlangen, dass der Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses um bis zu ein Jahr verschoben wird. Der Altersteilzeitvertrag ist spätestens zwei Monate vor Beginn schriftlich abzuschließen.

In Betrieben bis einschließlich 6 gewerblich Beschäftigten (Auszubildende ausgenommen) ist zwischen den Arbeitsvertragsparteien Einvernehmen über den Abschluss eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses zu erzielen; ein einseitiger Anspruch des/der Beschäftigten auf eine Altersteilzeitvereinbarung besteht in diesen Fällen nicht.

§ 4

Geltung tariflicher Regelungen während der Altersteilzeit

1. Das Arbeitsverhältnis bleibt während der gesamten Altersteilzeit bestehen; soweit in diesem Tarifvertrag oder in einem spezielleren Tarifvertrag nicht abweichende Regelungen getroffen werden, bestehen die tariflichen Ansprüche während der Altersteilzeit fort.
2. In der Zeit der vollständigen Freistellung von der Arbeit erwirbt der Arbeitnehmer keine Urlaubsansprüche. Auch ein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld entsteht in dieser Zeit nicht. Der während der Arbeitsphase erworbene Urlaub ist vor Beginn der Freistellungsphase zu gewähren, ist dies nicht möglich, ist der Anspruch abzugelten.

§ 5

Mitteilungspflichten; Einschränkung von Nebentätigkeiten

1. Der Arbeitnehmer hat während der Altersteilzeit – auch während der Freistellungsphase – Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die seinen Anspruch auf Altersteilzeitleistungen berühren, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
2. Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit auszuüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 Viertes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IV überschreitet.

§ 6

Höhe der Altersteilzeitleistungen

1. Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses seinen tariflichen Lohn bzw. sein Tarifgehalt nach Maßgabe der verminderten durchschnittlichen wöchentlichen

Arbeitszeit. Das Arbeitsentgelt ist unabhängig von der konkreten Verteilung der Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

2. Der Arbeitnehmer erhält für einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) ATG Aufstockungsleistungen in Höhe von 20 v. H. des für die Altersteilzeit gezahlten Arbeitsentgelts, mindestens jedoch auf 70 v. H. des um die gesetzlichen Abzüge, die beim Arbeitnehmer gewöhnlich anfallen, verminderten Vollzeitarbeitsentgelts (Mindestnettobetrag).
3. Der Arbeitgeber entrichtet für einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren für den Arbeitnehmer zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v. H. des Vollzeitarbeitsentgelts und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit entfällt, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b) ATG).
4. Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Absätze 2 und 3 gehören alle der Lohnsteuer und der Sozialversicherung unterliegenden laufenden Bezüge und Einmalzahlungen, letztere jedoch nur, soweit durch sie zusammen mit den laufenden Bezügen die monatliche Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des § 159 SGB VI nicht überschritten wird.

§ 7

Tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung

1. Der gewerbliche Beschäftigte, der bis zum 31. Dezember 2003 das 58. Lebensjahr vollendet hat, erhält zusätzlich zu seinen Ansprüchen gemäß § 6 für den Zeitraum der Altersteilzeit, höchstens jedoch bis zu sechs Jahren eine tarifliche zusätzliche Aufstockungsleistung in Höhe von weiteren 10 Prozent des für die Altersteilzeit gezahlten Arbeitsentgelts, mindestens jedoch auf 80 v. H. des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Beschäftigten gewöhnlich anfallen, verminderten Vollzeitarbeitsentgelts (Mindestnettobetrag). § 54 Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – findet keine Anwendung.
2. Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk

(Kasse) hat die Aufgabe, die Auszahlung der tariflichen Aufstockungsleistung an den Arbeitnehmer durch Erstattung an den auszahlenden Betrieb zu sichern.

Die Einzahlung des Betrags, dessen Verwaltung sowie die Erstattung der tariflichen Aufstockungsleistung an den Arbeitgeber werden im Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk (VTV) geregelt.

§ 8

Dauer und Ende des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses

1. In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer gemäß § 38 SGB VI im Anschluss an das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis vorzeitig ab Vollendung des 60. Lebensjahres Altersrente beanspruchen möchte, darf die Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses 24 Kalendermonate nicht unterschreiten.
2. Das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis endet
 - a) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer die Altersteilzeit beendet oder das 65. Lebensjahr vollendet hat,
 - b) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Monat, von dem an der Arbeitnehmer eine der in § 5 Abs. 1 Nr. 2 ATG genannten Leistungen beanspruchen kann, oder
 - c) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer eine der in § 5 Abs. 1 Nr. 3 ATG genannten Leistungen bezieht.
3. Endet das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis vorzeitig, so erhält der Arbeitnehmer einen Ausgleich zwischen dem tariflichen Lohn bzw. Tarifgehalt für die erbrachte Arbeitsleistung und den nach § 6 Abs. 1 und Abs. 2 einschließlich der Aufstockungsleistungen erbrachten Altersteilzeitleistungen. Wurden die Aufstockungsleistungen von der Bundesanstalt für Arbeit nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 ATG erstattet oder während der Freistellungsphase deshalb nicht erstattet, weil eine Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 ATG nicht erfolgte, so erhält der Arbeitnehmer einen Ausgleich zwischen dem tariflichen Lohn bzw. Tarifgehalt für die erbrachte Arbeitsleistung und der Altersteilzeitleistung nach § 6 Abs. 1.

Bei Tod des Arbeitnehmers steht dieser Anspruch seinen Erben zu.

§ 9

Insolvenzschutz und Kündigungsschutz

1. In der betrieblichen oder einzelvertraglichen Altersteilzeitvereinbarung treffen die Vertragspartner eine Regelung zur Absicherung der Ansprüche des Arbeitnehmers bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. Eine solche Regelung umfasst den bereits erworbenen und noch nicht erfüllten Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt (§ 6 Abs. 1) für die Freistellungsphase einschließlich des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und des Kassenbeitrags, soweit kein Anspruch auf Insolvenzgeld besteht und der Anspruch höher ist als das Dreifache der monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV und der vereinbarte Zeitraum, für den Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, 27 Kalendermonate nach dem ersten Lohnabrechnungszeitraum der Arbeitsphase übersteigt. Die Absicherung kann insbesondere durch Bankbürgschaft oder Pfandrechte erfolgen.
2. Eine betriebsbedingte Kündigung mit Wirkung für einen Zeitpunkt in einer Freistellungsphase ist ausgeschlossen.

§ 10

Inkrafttreten und Laufdauer

Der Tarifvertrag tritt am 01. August 1998 in Kraft und am 31. Dezember 2009 außer Kraft. Für Arbeitnehmer, die bis zu diesem Zeitpunkt in das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis eingetreten sind, gelten die tariflichen Bestimmungen weiter.

Wiesbaden, Köln/Frankfurt am Main, den 15. Juli 1998,
15. November 2000, 20. März 2001

**Tarifvertrag
über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer
im Dachdeckerhandwerk**

vom 07. Juli 1978

in der Fassung vom

10. November 1978, 27. Juni 1980, 31. Juli 1982, 21. Juni 1985,
31. August 1987, 16. Juni 1988, 08. November 1989,
24. Januar 1990, 18. März 1991, 27. April 1994, 23. Juni 1995,
30. September 1997, 26. Juni 1998, 23. Juni 1999,
15. November 2000, 29. August 2001, 30. September 2002,
21. August 2003, 20. Juni 2005, 26. August 2008, 13. Januar 2009,
22. Juni 2009, 15. Juli 2010 und dem 08. Oktober 2014

Zwischen dem

**Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks
– Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik e. V. –
Fritz-Reuter-Straße 1, 50968 Köln**

und der

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main**

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks
- § 3 Zweck der Zusatzversorgungskasse

Teil I: Alters- und Invalidenbeihilfe sowie Sterbegeld

- § 4 Aufbringung der Mittel
- § 5 Versicherungsbedingungen der Zusatzversorgungskasse
 - I. Leistungsarten und Kreis der Versicherten
 - II. Wartezeiten
 - III. Leistungshöhe
 - IV. Beginn und Dauer der Leistungsgewährung
 - V. Unverfallbarkeit des Leistungsanspruchs und Erlöschen des Versicherungsverhältnisses
 - VI. Antragstellung, Nachweis und Meldepflichten
 - VII. Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug
 - VIII. Verjährung
 - IX. Sicherung der Ansprüche der Versicherten
 - X. Verwendung der Mittel
 - XI. Übergangsregelungen

Teil II: Betriebliche Altersversorgung

- § 6 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung
- § 7 Beginn und Dauer der Leistungsgewährung
- § 8 Unverfallbarkeit

Teil III: Gemeinsame Bestimmungen

- § 9 Erfüllungsort und Gerichtsstand
- § 10 Verhältnis zu betrieblichen Altersversicherungen
- § 11 Verfahren
- § 12 Durchführung des Vertrages
- § 13 Vertragsdauer

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks. Betriebe des Dachdeckerhandwerks fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Betrieb im Sinne dieses Tarifvertrages ist auch eine selbstständige Betriebsabteilung. Als solches gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die außerhalb der stationären Betriebsstätte eines nicht vom Geltungsbereich erfassten Betriebes Tätigkeiten des Dachdeckerhandwerks ausführen.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer¹, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks

Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse in der Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG) im Sinne des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG).

§ 3

Zweck der Zusatzversorgungskasse

Die Kasse gewährt:

- a) zusätzliche Leistungen zur sozialen Rentenversicherung in Gestalt von Beihilfen zum Altersruhegeld sowie zur gesetzlichen Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung),
- b) ein Sterbegeld,

¹ Der Begriff „Arbeitnehmer“ im gesamten Tarifvertrag steht immer auch für Arbeitnehmerin, ebenso wie alle männlichen Bezeichnungen die weiblichen Bezeichnungen mit einschließen.

- c) Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage von § 3 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monateinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk.

Teil I:

Alters- und Invalidenbeihilfe sowie Sterbegeld

§ 4

Aufbringung der Mittel

1. Der vom Arbeitgeber zur Erfüllung der Kassenleistungen aufzubringende Beitrag wird in einem Prozentsatz der Bruttolohnsumme erhoben und ist monatlich an die Kasse abzuführen. Näheres regelt der Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk (VTV, § 7 dieses Tarifvertrages).
2. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.
3. Der Prozentsatz beträgt 1,0 v. H.

§ 5

Versicherungsbedingungen der Zusatzversorgungskasse

I. LEISTUNGSARTEN UND KREIS DER VERSICHERTEN

1. Die Kasse gewährt ab 01. Januar 1967 nach Maßgabe der Satzung und der nachstehenden Bestimmungen folgende Leistungen:
 - a) Beihilfen zum Altersruhegeld;
 - b) Beihilfen zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch – gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI),
 - c) Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 Prozent vorliegt, soweit nicht bereits eine Beihilfe gemäß Nr. 1 a) oder b) zu gewähren ist;
 - d) ein Sterbegeld.
2. Die Leistungspflicht der Kasse tritt ein (Versicherungsfall), wenn ein versicherter Arbeitnehmer
 - a) die Wartezeit erfüllt hat und
 - b) einen Tatbestand erfüllt, der gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Anspruch auf eine Rente i. S. der Nr. 1a) – c) begründet.

II. WARTEZEITEN

1. Als Wartezeiten gelten:
 - a) alle Zeiten der Tätigkeit in einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks; dies gilt auch für Tätigkeitszeiten vor dem 01. Januar 1966;
 - b) Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder Krankheit gemäß Nr. 2 b);
 - c) Zeiten des Bestehens eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses nach dem Altersteilzeitgesetz.
2. a) Die Wartezeit beträgt 240 Monate; sie verkürzt sich für Versicherungsfälle, die im Kalenderjahr
 - 1975 eingetreten sind, auf 228 Monate,
 - 1974 eingetreten sind, auf 216 Monate,
 - 1973 eingetreten sind, auf 204 Monate,
 - 1972 eingetreten sind, auf 192 Monate,
 - 1971 eingetreten sind, auf 180 Monate,
 - 1970 eingetreten sind, auf 168 Monate,
 - 1969 eingetreten sind, auf 156 Monate,
 - 1968 eingetreten sind, auf 144 Monate,
 - 1967 eingetreten sind, auf 132 Monate,
 - 1966 eingetreten sind und früher, auf 120 Monate.
- b) Zeiten der nachgewiesenen Arbeitslosigkeit oder Krankheit werden auf die Wartezeiten nach diesem Tarifvertrag bis zu 30 Monaten angerechnet, soweit sie in die letzten 7 Jahre vor Eintritt des Versicherungsfalles fallen oder bei berufsuntauglich (bauuntauglich) Geschriebenen (Nr. 5) innerhalb der letzten 7 Jahre vor Eintritt der Bauuntauglichkeit liegen.
- c) Vom 01. Januar 1966 an können Zeiten der Tätigkeit nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn sie durch eine Lohnnachweiskarte für Lohnausgleich und Zusatzversorgung im Dachdeckerhandwerk (ab 1986 Beschäftigungsnachweiskarte für das Dachdeckerhandwerk) nachgewiesen sind. Ergibt sich aus dem lohnsteuerpflichtigen Bruttolohn eines Versicherten im Verhältnis zu der ausgewiesenen Beschäftigungszeit, dass hierin größere Zeiträume ohne Lohnzahlung enthalten sein müssen, kann die Kasse von dem Versicherten fordern, dass er die lohnzahlungspflichtigen Beschäftigungszeiten durch eine

Firmenbescheinigung oder in anderer Weise glaubhaft macht. In diesen Fällen ist die Kasse berechtigt, die ausgewiesene Beschäftigungszeit nur teilweise als Wartezeit anzurechnen.

Der Lohnnachweiskarte stehen die Beitragskarte „W“ und für die Zeit vom 01. Januar 1966 bis 31. Dezember 1976 die Beitragsnachweiskarte aus dem Beitragsheft Dachdecker der Winter-Lohnausgleichskasse des Berliner Baugewerbes gleich. Für die Lehrzeit oder die Ausbildungszeit im Dachdeckerhandwerk gelten das Lehrzeugnis oder das Zeugnis des Ausbildungsbetriebes als Nachweise. Vom 01. August 1978 an können Lehr- und Ausbildungszeiten nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn sie durch eine Ausbildungsnachweiskarte oder durch die von der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk erstellten Bescheinigung über Ausbildungszeiten im Dachdeckerhandwerk nachgewiesen werden.

d) Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgung im Baugewerbe, im Maler- und Lackiererhandwerk, in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern, im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, im Nordwestdeutschen Betonsteingewerbe (Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen) sowie im Gerüstbaugewerbe erfasst werden, werden auf die Wartezeiten nach diesem Tarifvertrag bis zu 180 Monaten angerechnet, wenn sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten. Der Antragsteller kann jedoch auf die Berücksichtigung dieser Zeiten verzichten.

3. Für die Gewährung des Sterbegeldes gelten die gleichen Bestimmungen über die Wartezeit wie für die Gewährung von Beihilfen zum Altersruhegeld, zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente. Das Sterbegeld wird auch für die Personen gewährt, die im Zeitpunkt ihres Ablebens Anspruch auf eine Beihilfe gemäß Abschnitt III und IV hatten.

Anspruch auf Sterbegeld haben nacheinander

- a) der Ehegatte
- b) die Kinder
- c) die Eltern

4. Tritt der Versicherungsfall infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Dachdeckerhandwerk im Sinne der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung ein, so werden die Beihilfen oder das Sterbegeld auch dann gewährt, wenn die Wartezeiten im Sinne von Nr. 2a) und 2b) nicht erfüllt sind.
Entsprechendes gilt auch für den in Abschnitt III Nr. 3 beschriebenen Personenkreis (Sofortrentner).
5. Ist ein Versicherter, der die Wartezeiten gemäß Nr. 2 erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Dachdeckerhandwerk ausgeschieden und erklärt ihn ein beamteter Arzt von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich (bauuntauglich), so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses und der Nachweise über die Wartezeit zu melden. Die Kasse kann in allen Fällen weitere Nachweise auf ihre Kosten vom Versicherten verlangen.
Bei ausreichendem Nachweis hat die Kasse die Untauglichkeit für das Dachdeckerhandwerk anzuerkennen. Versagt sie die Anerkennung, so kann der Versicherte innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zustellung des Bescheides eine arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeiführen.

III. LEISTUNGSHÖHE

1. Die Beihilfe zum Altersruhegeld beträgt monatlich 71,92 Euro.
2. Die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente beträgt monatlich 52,48 Euro. Nach Vollendung des 65. Lebensjahres erhöht sich die Beihilfe auf 71,92 Euro monatlich.
3. Die Beihilfe für die Personen, die am 01. Januar 1966 bereits eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung im Sinne von § 1 Nr. 1 a) – c) beziehen und vor Beginn des Rentenbezuges eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk ausgeübt haben, am 01. Januar 1966 jedoch nicht mehr ausgeübt haben (Sofortrentner), beträgt in jedem Falle 52,48 Euro monatlich.
4. Die in Nr. 1 bis 3 festgelegte Leistungshöhe gilt für die Zeit ab 01. Januar 2010. Die Leistungshöhe für Beihilfeansprüche aus Versicherungsfällen vor dem 01. Juli 1998 beträgt

in der Zeit vom 01. Januar 1967 bis 31. Dezember 1971

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 23,04 Euro monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente 15,36 Euro monatlich,

in der Zeit vom 01. Januar 1972 bis 30. November 1974

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 33,24 Euro monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente 25,56 Euro monatlich,

in der Zeit vom 01. Dezember 1974 bis 30. November 1976

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 38,36 Euro monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente 30,68 Euro monatlich,

in der Zeit vom 01. Dezember 1976 bis 30. Juni 1978

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 40,92 Euro monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente 33,24 Euro monatlich,

in der Zeit vom 01. Juli 1978 bis 30. Juni 1980

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 43,48 Euro monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente 35,80 Euro monatlich,

in der Zeit vom 01. Juli 1980 bis 30. Juni 1982

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 46,04 Euro monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente 38,36 Euro monatlich,

in der Zeit vom 01. Juli 1982 bis 30. Juni 1985

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 53,20 Euro monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente 38,36 Euro monatlich,

in der Zeit vom 01. Juli 1985 bis 30. Juni 1988

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 55,24 Euro monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente 38,36 Euro monatlich,

in der Zeit vom 01. Juli 1988 bis 31. Dezember 1993

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 57,80 Euro monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente 38,36 Euro monatlich,

in der Zeit vom 01. Januar 1994 bis 30. Juni 1998

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 60,36 Euro monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente 40,92 Euro monatlich,

in der Zeit vom 01. Juli 1998 bis 31. Dezember 2003

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 62,92 Euro monatlich
- b) für Beihilfen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente 43,48 Euro monatlich,

in der Zeit vom 01. Januar 2004 bis 30. Juni 2009

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 66,92 Euro monatlich,
- b) für Beihilfen wegen verminderter Erwerbsunfähigkeit sowie zur Unfallrente 47,48 Euro monatlich,

in der Zeit vom 01. Juli 2009 bis 31. Dezember 2009

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 70,22 Euro monatlich,
- b) für Beihilfen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente 50,78 Euro monatlich.

Nr. 2 Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass sich die Beihilfe auf die jeweiligen Beträge der Beihilfen zum Altersruhegeld erhöht.

Die Beihilfe zum Altersruhegeld erhöht sich für Versicherungsfälle nach dem 01. Januar 1973 und vor dem 01. Juli 1982, wenn der Versicherte nach Vollendung des 63. Lebensjahres in Betrieben des Dachdeckerhandwerks weitergearbeitet hat. Ist der Versicherte nach Vollendung des 64. Lebensjahres aus dem Dachdeckerhandwerk ausgeschieden, so erhöht sich die Beihilfe zum Altersruhegeld um 3,58 Euro, ist er nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Dachdeckerhandwerk ausgeschieden, so erhöht sich die Beihilfe um 7,16 Euro monatlich.

5. Das Sterbegeld beträgt 511,32 Euro.
6. Die Höhe des unverfallbaren Teils der Beihilfe ergibt sich aus § 5 V Nr. 2. Gewährt die Kasse Leistungen aufgrund der Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 d), so ist sie berechtigt, die Leistungen gemäß den Tarifverträgen über die Zusatzver-

sorgung des Baugewerbes, des Maler- und Lackiererhandwerks, der Steine- und Erden-Industrie und des Betonsteinhandwerks in Bayern, des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks, des Nordwestdeutschen Betonsteingewerbes sowie des Gerüstbaugewerbes auf ihre Leistungen anzurechnen.

IV. BEGINN UND DAUER DER LEISTUNGSGEWÄHRUNG

1. Alle Beihilfen werden für jeweils ein Kalendervierteljahr im Voraus gezahlt.
2. Die Beihilfen werden von dem Monat an, in dem der Versicherungsfall (Abschnitt I Nr. 3) eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres gewährt, in dem der Versicherte stirbt oder die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen.
3. Sofern der Fälligkeitstermin einer Beihilfe (Nr. 2) nicht mit dem Beginn des Kalendervierteljahres zusammenfällt, wird der entsprechende Teilbetrag mit der ersten vollen kalendervierteljährlichen Zahlung angewiesen.
4. Die Zahlung der Beihilfe zum vorgezogenen Altersruhegeld gemäß § 1248 Abs. 2 RVO zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente endet mit dem Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem der Anspruch auf die gesetzliche Rente weggefallen ist bzw. die vom Unfallversicherungsträger anerkannte Erwerbsminderung auf weniger als 50 Prozent festgesetzt wird.
5. Das Sterbegeld wird gezahlt, wenn die Sterbeurkunde und der Nachweis der Wartezeit des Versicherten erbracht worden sind.

V. UNVERFALLBARKEIT DES LEISTUNGSANSPRUCHS UND ERLÖSCHEN DES VERSICHERUNGSVERHÄLTNISSSES

1. Scheidet ein Versicherter aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 5 I Nr. 1 aufgeführten Beihilfe und des Sterbegeldes, wenn bei seinem Ausscheiden aus einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks die Versorgungszusage durch die Kasse mindestens 5 Jahre bestanden hat und der Versicherte entweder nach dem 31. Dezember 2002 ausgeschie-

den ist und im Zeitpunkt des Ausscheidens das 30. Lebensjahr vollendet hat oder nach dem 31. Dezember 2008 ausgeschieden ist und im Zeitpunkt des Ausscheidens das 25. Lebensjahr vollendet hat.

Der unverfallbare Teil der Beihilfe und des Sterbegeldes beträgt 12,5 Prozent der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 5 Jahre, 25 Prozent der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 10 Jahre, 100 Prozent der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 20 Jahre Wartezeit im Sinne von § 5 II Nr. 1 zurückgelegt hat.

Im Falle der Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 II Nr. 2 d werden auf die erforderlichen Wartezeiten von 10 Jahren höchstens 7 ½ Jahre und von 20 Jahren höchstens 15 Jahre fremde Wartezeiten angerechnet. Bei einer Wartezeit von weniger als 10 Jahren werden Fremdzeiten gemäß § 5 II Nr. 2 d nicht angerechnet. Bei der Berechnung ist die in § 5 III für den Versicherungsfall im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dachdeckerhandwerk geltende Leistungshöhe zugrunde zu legen.

2. Ist ein Versicherter aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk nach dem 21. Dezember 1974 und vor dem 01. Januar 2003 vor Eintritt des Versicherungsfalles ausgeschieden, ohne dass ein Fall nach § 5 II Nr. 5 gegeben ist, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der Beihilfe und des Sterbegeldes, wenn er bei seinem Ausscheiden aus einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks das 35. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage durch die Kasse mindestens 10 Jahre bestanden hat.

In diesen Fällen beträgt der unverfallbare Teil der Beihilfe und des Sterbegeldes

- 25 Prozent der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 10 Jahre,
- 50 Prozent der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 20 Jahre,
- 75 Prozent der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 30 Jahre

Wartezeit im Sinne von § 5 II Nr. 1 zurückgelegt hat.

Nr. 1 Satz 3 bis 5 gelten entsprechend, wobei im Fall des Satzes 2, 3. Alternative (75-prozentige Teilbeihilfe) höchstens 22 ½ Jahre fremde Wartezeiten gemäß § 5 II Nr. 2 d angerechnet werden.

Ein Versicherter, der gemäß Satz 2 eine Anwartschaft von mindestens 50 Prozent erworben hat, behält den Anspruch auf die volle Beihilfe, wenn

- a) der Versicherungsfall innerhalb von 3 Jahren nach dem Ausscheiden eintritt und der Versicherte in diesem Zeitraum nachgewiesenermaßen ausschließlich arbeitslos oder krank und arbeitslos war oder
 - b) der Versicherte zwischen dem Ausscheiden und dem Eintritt des Versicherungsfalles nachgewiesenermaßen ausschließlich krank war.
3. Scheidet ein Versicherter aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk aus, ohne die Voraussetzungen der Nr. 1 oder Nr. 2 erfüllt zu haben, so endet das Versicherungsverhältnis zur Kasse.
Eine Abfindung wird nicht gezahlt.
 4. Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn ein Arbeitnehmer erneut eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeit in einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks aufnimmt. Die Ansprüche gemäß Nr. 1 bzw. Nr. 2 bleiben davon unberührt. Es werden jedoch höchstens die Leistungen gemäß § 5 III gewährt.
 5. Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden auf Ansprüche aus diesem Tarifvertrag keine Anwendung.

VI. ANTRAGSTELLUNG, NACHWEIS UND MELDEPFLICHTEN

1. Der Antrag auf Gewährung einer Leistung ist schriftlich auf einem Vordruck der Kasse unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen.
2. Dem Antrag auf Gewährung einer Leistung sind außer den nach Abschnitt II erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten beizufügen:
 - a) für die Beihilfe zum Altersruhegeld der Rentenbescheid des Versicherungsträgers;

- b) für die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit der Rentenbescheid (einschließlich Anlagen) des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, dass und von welchem Zeitpunkt an der Anspruch des Versicherten auf eine gesetzliche Rente begründet ist;
 - c) für die Beihilfen zur Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung der Rentenbescheid, aus dem sich der Eintritt einer Erwerbsminderung von mindestens 50 Prozent ergibt;
 - d) für das Sterbegeld die Sterbeurkunde des Versicherten.
 - e) Beantragt der Versicherte, die Wartezeitanrechnung gemäß § 5 II Nr. 2 d), so hat er außerdem den Bescheid der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes über die Gewährung oder Ablehnung von Leistungen vorzulegen.
3. Die Rente muss von einem Rentenversicherungsträger innerhalb der Bundesrepublik Deutschland oder des Landes Berlin gewährt werden.
 4. Jeder Empfänger von Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit hat im ersten Kalendervierteljahr eines jeden Jahres den Nachweis des Fortbestehens seiner Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen aus der Rentenversicherung zu erbringen.
 5. Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung von Beihilfen von Einfluss sind, müssen der Kasse sofort angezeigt werden.
 6. Zu Unrecht gewährte Leistungen werden von der Kasse zurückgefordert.

VII. VERPFÄNDUNG, ABTRETUNG, FREMDBEZUG

1. Ansprüche auf Leistungen können weder verpfändet noch abgetreten werden.
2. Ist ein Bezieher von Beihilfe entmündigt oder unter vorläufige Vormundschaft oder Pflegschaft gestellt, so ist die Beihilfe oder das Sterbegeld an den Vormund oder Pfleger zu zahlen.

VIII. VERJÄHRUNG

Ansprüche auf Leistungen verjähren in fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

IX. SICHERUNG DER ANSPRÜCHE DER VERSICHERTEN

Die Ansprüche der Versicherten und Sterbegeldberechtigten bleiben unberührt, wenn die Beiträge nicht beigetrieben werden können.

X. VERWENDUNG DER MITTEL

1. Das Beitragsaufkommen wird zur Leistungsgewährung und zur Bildung der gesetzlich erforderlichen Rücklagen verwandt.
2. Etwaige Überschüsse sind entweder zur Ermäßigung des Beitrages oder zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen zu verwenden.

XI. ÜBERGANGSREGELUNGEN

Für die Ansprüche der Arbeitnehmer, die im Beitrittsgebiet gemäß Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 beschäftigt sind oder waren, gelten abweichend von den vorangehenden Vorschriften folgende Regelungen:

ZU ABSCHNITT II (WARTEZEITEN):

1. Als Wartezeiten im Sinne der Nr. 1 a) gelten nur Zeiten, die durch eine Beschäftigungsnachweiskarte nachgewiesen werden. Zeiten der Ausbildung (Lehre) gelten nicht als Wartezeiten, wenn die Ausbildung vor dem 01. April 1991 beendet wurde.
2. Die Wartezeiten im Sinne der Nr. 2 a), 1. Halbsatz, betragen 90, 150 und 240 Monate.
3. Die Höhe der Anwartschaft nach Nr. 5 bemisst sich nach den zurückgelegten Wartezeiten (90, 150, 240 Monate).

ZU ABSCHNITT III (LEISTUNGSHÖHE):

1. Die Beihilfen betragen nach einer Wartezeit von

90 Monaten	50 v. H.
150 Monaten	75 v. H.
240 Monaten	100 v. H.

der in Nr. 1 und 2 festgelegten Beihilfeshöhen.

2. Das Sterbegeld beträgt nach einer Wartezeit von
- | | |
|-------------|-----------|
| 24 Monaten | 50 v. H. |
| 150 Monaten | 75 v. H. |
| 240 Monaten | 100 v. H. |
- des in Nr. 5 festgelegten Betrages.

ZU ABSCHNITT V (UNVERFALLBARKEITSREGELUNG):

Scheidet ein Versicherter aus dem in Satz 1 genannten Personenkreis aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, ohne dass ein Fall nach § 5 II Nr. 5 gegeben ist, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 5 I Nr. 1 aufgeführten Beihilfe und des Sterbegeldes neben den Fällen des § 5 V Nr. 1 und 2 auch dann, wenn er bei seinem Ausscheiden aus einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks das 35. Lebensjahr vollendet hat und eine Zugehörigkeit zu einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks von mindestens 12 Jahren gegeben ist und die Versorgungszusage mindestens 3 Jahre bestanden hat. Zur Leistungshöhe gilt § 5 V Nr. 2. Bei der Anwendung dieser Unverfallbarkeitsregelung werden Tätigkeitszeiten in Betrieben des Dachdeckerhandwerks, die vor dem 01. April 1991 im Beitrittsgebiet zurückgelegt worden sind, angerechnet. Als Tätigkeitszeiten in Betrieben des Dachdeckerhandwerks gelten hierbei auch Tätigkeiten als Dachdecker (gewerbliche Arbeitnehmer) in Kombinate, volkseigenen Betrieben, Produktionsgenossenschaften des Handwerks usw.

Teil II:

Betriebliche Altersversorgung

§ 6

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung

1. Die betriebliche Altersversorgung nach § 3 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk, deren Höhe sich versicherungsmathematisch berechnet, wird ab Erreichung der gesetzlichen Regelaltersgrenze des Versicherten an

diesen geleistet. Ein früherer Zusatzrentenbezug ist nur möglich, wenn ein Altersruhegeld aus der gesetzlichen Sozialversicherung entsprechend früher bezogen wird; in diesem Fall ist die Versorgungsleistung nach versicherungsmathematischen Prinzipien zu kürzen.

2. Die Versorgungsleistung wird als regelmäßige, lebenslange Rentenzahlung erbracht.
3. Verstirbt der Versicherte nach Eintritt des Rentenbezuges, erhält der überlebende Ehegatte oder eine diesem gleichgestellte Person (Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft) eine Versorgungsleistung auf der Basis des zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Deckungskapitals.

Der Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft erhält die Versorgungsleistung unter der Voraussetzung, dass diese Gemeinschaft zum Zeitpunkt des Versicherungsfalles (Todesfall des Versicherten) nachweislich 5 Jahre bestanden hat (z. B. durch Meldebescheinigung). Der Name ist der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks vorab mitzuteilen.

4. Verstirbt der Versicherte vor Eintritt des Rentenbezuges, so wird das persönliche Deckungskapital an die Hinterbliebenen gezahlt. Die Auszahlung erfolgt in der nachgenannten Reihenfolge:
 - a) an den Ehepartner bzw. den Lebensgefährten (nach Nr. 3)
 - b) an die Kinder
 - c) an die Eltern
 - d) an die sonstigen Erben des Versicherten

In den Fällen der Buchst. c) und d) jedoch nur in Form eines einmaligen Sterbegeldes in Höhe des Deckungskapitals bis zu maximal 8.000,00 Euro.

§ 7

Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

Die Versorgungsleistung wird quartalsmäßig im Voraus von dem Monat an gezahlt, in dem der Versicherungsfall eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem der Berechtigte stirbt oder in dem die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen sind.

§ 8

Unverfallbarkeit

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalles aus dem Geltungsbereich aus, so bleiben die erworbenen monatlichen Beiträge, die in eine Anwartschaft auf Leistung umgewandelt werden, einschließlich der entstandenen Überschussanteile, unabhängig von den Unverfallbarkeitsvoraussetzungen des § 1 Abs. 1 BetrAVG in vollem Umfang erhalten (sofortige Unverfallbarkeit).

Teil III:

Gemeinsame Bestimmungen

§ 9

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse sind der Sitz der Kasse.

§ 10

Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungen

Die Leistungen der Kasse können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen angerechnet werden.

§ 11

Verfahren

Das Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 12

Durchführung des Vertrages

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, sich für die Durchführung dieses Vertrages einzusetzen.
2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.
3. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.

§ 13

Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Juli 1980 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 1984, gekündigt werden.
2. Nach einer Kündigung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

Köln/Frankfurt am Main/Wiesbaden, den 07. Juli 1978,
10. November 1978, 27. Juni 1980, 31. Juli 1982, 21. Juni 1985,
31. August 1987, 16. Juni 1988, 08. November 1989,
24. Januar 1990, 18. März 1991, 27. April 1994, 23. Juni 1995,
30. September 1997, 26. Juni 1998, 23. Juni 1999,
15. November 2000, 29. August 2001, 30. September 2002,
21. August 2003, 20. Juni 2005, 26. August 2008, 13. Januar 2009,
22. Juni 2009, 15. Juli 2010, 08. Oktober 2014

**Tarifvertrag
über eine ergänzende überbetriebliche
Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk**

vom 08. März 1977

in der Fassung vom 27. Juni 1980, 21. Juni 1985,
31. August 1987, 08. November 1989, 18. März 1991, 12. Juni 1997,
02. November 1999, 30. September 2002, 19. Juni 2013,
18. Juni 2014, 05. Oktober 2016
und 24. November 2017

Zwischen dem

**Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks
– Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik e. V. –
Fritz-Reuter-Straße 1, 50968 Köln**

und der

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main**

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und des Landes Berlin (in den Grenzen von 1989).

2. Fachlicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer¹, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Ergänzungsbeihilfe

1. Beihilfeempfänger der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG mit einem Anspruch auf die volle Leistungshöhe gemäß § 5 III des Tarifvertrages über eine betriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk (TV Grundbeihilfe) haben gegen die Zusatzversorgungskasse zusätzlich Anspruch auf eine Ergänzungsbeihilfe.

Die Ergänzungsbeihilfe beträgt

- in der Zeit vom 31. Dezember 1970 bis 30. November 1974
10,24 Euro monatlich,
- in der Zeit vom 01. Dezember 1974 bis 30. November 1976
12,80 Euro monatlich,
- in der Zeit vom 01. Dezember 1976 bis 30. Juni 1980
15,36 Euro monatlich,
- in der Zeit vom 01. Juli 1980 bis 30. Juni 1985
17,92 Euro monatlich,
- in der Zeit vom 01. Juli 1985 bis 31. Dezember 2019
21,48 Euro monatlich.

¹ Der Begriff „Arbeitnehmer“ im gesamten Tarifvertrag steht immer auch für Arbeitnehmerin, ebenso wie alle männlichen Bezeichnungen die weiblichen Bezeichnungen mit einschließen.

2. Beihilfeempfänger, denen Ansprüche aus § 5 Abschnitt V Nr. 1 und 2 TV Grundbeihilfe gewährt werden, erhalten bei Erfüllung einer Wartezeit im Sinne von § 5 Abschnitt II TV Grundbeihilfe
 - von 10 Jahren 25 Prozent der Ergänzungsbeihilfe,
 - von 20 Jahren 50 Prozent der Ergänzungsbeihilfe,
 - von 30 Jahren 75 Prozent der Ergänzungsbeihilfe.
3. Beihilfeempfänger, denen Ansprüche aus § 5 Abschnitt V Nr. 4 TV Grundbeihilfe gewährt werden, erhalten bei Erfüllung einer Wartezeit im Sinne von Abschnitt II TV Grundbeihilfe
 - von 5 Jahren 12,5 Prozent der Ergänzungsbeihilfe,
 - von 10 Jahren 25 Prozent der Ergänzungsbeihilfe,
 - von 20 Jahren 100 Prozent der Ergänzungsbeihilfe.
4. Entfällt eine der Voraussetzungen zur Beihilfe der Zusatzversorgungskasse, so erlischt der Anspruch auf die Ergänzungsbeihilfe zum Ablauf des Kalendervierteljahres, in das das Ereignis fällt.
5. Die Ansprüche auf die Ergänzungsbeihilfe bestehen längstens bis zu dem in Nr. 1 genannten Enddatum.
6. Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorgung finden auf Ansprüche aus diesem Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 3

Aufbringung der Mittel

Die Ergänzungsbeihilfe wird in voller Höhe gemäß § 5 Abschnitt X Nr. 2 des Tarifvertrages über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk aufgrund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung unmittelbar aus der gemäß § 7 Ziffer 4 c) der Satzung der Zusatzversorgungskasse gebildeten Rückstellung für Überschussverwendung finanziert.

§ 4

Verfahren

Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die Zusatzversorgungskasse befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber gewährleisten.

§ 5

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 1977 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 1979, gekündigt werden.

Köln/Frankfurt (Main), den 08. März 1977, 27. Juni 1980,
21. Juni 1985, 31. August 1987, 08. November 1989, 18. März 1991,
12. Juni 1997, 02. November 1999, 30. September 2002,
19. Juni 2013, 18. Juni 2014,
05. Oktober 2016/24. November 2017

Bemerkung:

Der Tarifvertrag vom 08. März 1977 trat am 01. Januar 1977 in Kraft.
Der ÄTV vom 22. Juni 1980 trat am 01. Juli 1980 in Kraft.
Der ÄTV vom 21. Juni 1985 trat am 01. Juli 1985 in Kraft.
Der ÄTV vom 31. August 1987 trat am 01. Januar 1987 in Kraft.
Der ÄTV vom 08. November 1989 trat am 01. Januar 1990 in Kraft.
Der ÄTV vom 18. März 1991 trat am 01. April 1991 in Kraft.
Der ÄTV vom 12. Juni 1997 trat am 01. Januar 1998 in Kraft.
Der ÄTV vom 02. November 1999 trat am 01. Januar 2000 in Kraft.
Der ÄTV vom 30. September 2002 trat am 01. Januar 2003 in Kraft.
Der ÄTV vom 19. Juni 2013 trat am 01. Januar 2014 in Kraft.
Der ÄTV vom 18. Juni 2014 trat am 01. Januar 2015 in Kraft.
Der ÄTV vom 05. Oktober 2016 trat am 01. Januar 2017 in Kraft.
Der ÄTV vom 24. November 2017 trat am 01. Januar 2018 in Kraft.

**Tarifvertrag
über eine Tarifliche Zusatz-Rente
im Dachdeckerhandwerk (TV TZR)**

vom 26. Juni 2001

in der Fassung vom 31. März 2004 und 08. November 2012

Zwischen dem

**Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks
– Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik e. V. –
Fritz-Reuter-Straße 1, 50968 Köln**

und der

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main**

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Erfasst werden:

1. Gewerbliche Arbeitnehmer¹,
2. kaufmännische und technische Angestellte,
3. zur Ausbildung für den Beruf eines Arbeiters oder Angestellten Beschäftigte im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung (Auszubildende),

die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Ausgenommen sind die unter § 5 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) fallenden Personen.

§ 2

Tarifliche Zusatz-Rente – TZR

1. Der Arbeitnehmer hat gegenüber seinem Arbeitgeber Anspruch auf einen Beitrag in Höhe von 33,23 Euro, Auszubildende in Höhe von 17,38 Euro, für jeden Kalendermonat zur Finanzierung einer Altersvorsorgeleistung im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG), den dieser zu diesem Zweck bei der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks (ZVK) anlegt, wenn sich die Arbeitsvertragsparteien auf die Inanspruchnahme dieses Tarifvertrages anstatt des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen im Dachdeckerhandwerk vom 26. Juni 2001 einigen. Dieser Anspruch besteht auch für diejenigen Kalendermonate, in denen das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis spätestens am 15. begonnen hat oder nach dem 15. endet.

¹ Der Begriff „Arbeitnehmer“ im gesamten Tarifvertrag steht immer auch für Arbeitnehmerin, ebenso wie alle männlichen Bezeichnungen die weiblichen Bezeichnungen mit einschließen.

2. Ist die vereinbarte Arbeitszeit geringer als die tarifliche Arbeitszeit, so vermindert sich der Monatsbeitrag nach Abs. 1 im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit.
3. Arbeitnehmer, die den Tarifvertrag über die Altersteilzeit im Dachdeckerhandwerk in Anspruch nehmen, erhalten bei einem erzielten Monatsnettoentgelt in Höhe von 70 Prozent einen Beitrag zur TZR in Höhe von 23,52 Euro, in Höhe von 80 Prozent einen Beitrag zur TZR in Höhe von 26,59 Euro.
4. Einen Anspruch gemäß Abs. 1 bis 3 haben auch diejenigen Arbeitnehmer, deren krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeits- oder Wegeunfall beruht, auch über den Entgeltfortzahlungszeitraum gemäß § 3 EFZG hinaus, längstens jedoch bis zum Ablauf von insgesamt 6 Monaten.
5. Ruht das Arbeitsverhältnis, z. B. wegen Inanspruchnahme des gesetzlichen Erziehungsurlaubes oder des Besuches einer vom ZVDH anerkannten Ausbildungsstätte zur Erlangung der Meisterqualifikation, so besteht ein Anspruch gemäß Abs. 1 bis 3 auch für die Kalendermonate, in denen die Arbeit spätestens am 15. wieder aufgenommen wurde oder nach dem 15. beendet wird.
Der Anspruch besteht auch während der Zeit der gesetzlichen Dienstpflicht. Der Arbeitgeber hat seine Verpflichtung zur Beitragszahlung erfüllt, wenn er aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung mit der ZVK seinen Erstattungsanspruch nach § 14 a Arbeitsplatzschutzgesetz an diese abgetreten hat.
6. Eine Anrechnung der Beiträge zur Finanzierung der Altersvorsorgeleistung auf Beiträge des Arbeitgebers zu einer anderen betrieblichen Altersvorsorge ist ausgeschlossen.
7. Ein Anspruch des Arbeitnehmers bzw. des Auszubildenden auf einen Beitrag zur Tariflichen Zusatz-Rente besteht nicht, sofern der Arbeitnehmer Leistungen aus dem Tarifvertrag über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen im Dachdeckerhandwerk vom 26. Juni 2001 erhält.

§ 3

Leistungen der Tariflichen Zusatz-Rente

1. Die Tarifliche Zusatz-Rente, deren Höhe sich versicherungsmathematisch berechnet, wird ab dem Zeitpunkt gezahlt, ab dem ein Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente besteht, spätestens mit Vollendung des 67. Lebensjahres.
2. Die Tarifliche Zusatz-Rente wird als regelmäßige, lebenslange Rentenzahlung erbracht.
3. Verstirbt der Versicherte nach Eintritt des Rentenbezuges, erhält der überlebende Ehepartner oder eine diesem gleichgestellte Person (Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft) eine Tarifliche Zusatz-Rente in Höhe von 60 Prozent der Tariflichen Zusatz-Rente, die der Versicherte erhalten hat.

Der Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft erhält die Tarifliche Zusatz-Rente unter der Voraussetzung, dass diese Gemeinschaft zum Zeitpunkt des Versicherungsfalles (Todesfall des Versicherten) nachweislich 5 Jahre bestanden hat (z. B. durch Meldebescheinigung). Der Name ist der ZVK vorab mitzuteilen.

4. Verstirbt der Versicherte vor Eintritt des Rentenbezuges, so wird das persönliche Deckungskapital an die Hinterbliebenen nach Maßgabe der Sätze 4 bis 6 ausgezahlt, es sei denn, der überlebende Ehepartner bzw. Lebensgefährtin erhält die Anwartschaft für eine spätere TZR des Versicherten nach § 1 aufrecht.

Die Tarifliche Zusatz-Rente des überlebenden Ehepartners bzw. Lebensgefährten im Sinne des Absatzes 3 Satz 2 beträgt 60 Prozent der Tariflichen Zusatz-Rente, die der Versicherte auf Basis des persönlichen Deckungskapitals erhalten hätte. Dieser Anspruch ist nicht vererbbar und kann auch nicht auf andere Weise übergehen. Die Auszahlung wird in der nachgenannten Reihenfolge vorgenommen:

- a) an den Ehegatten,
- b) an den Lebensgefährten,
- c) an die Kinder,
- d) an die Eltern, sofern das Versicherungsverhältnis vor dem 01. Januar 2004 begründet wurde,

e) an die sonstigen Erben des Versicherten, sofern das Versicherungsverhältnis vor dem 01. Januar 2004 begründet wurde. Bei Versicherungsverhältnissen, die nach dem 31. Dezember 2003 begründet wurden, erfolgt bei Eltern und sonstigen Erben eines Versicherten keine Auszahlung des persönlichen Deckungskapitals. Die Eltern erhalten ein einmaliges Sterbegeld in Höhe des persönlichen Deckungskapitals eines Versicherten bis zu maximal 8.000,00 Euro sofern andere Bezugsberechtigte nicht vorhanden sind.

§ 4

Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

Die Tarifliche Zusatz-Rente wird quartalsmäßig im Voraus von dem Monat an gezahlt, in dem der Versicherungsfall eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem der Berechtigte stirbt oder in dem die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen sind.

§ 5

Unverfallbarkeit

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalles aus dem Geltungsbereich aus, so bleiben die erworbenen monatlichen Beiträge, die in eine Anwartschaft auf Leistung umgewandelt werden (Rentenbausteine), einschließlich der entstandenen Überschussanteile, unabhängig von den Unverfallbarkeitsvoraussetzungen des § 1 Abs. 1 BetrAVG in vollem Umfang erhalten (sofortige Unverfallbarkeit).

§ 6

Durchführung der Tariflichen Zusatz-Rente

1. Die Tarifliche Zusatz-Rente wird über die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG (ZVK) mit Sitz in Wiesbaden durchgeführt.
2. Rechtzeitig zu Beginn der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten TZR stellt die ZVK dem Arbeitgeber ein Formblatt zur Erhebung der erforderlichen Daten zur Verfügung.

Der Arbeitgeber sendet das Formblatt ausgefüllt und unterschrieben an die ZVK zurück.

Die Beiträge gemäß § 2 werden jeweils zum 15. des folgenden Kalendermonats bei der ZVK fällig. Die ZVK hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern. Die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk ist berechtigt, den Beitrag gerichtlich und außergerichtlich im Namen der ZVK einzuziehen.

3. Für jeden Versicherten wird ein individuelles Versicherungskonto geführt, auf welchem die Beiträge gutgeschrieben werden. Mit der Gutschrift werden die Beiträge in eine Anwartschaft auf Leistungen umgewandelt (Rentenbausteine). Maßgeblich für die Berechnung der Rentenbausteine und damit der Höhe der Leistungen sind dabei die Vorsorgeleistungen, die die ZVK aufgrund des Technischen Geschäftsplanes TZR ausweist.
4. Sowohl während des Zeitraums der Anwartschaft als auch nach Beginn einer Zahlung der Tariflichen Zusatz-Rente werden sämtliche Überschussanteile ausnahmslos dem Versicherungskonto gutgeschrieben und wertgleich verrentet. Eine darüber hinausgehende Anpassungspflicht des Arbeitgebers gemäß § 16 BetrAVG besteht nicht.
5. Der Versicherte erhält von der ZVK jährlich eine Mitteilung über die Höhe des Kontostandes und die danach zu erwartende Rentenhöhe im Versicherungsfall (Summe der Rentenbausteine) einschließlich der gutgeschriebenen Überschussanteile.
6. Die ZVK kann in den Fällen, in denen sich auf dem Beitragskonto weniger als 36 Beiträge befinden und über 60 Monate wegen Ausscheidens aus dem Dachdeckerhandwerk keine Beitragszahlungen auf dem Konto eingegangen sind, das Versicherungsverhältnis vorzeitig beenden, das Beitragskonto schließen und das persönliche Deckungskapital an den Versicherten auszahlen. Ist der Versicherte verstorben, erfolgt die Auszahlung in diesen Fällen entsprechend der in § 4 Abs. 4 genannten Reihenfolge. Lassen sich anspruchsberechtigte Personen auf Auszahlung nicht ermitteln, verfällt das Deckungskapital zu Gunsten der ZVK.
7. Jeder Versicherte hat allgemeine Änderungen der Lebensumstände (z. B. Änderung des Wohnsitzes, Familienstandes) der ZVK mitzuteilen. Ereignisse, die auf die Gewährung der Rente von

Einfluss sind, müssen der ZVK unverzüglich angezeigt werden. Zu Unrecht gewährte Leistungen können zurückgefordert werden.

8. Jeder Leistungsberechtigte hat im 3. Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis zu erbringen. Wird der Nachweis innerhalb einer von der ZVK gesetzten Frist nicht erbracht, ruht die Zahlung.

§ 7

Abtretung/Beleihung

Eine Abtretung oder Beleihung des Bezugsrechts ist ausgeschlossen.

§ 8

Verjährung

1. Der Anspruch auf Finanzierung einer Altersvorsorgeleistung des Arbeitgebers verjährt in drei Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.
2. Die Bestimmungen des § 54 Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk und § 28 RTV für kaufmännische und technische Angestellte gelten nicht für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag.

§ 9

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag ist der Sitz der ZVK.

§ 10

Information der Versicherten und Zusammenarbeit mit den Verbänden

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung des Vertrages geltend zu machen und bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Tarifvertrages unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.
2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach Kündigung dieses Tarifvertrages unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

3. Aufgrund der umfangreichen Neuerungen, die mit der Einführung der Tariflichen Zusatz-Rente und somit des neuen Altersvorsorgesystems verbunden sind, verstärkt die Kasse die Zusammenarbeit mit den Untergliederungen der Tarifvertragsparteien. Informationsmittel und -wege sowie deren Organisation sollen in einer gesonderten Vereinbarung geregelt werden.

§ 11

Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. August 2001 in Kraft, er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2005, gekündigt werden.

Wiesbaden, Köln/Frankfurt am Main, den 26. Juni 2001,
31. März 2004, 15. November 2012

**Tarifvertrag
über zusätzliche, freiwillige Beiträge zur
Altersversorgung im Dachdeckerhandwerk
(TV Entgeltumwandlung)**

vom 28. November 2001

Zwischen dem

**Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks
– Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik e. V. –
Fritz-Reuter-Straße 1, 50968 Köln**

und der

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main**

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

Erfasst werden

1. gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter)¹,
2. kaufmännische und technische Angestellte,
3. zur Ausbildung für den Beruf eines Arbeiters oder Angestellten Beschäftigte im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung,

die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Tarifliche Zusatz-Rente – TZR

- (1) Ab 01. Januar 2002 können Arbeitnehmer im Wege der Umwandlung zukünftigen Entgelts eine Eigenleistung für die Altersversorgung bei dem zuständigen Versorgungsträger mit dessen Zustimmung erbringen, wenn dadurch im Kalenderjahr ein Betrag in Höhe von 4 Prozent der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten sowie bis zur gesetzlichen Höchstgrenze nicht überschritten wird.
- (2) Für die Umwandlung stehen Entgeltansprüche einschließlich etwaiger Sonderleistungen auf tariflicher oder einzelvertraglicher Grundlage zur Verfügung, wobei eine Unterschreitung des Mindestlohnes ausgeschlossen ist.
- (3) Für jeden Kalendermonat ist der Gesamtbetrag im Folgemonat abzuführen. Davon abweichend können Arbeitgeber und Arbeit-

¹ Der Begriff „Arbeitnehmer“ im gesamten Tarifvertrag steht immer auch für Arbeitnehmerin, ebenso wie alle männlichen Bezeichnungen die weiblichen Bezeichnungen mit einschließen.

- nehmer mit Zustimmung des Versorgungsträgers auch eine jährliche Zahlungsweise vereinbaren.
- (4) Arbeitgeber und deren nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zu diesem stehende Familienangehörige können freiwillige Beiträge für die Altersversorgung bei dem zuständigen Versorgungsträger bis zu einem Betrag von 4 Prozent der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten erbringen.
 - (5) Die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers nach diesem Tarifvertrag setzt eine Leistungsvereinbarung der Arbeitsvertragsparteien auf der Grundlage des Tarifvertrages über eine Tarifliche Zusatz-Rente im Dachdeckerhandwerk (TV TZR) vom 26. Juni 2001 im Dachdeckerhandwerk voraus.

§ 3

Durchführungswege

Der Gesamtbetrag kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für alle nach § 1 BetrAVG zulässigen Formen der betrieblichen Altersversorgung verwendet werden. Ist der Arbeitgeber zur Anlage des Gesamtbetrages bei dem Zentralen Versorgungswerk für das Dachdeckerhandwerk bereit, so ist die Altersversorgung dort durchzuführen. Anderenfalls kann der Arbeitnehmer eine Anlage des Gesamtbetrages bei dem Zentralen Versorgungswerk für das Dachdeckerhandwerk verlangen.

§ 4

Erstattung der Pauschalsteuer

Werden Beiträge in eine Direktversicherung über die in § 2 dieses Tarifvertrages genannten Leistungen hinaus aufgewandt, kann eine hierauf ggf. anfallende Pauschalsteuer gemäß § 40 b EStG bis zur Hälfte der von dem Arbeitgeber zu entrichtenden Steuer von dem auszahlenden monatlichen Nettoentgelt einbehalten werden.

§ 5

Unverfallbarkeit

- (1) Von dem Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage an bleibt dem Arbeitnehmer, der vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis ausscheidet, die jeweils erreichte Anwartschaft auf die versprochene Versorgungsleistung erhalten, ohne dass die in § 1 b Abs. 1 BetrAVG genannten Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt sein müssen (sofortige Unverfallbarkeit).
- (2) Die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft auf Versorgungsleistungen erfolgt auf der Grundlage sämtlicher bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers für ihn verwendeten Beträge zuzüglich der auf diese entfallenden Überschussanteile. Bei den Durchführungswegen unmittelbare Versorgungszusage und Unterstützungskasse findet § 2 Abs. 5 a BetrAVG in der Fassung des Altersvermögensgesetzes entsprechende Anwendung.

§ 6

Anpassung der Versorgungsleistungen

In der tariflich zulässigen Form der betrieblichen Altersversorgung sind sämtliche Überschussanteile vom Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage an ausschließlich zur Erhöhung der Versorgungsleistungen zu verwenden. Werden in diesen Fällen die Überschussanteile nach Maßgabe des Satzes 1 verwendet, findet § 16 BetrAVG keine Anwendung.

§ 7

Auszahlung der Versorgungsleistungen

Abfindungen nach § 3 BetrAVG und Rentenzahlungen, in denen mehr als drei Monatsrenten zusammengefasst werden, sind ausgeschlossen.

§ 8

Verfahren

- (1) Will der Arbeitnehmer den Anspruch auf Altersversorgungsleistungen nach § 2 geltend machen, so hat er dies dem Arbeitgeber spätestens am Ersten des Kalendermonates vor dem Monat, für

welchen der monatliche Gesamtbetrag erstmals erbracht werden soll, mitzuteilen. Diese Mitteilung hat sein Einverständnis mit einer Entgeltumwandlung in Höhe der Eigenleistung zu enthalten. Will der Arbeitnehmer den Anspruch erstmals für den Monat Januar 2002 geltend machen, so ist es ausreichend, wenn diese Mitteilung am 02. Januar 2002 und die Zahlung des Gesamtbetrages im März 2002 erfolgt.

- (2) Der Gesamtbetrag für die Altersversorgung ist in der Lohn- und Gehaltsabrechnung gesondert auszuweisen.
- (3) Der Versorgungsberechtigte erhält von dem Versorgungsträger eine jährliche Bescheinigung mit den Angaben nach § 92 EStG.

§ 9

Betriebsrentengesetz

- (1) Die §§ 1 a, 2 und 3 BetrAVG finden keine Anwendung.
- (2) § 4 BetrAVG findet in der Fassung des Altersvermögensgesetzes bereits ab 01. Juni 2001 Anwendung, wobei in den Verweisungen des § 4 BetrAVG an die Stelle der §§ 2 und 3 Abs. 2 BetrAVG § 6 dieses Tarifvertrages und an die Stelle des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG § 7 Satz 1 dieses Tarifvertrages treten.

§ 10

In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2002 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2005, gekündigt werden.

Wiesbaden, den 28. November 2001

**Tarifvertrag
über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen
im Dachdeckerhandwerk**

vom 10. Juli 1991

in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 26. Juni 2001

Zwischen dem

**Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks
– Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik e. V. –
Fritz-Reuter-Straße 1, 50968 Köln**

und der

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main**

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Erfasst werden:

1. Gewerbliche Arbeitnehmer¹,
2. kaufmännische und technische Angestellte,
3. zur Ausbildung für den Beruf eines Arbeiters oder Angestellten Beschäftigte im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung (Auszubildende),

die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Ausgenommen sind die unter § 5 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) fallenden Personen.

§ 2

Voraussetzung für die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung in Höhe von 50,70 DM (25,92 Euro), Auszubildenden in Höhe von 26,00 DM (13,29 Euro) für jeden Kalendermonat zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende seiner Verpflichtung nach § 4 Ziffer 1 dieses Tarifvertrages nachkommt. Für selbstverschuldete Fehlstunden wird keine VWL gezahlt. Erhält der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende Leistungen nach dem Tarifvertrag Tarifliche Zusatz-Rente vom 26. Juni 2001, so entfallen die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag.

Ist die vereinbarte Arbeitszeit geringer als die tarifliche Arbeitszeit, so vermindert sich der Monatsbeitrag im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit.

¹ Der Begriff „Arbeitnehmer“ im gesamten Tarifvertrag steht immer auch für Arbeitnehmerin, ebenso wie alle männlichen Bezeichnungen die weiblichen Bezeichnungen mit einschließen.

Dieser Anspruch besteht auch für diejenigen Kalendermonate, in denen das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis spätestens am 15. begonnen hat oder nach dem 15. endet.

§ 3

Vorrang des Tarifvertrages

Die vermögenswirksame Leistung des Arbeitgebers ist nicht abdingbar. Sie kann auch nicht in Einzelarbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen durch andere Leistungen ersetzt oder abgegolten werden. Regelungen gemäß des Tarifvertrages Tarifliche Zusatz-Rente bleiben hiervon unberührt.

§ 4

Verfahren

1. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Art der gewählten Anlage und das Unternehmen oder Anlageinstitut mit der Nummer des Kontos anzugeben, auf das die vermögenswirksamen Leistungen überwiesen werden sollen.
2. Die Leistungsverpflichtung des Arbeitgebers beginnt mit dem auf die Mitteilung des Arbeitnehmers folgenden Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeitraum.
3. Der Arbeitgeber hat die vermögenswirksamen Leistungen sowie eventuelle Eigenleistungen des Arbeitnehmers im Sinne des § 11 des 5. VermBG gesondert auszuweisen und zugunsten des Arbeitnehmers an die von diesem bezeichnete Stelle monatlich abzuführen.
4. Entscheidet sich der Arbeitnehmer neben Leistungen nach dem Tarifvertrag Tarifliche Zusatz-Rente auch für eine Anlage nach den Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes aus Eigenmitteln, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die entsprechenden Beiträge auf das von dem Arbeitnehmer benannte Konto im Sinne der vorgenannten Bestimmungen abzuführen.
5. Bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ist dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Höhe der abgeführten Beträge unter Angabe der Kontonummer des Arbeitnehmers und der Bezeichnung des Anlageinstitutes oder Unternehmens, an welches die

vermögenswirksamen Leistungen sowie eventuelle Eigenleistungen des Arbeitnehmers abgeführt wurden, vom Arbeitgeber auszuhändigen.

§ 5

Verjährung

1. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung des Arbeitgebers verjährt in zwei Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung des Arbeitgebers entstanden ist.
2. Die Bestimmungen über Ausschlussfristen in den Rahmentarifverträgen für die gewerblichen Arbeitnehmer und für die Angestellten im Dachdeckerhandwerk gelten nicht für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag.

§ 6

In-Kraft-Treten und Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Juni 1993 in Kraft. Er ist kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2005, gekündigt werden.

Köln/Frankfurt am Main, den 10. Juli 1991
Wiesbaden, den 26. Juni 2001

Hinweis bezüglich § 6 – In-Kraft-Treten und Laufdauer:

Der TV vom 10. Juli 1991 trat am 01. Juni 1993 in Kraft.

Der TV vom 26. Juni 2001 trat am 01. August 2001 in Kraft.

**Tarifvertrag
über die Sozialkassenverfahren
im Dachdeckerhandwerk (VTV)**

vom 06. Dezember 1995

in der Fassung
vom 30. September 1997, 26. Juni 1998, 23. Juni 1999,
15. November 2000, 20. März 2001, 26. Juni 2001,
22. Mai 2002, 30. September 2002, 21. August 2003,
13. Juli 2006, 26. August 2008, 15. Juli 2010,
31. August 2011, 07. September 2012, 08. Oktober 2014
und 05. Oktober 2016

Zwischen dem

**Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks
– Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik e. V. –
Fritz-Reuter-Straße 1, 50968 Köln**

und der

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main**

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Verfahrensgrundlagen
- § 3 Beschäftigungsnachweiskarte
- § 4 Gewährung eines Teiles eines 13. Monateinkommens/
Gewährung eines Ausfallgeldes/Gewährung der tariflichen
Altersteilzeit-Aufstockungsleistung/Führen eines Arbeits-
zeitkontos
- § 5 Betriebliche Altersversorgung
- § 6 Gewährung der Zusatzversorgung
- § 7 Aufbringung der Mittel/Beitragseinzug/Meldung
- § 8 Verfahren Erstattungsleistungen
- § 8a Erstattungsansprüche bei Insolvenz
- § 9 Prüfungsrecht
- § 10 Verfallfristen
- § 11 Erfüllungsort und Gerichtsstand
- § 12 Rückforderung von Leistungen
- § 13 Auskünfte
- § 14 Vertragsdauer

§ 1

Geltungsbereich

- 1. Räumlicher Geltungsbereich:**
Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- 2. Betrieblicher Geltungsbereich:**
Alle Betriebe des Dachdeckerhandwerks. Betriebe des Dachdeckerhandwerks fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Betrieb im Sinne dieses Tarifvertrages ist auch eine selbstständige Betriebsabteilung. Als solches gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die außerhalb der stationären Betriebsstätte eines nicht vom Geltungsbereich erfassten Betriebes Tätigkeiten des Dachdeckerhandwerks ausführen.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer¹, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Verfahrensgrundlagen

In Ausführung der Bestimmungen:

- a) des § 11 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
 - b) des § 11 des Tarifvertrages über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
 - c) des § 18 S. 2 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
 - d) des § 4 Nr. 3.3.5 des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk (RTV) in der jeweils geltenden Fassung
 - e) des § 4 Nr. 3.4.2 des RTV in der jeweils geltenden Fassung
 - f) der §§ 4 und 6 des Tarifvertrages zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse (TV Beschäftigungssicherung) in der jeweils geltenden Fassung
 - g) des § 7 Nr. 2 des Tarifvertrages über die Altersteilzeit im Dachdeckerhandwerk (TV Altersteilzeit) in der jeweils geltenden Fassung
- werden für den Teil des 13. Monatseinkommens, für die Zusatzversorgung, für den Beitragseinzug, für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk, für das Ausfallgeld, für die tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung und für die Insolvenzsicherung des Arbeitszeitkontos die nachstehend aufgeführten Verfahren festgelegt:

¹ Der Begriff „Arbeitnehmer“ im gesamten Tarifvertrag steht immer auch für Arbeitnehmerin, ebenso wie alle männlichen Bezeichnungen die weiblichen Bezeichnungen mit einschließen.

§ 3

Beschäftigungsnachweiskarte

1. Für jeden Arbeitnehmer nach § 1 Nr. 3, der am 01. Januar eines Kalenderjahres in einem Beschäftigungsverhältnis zu einem der vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betriebe steht oder im laufenden Kalenderjahr ein Beschäftigungsverhältnis begründet, ist eine Beschäftigungsnachweiskarte für das Dachdeckerhandwerk anzulegen, soweit der Arbeitnehmer nicht aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis eine solche vorlegt. Die Beschäftigungsnachweiskarte besteht aus den Teilen B und C und gehört zu den Arbeitspapieren des Arbeitnehmers.
2. Die Beschäftigungsnachweiskarte wird dem Arbeitgeber aufgrund der von ihm eingereichten Meldung von der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk – Einzugsstelle – (im Folgenden Kasse genannt) für jeden Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt.
3. Der Arbeitgeber hat die auf allen Teilen der Karte geforderten Angaben zu machen.
4. Mit Ablauf des Kalenderjahres oder bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bescheinigt der Arbeitgeber auf Teil B mit Durchschrift auf Teil C unter Angabe seiner Betriebskontonummer bei der Kasse (Einzugsstelle) die Dauer der Beschäftigung mit genauen Daten und die Höhe des Bruttolohnes.

Bruttolohn ist

- a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,
- b) der nach §§ 40 a und 40 b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die Tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 4 des Tarifvertrages über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk), des Beitrages für die Tarifliche Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen (§ 5 Nr. 1 des Tarifvertrages über das Verfahren für die Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen im Dachdeckerhandwerk), des Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung der Tariflichen Zusatz-Rente (§ 2 Abs. 1 bis 5 des

Tarifvertrages über eine Tarifliche Zusatz-Rente im Dachdeckerhandwerk) sowie des Beitrages zu einer Gruppen-Unfallversicherung,

c) der nach § 40 a EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn.

5. Bei der Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses über den 31. Dezember des Kalenderjahres hinaus hat der Arbeitgeber den Teil B für das Erstattungsverfahren (§ 8) einzubehalten und Teil C bis zum 15. März dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber die Teile B und C dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Beschäftigungsnachweiskarte zu bescheinigen.

6. Sofern der Arbeitgeber den Teil B im Erstattungsverfahren nicht verwendet, hat er den Teil B bis zum 15. März an die Einzugsstelle einzusenden.

Sofern der Arbeitgeber den Teil B der Beschäftigungsnachweiskarte nicht an die Einzugsstelle einzusenden hat, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Teil B bis spätestens zum 15. März nach Abschluss des Jahres, für das die Beschäftigungsnachweiskarte galt, an die Einzugsstelle zu senden.

Teil C der Beschäftigungsnachweiskarte bleibt im Besitz des Arbeitnehmers.

§ 4

Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens/Gewährung eines Ausfallgeldes/Gewährung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung/Führen eines Arbeitszeitkontos

1. Zur Abwicklung der Ansprüche auf Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens, Ausfallgeldes sowie auf eine tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung stellt die Kasse dem Arbeitgeber jeweils ein Erstattungsformular zur Verfügung, das den Betrag eines Teiles eines 13. Monatseinkommens, beim Ausfallgeld dessen Stundensatz sowie bei der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung den Altersteilzeiterstattungsbetrag und die voraussichtliche Dauer der Erstattungsleistung ausweist.

2. Die Erstattungsbeträge des Teiles eines 13. Monatseinkommens werden nach Grund und Höhe vom Arbeitgeber geprüft und an den Arbeitnehmer ausgezahlt.
Der Arbeitnehmer erhält eine Durchschrift des Erstattungsformulars vom Arbeitgeber und bestätigt den Empfang.
3. Bei der Gewährung von Ausfallgeld multipliziert der Arbeitgeber den von der Kasse angegebenen Stundensatz mit der Zahl der witterungsbedingt ausgefallenen Stunden und ermittelt so die Höhe der bei der Kasse zu beantragenden Erstattungsleistung auf Ausfallgeld. Die Kasse übermittelt dem Arbeitgeber einen Abrechnungsbescheid über die Erstattungsleistung.
Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses teilt die Kasse auf Meldung des Arbeitgebers über die Beendigung diesem mit, für wie viele Ausfallstunden Erstattungsleistungen erfolgt sind.
Zum Jahresabschluss übermittelt die Kasse dem Arbeitgeber eine Aufstellung für jeden Arbeitnehmer, aus der sich die Stundenzahl, für die die Kasse im Kalenderjahr Erstattungen auf Ausfallgeld durchgeführt hat, ergibt.
Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer jeweils eine Durchschrift des Kassenbescheides zu übergeben. Den Empfang hat der Arbeitnehmer zu bestätigen.
4. Die Kasse erstattet die tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung auf Basis des Tarifvertrages Altersteilzeit bzw. auf Grund einer individuellen arbeitsvertraglichen Altersteilzeitvereinbarung, in der der Tarifvertrag über die Altersteilzeit im Dachdeckerhandwerk in der jeweils gültigen Fassung in Bezug genommen wird. Bei der Berechnung des Erstattungsbetrages der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung ermittelt die Kasse zunächst für jeden der letzten 12 vor Eintritt des Arbeitnehmers in das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis liegenden Kalendermonate mit Bruttolohn den Mindestnettobetrag nach § 3 Abs. 1 Buchst. a) des Altersteilzeitgesetzes in Höhe von 70 v. H. laut der Mindestnettoetrags-Verordnung des laufenden Kalenderjahres sowie den Mindestnettobetrag in Höhe von 80 v. H. nach § 7 Abs. 1 des TV Altersteilzeit. In den Monaten, in denen der vom Arbeitgeber zu zahlende gesetzliche Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 v. H. den gesetzlichen Mindestnettobetrag

übersteigt, fließt dieser und der sich daraus ergebende Nettoarbeitslohn in Höhe von 80 v. H. in die Berechnung ein. Auf Basis dieser Einzelbeträge errechnet die Kasse einen durchschnittlichen gesetzlichen Mindestnettobetrag in Höhe von 70 v. H. und einen durchschnittlichen tariflichen Mindestnettobetrag in Höhe von 80 v. H. und erstattet dem Arbeitgeber den Differenzbetrag, der auf den nächsten vollen Eurobetrag aufgerundet wird. Die Kasse übermittelt dem Arbeitgeber einen Bescheid, der die errechneten Erstattungsleistungen der nächsten 12 Kalendermonate umfasst. Nach Ablauf dieses Zeitraumes werden die jeweiligen Erstattungsbeträge auf Basis der zurückliegenden 12 Kalendermonate neu berechnet.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Kasse jede Änderung der Steuerklasse des Arbeitnehmers sowie die Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses unverzüglich mitzuteilen.

5. Wird das Guthaben aus einem Arbeitszeitkonto nicht innerhalb von 24 Monaten durch einen Arbeitgeber unter den tariflichen Voraussetzungen des § 4 Ziff. 3.3.5 RTV abgerufen, hat der Arbeitnehmer einen Entschädigungsanspruch gegenüber der Kasse.

§ 5

Betriebliche Altersversorgung

1. Die Kasse ermittelt den Arbeitgeberanteil, der nach § 11 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk für die Altersversorgung nach § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) für die individuelle Altersversorgung des Arbeitnehmers verwendet wird und leitet diesen Beitrag an die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks weiter. Der Beitrag wird auch dann weitergeleitet, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund der gesetzlichen Dienstpflicht ruht. Die Kasse teilt dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer den für die Altersversorgung verwendeten Betrag mit.
2. Für jeden Versicherten wird ein individuelles Versicherungskonto geführt, auf welchem die Beiträge gutgeschrieben werden. Der Arbeitgeber hat der Kasse Name und Anschrift der bezugsbe-

rechtigten Arbeitnehmer mitzuteilen. Mit der Gutschrift werden die Beiträge in eine Anwartschaft auf Leistungen umgewandelt (Rentenbausteine). Maßgeblich für die Berechnung der Rentenbausteine und damit die Höhe der Leistungen sind dabei die Vorsorgeleistungen, die die Zusatzversorgungskasse aufgrund des technischen Geschäftsplanes ausweist.

3. Sowohl während des Zeitraumes der Anwartschaft als auch nach Beginn einer Zahlung der betrieblichen Altersversorgung werden sämtliche Überschussanteile ausnahmslos dem Versicherungskonto gutgeschrieben und wertgleich verrentet. Eine darüber hinausgehende Anpassungspflicht des Arbeitgebers gem. § 16 BetrAVG besteht nicht.
4. Der Versicherte erhält von der Zusatzversorgungskasse für das Dachdeckerhandwerk jährlich eine Mitteilung über die zu erwartende Rentenhöhe im Versicherungsfall (Summe der Rentenbausteine) einschließlich der gutgeschriebenen Überschussanteile.
5. Jeder Versicherte hat allgemeine Änderungen der Lebensumstände (zum Beispiel Änderung des Wohnsitzes, Familienstand) der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks mitzuteilen. Ereignisse, die auf die Gewährung der Rente von Einfluss sind, müssen der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks unverzüglich angezeigt werden. Zu Unrecht gewährte Leistungen können zurückgefordert werden.
6. Jeder Leistungsberechtigte hat im 3. Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis zu erbringen. Wird der Nachweis innerhalb einer von der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks festgesetzten Frist nicht erbracht, ruht die Zahlung.
7. Eine Abtretung oder Beleihung des Bezugsrechtes ist ausgeschlossen.

§ 6

Gewährung der Zusatzversorgung

1. Zur Abwicklung der Ansprüche auf Beihilfen zum Altersruhegeld, zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, zur Unfallrente oder auf Gewährung eines Sterbegeldes ist ein Antrag auf Gewährung schriftlich der Kasse einzureichen.

Hierfür stellt die Kasse entsprechende Formulare zur Verfügung.

2. Dem Antrag sind beizufügen:
 - a) die in § 5 Abschnitt II des Tarifvertrages über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten,
 - b) der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem sich für die einzelnen Leistungsarten insbesondere zu ergeben hat:
 - aa) der Rentenbeginn und die Rentenhöhe,
 - bb) der Grad der Erwerbsminderung von mindestens 50 Prozent;
 - c) die Sterbeurkunde.
3. Beantragt der Versicherte die Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 d) des Tarifvertrages über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk, so hat er außerdem den Bescheid der für den jeweiligen Geltungsbereich zuständigen Zusatzversorgungskasse über die Gewährung oder Ablehnung von Leistungen vorzulegen.

§ 7

Aufbringung der Mittel/Beitragseinzug/Meldung

1. Der Betrieb hat für die tarifvertraglichen Leistungen der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk sowie der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks einen Gesamtbeitrag der Bruttolohnsumme aller vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer an die Kasse (Einzugsstelle) (§ 3 Ziff. 2) abzuführen. Der Beitrag beträgt einschließlich des für die Zusatzversorgung festgelegten Prozentsatzes von 1,00 v. H.:
 - a) in den alten Bundesländern 10,50 v. H.,
 - b) in den neuen Bundesländern 10,15 v. H.
 der Bruttolohnsumme. Ab dem 01. April 2015 ist jedoch mindestens ein Grundbeitrag in Höhe von monatlich 55,00 Euro abzuführen. Dieser ist zur Aufbringung der Mittel für die tarifvertraglich festgelegten Leistungen im Berufsbildungsverfahren auch dann von dem Betrieb abzuführen, wenn keine gewerblichen Arbeitnehmer beschäftigt werden. Mit der ordnungsgemäßen Abführung des Sozialkassenbeitrages ist die Verpflichtung zur Beitragszahlung erfüllt.

2. Der Kasse (Einzugsstelle) sind monatlich – spätestens zum 15. des Folgemonats – auf einem von der Kasse zur Verfügung gestellten Formblatt die Bruttolöhne und die abgerechneten lohn- bzw. lohnersatzzahlungspflichtigen Stunden für jeden Arbeitnehmer einzeln zu melden, im Falle der Nichtbeschäftigung von Arbeitnehmern ist der Bruttolohn mit 0,00 Euro anzugeben.
In den Fällen einer betrieblichen Arbeitszeitverteilung nach § 4 Ziff. 3 des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk (RTV) ist zusätzlich der Stand des Arbeitszeitkontos in Stunden zum Monatsultimo sowie der sich daraus ergebende Bruttolohn zu melden.
3. Die Beiträge sind zum 15. des Folgemonats fällig und spätestens bis zu diesem Zeitpunkt an die Kasse (Einzugsstelle) einzuzahlen.
4. Ist der Betrieb mit den nach Nr. 1 zu zahlenden Beiträgen in Verzug, so haben die Lohnausgleichskasse und die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks Anspruch auf Verzugszinsen in Höhe von 1,0 v. H. der Beitragsforderung für jeden angefangenen Monat des Verzugs; diese sind an die Kasse (Einzugsstelle) zu zahlen.
Verrechnet die Kasse (Einzugsstelle) Beiträge, mit denen der Betrieb in Verzug ist, mit tarifvertraglichen Erstattungsansprüchen, so hat die Kasse (Einzugsstelle) Anspruch auf eine pauschale Bearbeitungsgebühr (Verrechnungsgebühr) von 20,00 Euro für jeden offenen Beitragsmonat.
Bei Verzug und nachträglicher Verrechnung berechnen sich die Verzugszinsen aus dem gesamten nicht rechtzeitig bezahlten Beitrag. § 389 BGB findet keine Anwendung.

§ 8

Verfahren Erstattungsleistungen

1. Die Erstattung
 - a) der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto nach § 4 Ziff. 3.3.5 RTV
 - b) des Teiles eines 13. Monateinkommens
 - c) des Ausfallgeldes nach dem TV Beschäftigungssicherung
 - d) der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung für jeden Arbeitnehmer an den Arbeitgeber erfolgt durch die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk, sofern der

Arbeitgeber seinen tarifvertraglichen Verpflichtungen nachgekommen ist.

2. Die Kasse stellt dem Arbeitgeber in den Fällen der Nr. 1 Buchstaben b) und c) für jeden gemeldeten Arbeitnehmer ein Formblatt (Erstattungsantrag) zur Verfügung. Der Erstattungsantrag enthält Angaben zur Berechnung des Ausfallgeldes sowie eines Teils eines 13. Monatseinkommens; das Erstattungsverfahren zur tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung ergibt sich aus Nr. 6 Buchstabe d). Der Erstattungsantrag wird dem Arbeitgeber nur zur Verfügung gestellt, wenn die Meldungen gemäß § 7 Nr. 2 für alle dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt vorangehenden Monate des Kalenderjahres bis einschließlich September oder bis einschließlich des Monats, der dem Monat der Fälligkeit vorangeht, vollständig bei der Kasse vorliegen. Dies gilt nicht bei Erstattungsanträgen auf Ausfallgeld.
3. Der Arbeitgeber prüft die Anspruchsvoraussetzungen und bestätigt dies per Unterschrift und Firmenstempel auf dem Erstattungsantrag. Außerdem bestätigt er die Auszahlung des Erstattungsbeitrages an den Arbeitnehmer. Im Falle der Teilzeitbeschäftigung hat der Arbeitgeber den von der Kasse vorgegebenen Betrag entsprechend zu kürzen.
4. Die sich nach sachlicher und rechnerischer Prüfung ergebenden Erstattungsbeträge überweist die Kasse auf das vom Arbeitgeber angegebene Konto.
5. Erstattungsforderungen sind an die Maßgabe gebunden, dass nur dann darüber verfügt werden kann, wenn das bei der Einzugsstelle bestehende Beitragskonto einschließlich der darauf verbuchten Verzugszinsen und Kosten ausgeglichen ist und der Betrieb seinen Meldepflichten entsprochen hat.
6. Darüber hinaus bestehen folgende Verfahrensbesonderheiten:
 - a) Zum Arbeitszeitkonto

Mit dem Antrag auf Entschädigung für gewährte Freistellung gemäß § 4 Ziff. 3.3.5 RTV hat der Arbeitgeber zu bestätigen, dass er für den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer zur Vermeidung von Saison – Kurzarbeitergeld Arbeitszeitkontenstunden abgebaut hat, einen Antrag bei der Bundesagentur für Ar-

beit auf Zahlung von Zuschuss-Wintergeld (ZWG) in Höhe von 2,50 Euro pro Stunde gestellt hat.

- b) Zur Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens
 Sofern der Arbeitgeber sich auf eine Anspruchsminderung gemäß § 7 des Tarifvertrages über einen Teil eines 13. Monatseinkommens beruft, hat er den von der Kasse vorgegebenen Betrag entsprechend zu kürzen. Der Erstattungsanspruch reduziert sich entsprechend. Für Ansprüche auf Teile eines 13. Monatseinkommens im laufenden Kalenderjahr hat der Arbeitgeber auf dem Formblatt der Kasse das Ende des Beschäftigungsverhältnisses mitzuteilen. Nr. 2 Satz 2 gilt entsprechend.
- c) Zum Ausfallgeld
 Beim Ausfallgeld werden die Erstattungsanträge nach Kalendermonaten erstellt und abgerechnet. Die Kasse ist berechtigt, Erstattungsleistungen vom Arbeitgeber oder seinem Rechtsnachfolger zurückzufordern, wenn die Zahlung erfolgt ist, obwohl die Voraussetzungen des TV Beschäftigungssicherung nicht vorlagen.
- d) Zur tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung
 Der Arbeitgeber hat dem Erstattungsantrag auf tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung den Anerkennungsbescheid des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses durch die Bundesanstalt für Arbeit, im Falle einer individuellen arbeitsvertraglichen Altersteilzeit-Vereinbarung eine Kopie des Vertrages und eine Kopie der gültigen Lohnsteuerkarte beizufügen. Der Arbeitgeber hat die Auszahlung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung gemäß § 7 Abs. 1 TV Altersteilzeit auf dem Bescheid der Kasse mit Unterschrift und Firmenstempel zu bestätigen.

§ 8 a

Erstattungsansprüche bei Insolvenz

1. Ist der Arbeitgeber bei Anspruchsfälligkeit insolvent, so erhält der Arbeitnehmer das Recht, die Ansprüche gemäß
 - a) §§ 3 bis 6 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer

im Dachdeckerhandwerk vom 12. Juni 1992 in der jeweils geltenden Fassung,

- b) § 4 Ziff. 3.4.2² des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk vom 27. November 1990 in der jeweils geltenden Fassung

unmittelbar gegenüber der Kasse geltend zu machen.

Bei der Leistung der Kasse werden Zahlungen gemäß §§ 183 ff. SGB III (Insolvenzgeld) angerechnet, soweit diese aufgrund eines vorstehend unter a) oder b) genannten Anspruchs erfolgen.

Insolvenz des Arbeitgebers ist mit Antragstellung auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gegeben. Diesem Tatbestand gleichgestellt wird die tatsächliche Einstellung der betrieblichen Tätigkeit wegen Zahlungsunfähigkeit.

Macht der Arbeitnehmer aufgrund einer Insolvenz seines Arbeitgebers Ansprüche nach den Buchstaben a) oder b) unmittelbar gegenüber der Kasse geltend, sind der Kasse die Unterlagen über die Gewährung von Insolvenzgeld sowie eine Kopie des Versicherungsnachweises über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung durch den insolventen Arbeitgeber einzureichen. Der Arbeitnehmer muss der Kasse außerdem die Anschrift seiner Krankenkasse mitteilen sowie Angaben darüber machen, welcher Konfession er angehört und ob er Kinder hat. In diesem Fall ist auch eine Kopie der Geburtsurkunde des Kindes einzureichen. Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Buchstabe b) ist zur Glaubhaftmachung der Anspruchsberechtigung außerdem die letzte Lohnabrechnung, in der die aktuellen Mehrstunden ausgewiesen sein müssen, beizulegen.

Der Erstattungsbetrag wird durch die Kasse auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto überwiesen. Der Arbeitnehmer erhält von der Kasse eine Bescheinigung, welche den Auszahlungsbetrag sowie die Angaben der abgeführten Steuern und Sozialabgaben enthält.

2. Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen die Kasse aus §§ 3 bis 6 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk gelten damit als erfüllt.

² In der Vorläuferfassung hatte sich hier ein Druckfehler eingeschlichen, den wir jetzt behoben haben.

3. Die Leistungen der Kasse nach Nr. 1 b) sind auf die Erstattung von maximal 150 Stunden begrenzt.

§ 9

Prüfungsrecht

Beauftragten der Kasse ist auf Verlangen Zutritt zum Betrieb und Einsicht in die für die Durchführung des Einzugs- und Erstattungsverfahrens notwendigen Unterlagen zu gestatten und Auskunft zu erteilen. Hat die Kasse im Rahmen der Antragsbearbeitung Zweifel an der Glaubhaftmachung der Anspruchsberechtigung, so ist sie berechtigt, ergänzend geeignete Nachweise (wie Vertragsvereinbarungen, Lohn- und Gehaltsabrechnungen aller Arbeitnehmer) durch den Arbeitgeber oder eine diesem gleichgestellte Person (z. B. Mitarbeiter der Personalabteilung) zu verlangen.

Verweigert ein Betrieb dem Beauftragten der Kasse den Zutritt zum Betrieb oder die Einsicht in die notwendigen Unterlagen, wird eine Aufwandsentschädigung von 1.000,00 Euro zur Zahlung an die Lohnausgleichskasse fällig.

§ 10

Verfallfristen

- a) Ansprüche auf Erstattung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens verfallen zugunsten der Kasse, wenn sie nicht bis zum 31. Mai geltend gemacht worden sind.
Bei Erstattungsansprüchen gemäß § 6 Nr. 2 Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens (unterjährige Teilansprüche) verfallen die Ansprüche gegenüber der Kasse, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten geltend gemacht worden sind. Die Verfallfrist beginnt mit dem 1. Tag des Folgemonats, in dem der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausgeschieden ist;
- b) Ansprüche auf Erstattung des Ausfallgeldes verfallen zugunsten der Kasse, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf des Jahres, in dem sie entstanden sind, geltend gemacht worden sind.

§ 11

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden.

§ 12

Rückforderung von Leistungen

Hat eine Kasse dem Betrieb oder dem Arbeitnehmer gegenüber Leistungen erbracht, auf die der Antragsteller zum Zeitpunkt der Antragstellung keinen tarifvertraglichen Anspruch hatte oder die aufgrund unwahrer Angaben erfolgt sind, so ist die Kasse berechtigt, die von ihr gewährten Leistungen zurückzufordern und für die Zeit zwischen Leistungsgewährung und Rückzahlung Zinsen entsprechend § 7 Ziff. 4 zu fordern.

§ 13

Auskünfte

Die Kasse (Einzugsstelle) ist verpflichtet, der Bundesagentur für Arbeit, deren Dienststellen und den Dienststellen der Zollverwaltung diejenigen Auskünfte zu erteilen, die zur ordnungsgemäßen Teilnahme an den Sozialkassenverfahren benötigt werden.

§ 14

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 1996 in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Dezember 1997, gekündigt werden.

Köln/Frankfurt am Main/Wiesbaden, den 06. Dezember 1995,
 Köln/Frankfurt am Main/Wiesbaden, den 30. September 1997,
 Köln/Frankfurt am Main/Wiesbaden, den 26. Juni 1998,
 Köln/Frankfurt am Main/Wiesbaden, den 23. Juni 1999,
 Köln/Frankfurt am Main/Wiesbaden, den 15. November 2000,
 Köln/Frankfurt am Main/Wiesbaden, den 20. März 2001,
 Köln/Frankfurt am Main/Wiesbaden, den 26. Juni 2001,
 Köln/Frankfurt am Main/Wiesbaden, den 22. Mai 2002,
 Köln/Frankfurt am Main/Wiesbaden, den 30. September 2002,
 Köln/Frankfurt am Main/Wiesbaden, den 21. August 2003,
 Köln/Frankfurt am Main/Wiesbaden, den 13. Juli 2006
 Frankfurt/Köln, den 26. August 2008
 Frankfurt/Köln, den 15. Juli 2010
 Frankfurt am Main/Köln, den 31. August 2011
 Köln, Frankfurt am Main, den 07. September 2012
 Köln, Frankfurt am Main, den 08. Oktober 2014
 Köln, Frankfurt am Main, den 05. Oktober 2016

Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks
– Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik e. V., –
Fritz-Reuter-Straße 1, 50968 Köln

Karl-Heinz Schneider

Ulrich Marx

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Bundesvorstand,
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Robert Feiger

Dietmar Schäfers

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

Ausfertigungsdatum: 20. April 2009

Vollzitat:

„Arbeitnehmer-Entsendegesetz vom 20. April 2009
(BGBl. I S. 799), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 5 des Gesetzes
vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739) geändert worden ist“

Stand:

Zuletzt geändert durch Art. 2 Abs. 5 G v. 18. Juli 2017 I 2739,
Außerkräfttreten gem. Art. 15 Abs. 2 G v. 11. August 2014 I 1348
ist berücksichtigt

Abschnitt 1 Zielsetzung

§ 1 Zielsetzung

Ziele des Gesetzes sind die Schaffung und Durchsetzung angemessener Mindestarbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die Gewährleistung fairer und funktionierender Wettbewerbsbedingungen durch die Erstreckung der Rechtsnormen von Branchentarifverträgen. Dadurch sollen zugleich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten und die Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifautonomie gewahrt werden.

Abschnitt 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen

Die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über

1. die Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze,
2. den bezahlten Mindestjahresurlaub,
3. die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
4. die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen,
5. die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz,
6. die Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen und
7. die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen
finden auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend Anwendung.

Abschnitt 3 **Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen**

§ 3 Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen

Die Rechtsnormen eines bundesweiten Tarifvertrages finden unter den Voraussetzungen der §§ 4 bis 6 auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend Anwendung, wenn der Tarifvertrag als Tarifvertrag nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 für all-gemeinverbindlich erklärt ist oder eine Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a vorliegt. Eines bundesweiten Tarifvertrages bedarf es nicht, soweit Arbeitsbedingungen im Sinne des § 5 Nr. 2 oder 3 Gegenstand tarifvertraglicher Regelungen sind, die zusammengefasst räumlich den gesamten Geltungsbereich dieses Gesetzes abdecken.

§ 4 Branchen

(1) § 3 gilt für Tarifverträge

1. des Bauhauptgewerbes oder des Baunebengewerbes im Sinne der Baubetriebe-Verordnung vom 28. Oktober 1980 (BGBl. I S. 2033), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 26. April 2006 (BGBl. I S. 1085), in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der Erbringung von Montageleistungen auf Baustellen außerhalb des Betriebssitzes,
2. der Gebäudereinigung,
3. für Briefdienstleistungen,
4. für Sicherheitsdienstleistungen,
5. für Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken,
6. für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft,
7. der Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst,
8. für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch und
9. für Schlachten und Fleischverarbeitung.

(2) § 3 gilt darüber hinaus für Tarifverträge aller anderen als der in Absatz 1 genannten Branchen, wenn die Erstreckung der Rechts-

normen des Tarifvertrages im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegen zu wirken.

§ 5 Arbeitsbedingungen

Gegenstand eines Tarifvertrages nach § 3 können sein

1. Mindestentgeltsätze, die nach Art der Tätigkeit, Qualifikation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Regionen differieren können, einschließlich der Überstundensätze,
2. die Dauer des Erholungsurlaubs, das Urlaubsentgelt oder ein zusätzliches Urlaubsgeld,
3. die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen nach Nummer 2 durch eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien, wenn sichergestellt ist, dass der ausländische Arbeitgeber nicht gleichzeitig zu Beiträgen zu der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien und zu einer vergleichbaren Einrichtung im Staat seines Sitzes herangezogen wird und das Verfahren der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien eine Anrechnung derjenigen Leistungen vorsieht, die der ausländische Arbeitgeber zur Erfüllung des gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Urlaubsanspruchs seines Arbeitnehmers oder seiner Arbeitnehmerin bereits erbracht hat, und
4. Arbeitsbedingungen im Sinne des § 2 Nr. 3 bis 7.
Die Arbeitsbedingungen nach Satz 1 Nummer 1 bis 3 umfassen auch Regelungen zur Fälligkeit entsprechender Ansprüche einschließlich hierzu vereinbarter Ausnahmen und deren Voraussetzungen.

§ 6 Besondere Regelungen

- (1) Dieser Abschnitt findet keine Anwendung auf Erstmontage- oder Einbauarbeiten, die Bestandteil eines Liefervertrages sind, für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind und von Facharbeitern oder Facharbeiterinnen oder angelernten Arbeitern oder Arbeiterinnen des Lieferunternehmens ausgeführt wer-

den, wenn die Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt. Satz 1 gilt nicht für Bauleistungen im Sinne des § 101 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und nicht für Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 4.

- (2) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 1 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung im Sinne des fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrages überwiegend Bauleistungen gemäß § 101 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch erbringt.
- (3) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 2 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Gebäudereinigungsleistungen erbringt.
- (4) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 3 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend gewerbs- oder geschäftsmäßig Briefsendungen für Dritte befördert.
- (5) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 4 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Dienstleistungen des Bewachungs- und Sicherheitsgewerbes oder Kontroll- und Ordnungsdienste erbringt, die dem Schutz von Rechtsgütern aller Art, insbesondere von Leben, Gesundheit oder Eigentum dienen.
- (6) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 5 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung im Auftrag eines Dritten überwiegend auf inländischen Steinkohlebergwerken Grubenräume erstellt oder sonstige untertägige bergbauliche Spezialarbeiten ausführt.
- (7) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 6 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung gewerbsmäßig überwiegend Textilien für gewerbliche Kunden sowie öffentlich-rechtliche oder kirchliche Einrichtungen wäscht, unabhängig davon, ob die Wäsche im Eigentum der Wäscherei oder des Kunden steht. Dieser Abschnitt findet keine Anwendung auf Wäschereidienstleistungen, die von Werkstätten für behinderte Menschen im Sinne des § 219 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbracht werden.

- (8) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 7 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Abfälle im Sinne des § 3 Absatz 1 Satz 1 des Kreislaufwirtschaftsgesetzes sammelt, befördert, lagert, beseitigt oder verwertet oder Dienstleistungen des Kehrens und Reinigens öffentlicher Verkehrsflächen und Schnee- und Eisbeseitigung von öffentlichen Verkehrsflächen einschließlich Streudienste erbringt.
- (9) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nr. 8 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch durchführt. Ausgenommen sind Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation im Sinne des § 51 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.
- (10) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 9 findet dieser Abschnitt Anwendung in Betrieben und selbstständigen Betriebsabteilungen, in denen überwiegend geschlachtet oder Fleisch verarbeitet wird (Betriebe der Fleischwirtschaft) sowie in Betrieben und selbstständigen Betriebsabteilungen, die ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen überwiegend in Betrieben der Fleischwirtschaft einsetzen. Das Schlachten umfasst dabei alle Tätigkeiten des Schlachtens und Zerlegens von Tieren mit Ausnahme von Fischen. Die Verarbeitung umfasst alle Tätigkeiten der Weiterverarbeitung von beim Schlachten gewonnenen Fleischprodukten zur Herstellung von Nahrungsmitteln sowie deren Portionierung und Verpackung. Nicht erfasst ist die Verarbeitung, wenn die Behandlung, die Portionierung oder die Verpackung beim Schlachten gewonnener Fleischprodukte direkt auf Anforderung des Endverbrauchers erfolgt.

§ 7 Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 1

- (1) Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages im Sinne von § 4 Absatz 1 sowie §§ 5 und 6 kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Rechtsnormen

dieses Tarifvertrages auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung finden, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen.

- (2) Kommen in einer Branche mehrere Tarifverträge mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich zur Anwendung, hat der Ordnungsgeber bei seiner Entscheidung nach Absatz 1 im Rahmen einer Gesamtabwägung ergänzend zu den in § 1 genannten Gesetzeszielen die Repräsentativität der jeweiligen Tarifverträge zu berücksichtigen. Bei der Feststellung der Repräsentativität ist vorrangig abzustellen auf
 1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
 2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat.
- (3) Liegen für mehrere Tarifverträge Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung vor, hat der Ordnungsgeber mit besonderer Sorgfalt die von einer Auswahlentscheidung betroffenen Güter von Verfassungsrang abzuwägen und die widerstreitenden Grundrechtsinteressen zu einem schonenden Ausgleich zu bringen.
- (4) Vor Erlass der Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrages sowie in den Fällen des Absatzes 2 den Parteien anderer Tarifverträge und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber zumindest teilweise im Geltungsbereich der Rechtsverordnung festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung.
- (5) Wird in einer Branche nach § 4 Absatz 1 erstmals ein Antrag nach Absatz 1 gestellt, wird nach Ablauf der Frist nach Absatz 4

der Ausschuss nach § 5 Absatz 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes (Tarifausschuss) befasst. Stimmen mindestens vier Ausschussmitglieder für den Antrag oder gibt der Tarifausschuss innerhalb von zwei Monaten keine Stellungnahme ab, kann eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 erlassen werden. Stimmen zwei oder drei Ausschussmitglieder für den Antrag, kann eine Rechtsverordnung nur von der Bundesregierung erlassen werden. Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für Tarifverträge nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 bis 8.

§ 7a Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 2

- (1) Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages im Sinne von § 4 Absatz 2 sowie §§ 5 und 6 Absatz 1 kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung finden, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenzuwirken.
- (2) § 7 Absatz 2 und 3 findet entsprechende Anwendung.
- (3) Vor Erlass der Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden und den möglicherweise von ihr betroffenen Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrages sowie allen am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften, Vereinigungen der Arbeitgeber und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung. Die Gelegenheit zur Stellungnahme umfasst insbesondere auch die Frage, inwieweit eine Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrages geeignet ist, die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erfüllen und

dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenzuwirken.

- (4) Wird ein Antrag nach Absatz 1 gestellt, wird nach Ablauf der Frist nach Absatz 3 der Ausschuss nach § 5 Absatz 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes (Tarifausschuss) befasst. Stimmen mindestens vier Ausschussmitglieder für den Antrag oder gibt der Tarifausschuss innerhalb von zwei Monaten keine Stellungnahme ab, kann eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 erlassen werden. Stimmen zwei oder drei Ausschussmitglieder für den Antrag, kann eine Rechtsverordnung nur von der Bundesregierung erlassen werden.

§ 8 Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen

- (1) Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland, die unter den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a fallen, sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mindestens die in dem Tarifvertrag für den Beschäftigungsort vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren sowie einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien die ihr nach § 5 Nr. 3 zustehenden Beiträge zu leisten. Satz 1 gilt unabhängig davon, ob die entsprechende Verpflichtung kraft Tarifbindung nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes oder aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a besteht.
- (2) Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Tarifvertrag nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2, der durch Allgemeinverbindlicherklärung sowie einen Tarifvertrag nach §§ 4 bis 6, der durch Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a auf nicht an ihn gebundene Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erstreckt wird, auch dann einzuhalten, wenn er nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.

- (3) Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin vom Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a fallen, hat der Verleiher zumindest die in diesem Tarifvertrag oder in dieser Rechtsverordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren sowie die der gemeinsamen Einrichtung nach diesem Tarifvertrag zustehenden Beiträge zu leisten; dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages oder dieser Rechtsverordnung fällt.

§ 9 Verzicht, Verwirkung

Ein Verzicht auf den entstandenen Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 8 ist nur durch gerichtlichen Vergleich zulässig; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf das Mindestentgelt nach § 8 ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs können ausschließlich in dem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6 oder dem der Rechtsverordnung nach § 7 zugrunde liegenden Tarifvertrag geregelt werden; die Frist muss mindestens sechs Monate betragen.

Abschnitt 4 Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche

§ 10 Anwendungsbereich

Dieser Abschnitt findet Anwendung auf die Pflegebranche. Diese umfasst Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen (Pflegebetriebe). Pflegebedürftig ist, wer wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens vorübergehend oder auf Dauer der Hilfe bedarf. Keine Pflegebetriebe im Sinne des Satzes 2 sind Ein-

richtungen, in denen die Leistungen zur medizinischen Vorsorge, zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben oder am Leben in der Gemeinschaft, die schulische Ausbildung oder die Erziehung kranker oder behinderter Menschen im Vordergrund des Zwecks der Einrichtung stehen, sowie Krankenhäuser.

§ 11 Rechtsverordnung

- (1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die von einer nach § 12 errichteten Kommission vorgeschlagenen Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 1 und 2 auf alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich einer Empfehlung nach § 12 Abs. 4 fallen, Anwendung finden.
- (2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat bei seiner Entscheidung nach Absatz 1 neben den in § 1 genannten Gesetzeszielen die Sicherstellung der Qualität der Pflegeleistung sowie den Auftrag kirchlicher und sonstiger Träger der freien Wohlfahrtspflege nach § 11 Abs. 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen.
- (3) Vor Erlass einer Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie den Parteien von Tarifverträgen, die zumindest teilweise in den fachlichen Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallen, und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber in der Pflegebranche festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung.

§ 12 Kommission

- (1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales errichtet eine Kommission zur Erarbeitung von Arbeitsbedingungen oder deren Änderung. Die Errichtung erfolgt im Einzelfall auf Antrag einer

Tarifvertragspartei aus der Pflegebranche oder der Dienstgeberseite oder der Dienstnehmerseite von paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber in der Pflegebranche festlegen.

- (2) Die Kommission besteht aus acht Mitgliedern. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales benennt je zwei geeignete Personen sowie jeweils einen Stellvertreter aufgrund von Vorschlägen
 1. der Gewerkschaften, die in der Pflegebranche tarifzuständig sind,
 2. der Vereinigungen der Arbeitgeber in der Pflegebranche,
 3. der Dienstnehmerseite der in Absatz 1 genannten paritätisch besetzten Kommissionen sowie
 4. der Dienstgeberseite der in Absatz 1 genannten paritätisch besetzten Kommissionen.
- (3) Die Sitzungen der Kommission werden von einem oder einer nicht stimmberechtigten Beauftragten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geleitet. Die Kommission kann sich eine Geschäftsordnung geben.
- (4) Die Kommission beschließt unter Berücksichtigung der in den §§ 1 und 11 Abs. 2 genannten Ziele Empfehlungen zur Festsetzung von Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 1 und 2. Sie kann eine Ausschlussfrist empfehlen, die den Anforderungen des § 9 Satz 3 entspricht. Empfehlungen sind schriftlich zu begründen.
- (5) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn alle Mitglieder anwesend oder vertreten sind. Ein Beschluss der Kommission bedarf jeweils einer Mehrheit von drei Vierteln der Mitglieder
 1. der Gruppe der Mitglieder nach Absatz 2 Nr. 1 und 2,
 2. der Gruppe der Mitglieder nach Absatz 2 Nr. 3 und 4,
 3. der Gruppe der Mitglieder nach Absatz 2 Nr. 1 und 3 sowie
 4. der Gruppe der Mitglieder nach Absatz 2 Nr. 2 und 4.
 Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich; der Inhalt ihrer Beratungen ist vertraulich.
- (6) Mit Beschlussfassung über Empfehlungen nach Absatz 4 wird die Kommission aufgelöst.

§ 13 Rechtsfolgen

Eine Rechtsverordnung nach § 11 steht für die Anwendung der §§ 8 und 9 sowie der Abschnitte 5 und 6 einer Rechtsverordnung nach § 7 gleich.

Abschnitt 4a

Arbeitsbedingungen im Gewerbe des grenzüberschreitenden Straßentransports von Euro-Bargeld

§ 13a Gleichstellung

Die Verordnung (EU) Nr. 1214/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. November 2011 über den gewerbsmäßig grenzüberschreitenden Straßentransport von Euro-Bargeld zwischen den Mitgliedstaaten des Euroraums (ABl. L 316 vom 29. November 2011, S. 1) steht für die Anwendung der §§ 8 und 9 sowie der Abschnitte 5 und 6 einer Rechtsverordnung nach § 7 gleich.

Abschnitt 5

Zivilrechtliche Durchsetzung

§ 14 Haftung des Auftraggebers

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Das Mindestentgelt im Sinne des Satzes 1 umfasst nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen auszuzahlen ist (Nettoentgelt).

§ 15 Gerichtsstand

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in den Geltungsbereich dieses Gesetzes entsandt sind oder waren, können eine auf den Zeitraum der Entsendung bezogene Klage auf Erfüllung der Verpflichtungen nach den §§ 2, 8 oder 14 auch vor einem deutschen Gericht für Arbeitsachen erheben. Diese Klagemöglichkeit besteht auch für eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 5 Nr. 3 in Bezug auf die ihr zustehenden Beiträge.

Abschnitt 6

Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden

§ 16 Zuständigkeit

Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 8, soweit sie sich auf die Gewährung von Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 beziehen, sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.

§ 17 Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden

Die §§ 2 bis 6, 14, 15, 20, 22 und 23 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden mit der Maßgabe, dass

1. die dort genannten Behörden auch Einsicht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 des Nachweisgesetzes und andere Geschäftsunterlagen nehmen können, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach § 8 geben, und
2. die nach § 5 Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes zur Mitwirkung Verpflichteten diese Unterlagen vorzulegen haben.

Die §§ 16 bis 19 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes finden Anwendung. § 6 Abs. 3 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes findet entsprechende Anwendung. Für die Datenverarbeitung, die dem in § 16 genannten Zweck oder der Zusammenarbeit mit den Behörden des Europäischen Wirtschaftsraums nach § 20 Abs. 2 dient, findet § 67 Abs. 2 Nr. 4 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch keine Anwendung.

§ 18 Meldepflicht

- (1) Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a, soweit sie Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 vorschreibt, auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, ist ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes beschäftigt, verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält. Wesentlich sind die Angaben über
1. Familienname, Vornamen und Geburtsdatum der von ihm im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
 2. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung,
 3. Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,
 4. Ort im Inland, an dem die nach § 19 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
 5. Familienname, Vornamen, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des oder der verantwortlich Handelnden,
 6. Branche, in die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsandt werden sollen, und
 7. Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten, soweit dieser oder diese nicht mit dem oder der in Nummer 5 genannten verantwortlich Handelnden identisch ist.
- Änderungen bezüglich dieser Angaben hat der Arbeitgeber im Sinne des Satzes 1 unverzüglich zu melden.
- (2) Der Arbeitgeber hat der Anmeldung eine Versicherung beizufügen, dass er seine Verpflichtungen nach § 8 einhält.
- (3) Überlässt ein Verleiher mit Sitz im Ausland einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen zur Arbeitsleistung einem Entleiher, hat der

Entleiher unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung der zuständigen Behörde der Zollverwaltung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache mit folgenden Angaben zuzuleiten:

1. Familienname, Vornamen und Geburtsdatum der überlassenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. Beginn und Dauer der Überlassung,
3. Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,
4. Ort im Inland, an dem die nach § 19 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten des Verleihers,
6. Branche, in die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsandt werden sollen, und
7. Familienname, Vornamen oder Firma sowie Anschrift des Verleihers.

Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend

- (4) Der Entleiher hat der Anmeldung eine Versicherung des Verleihers beizufügen, dass dieser seine Verpflichtungen nach § 8 einhält.
- (5) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen,
 1. dass, auf welche Weise und unter welchen technischen und organisatorischen Voraussetzungen eine Anmeldung, Änderungsmeldung und Versicherung abweichend von Absatz 1 Satz 1 und 3, Absatz 2 und 3 Satz 1 und 2 und Absatz 4 elektronisch übermittelt werden kann,
 2. unter welchen Voraussetzungen eine Änderungsmeldung ausnahmsweise entfallen kann, und
 3. wie das Meldeverfahren vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern die entsandten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Rahmen einer regelmäßig wiederkehrenden Werk- oder Dienstleistung eingesetzt werden oder sonstige Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen dies erfordern.

- (6) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die zuständige Behörde nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 bestimmen.

§ 19 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

- (1) Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2 oder einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a über die Zahlung eines Mindestentgelts oder die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen zur Arbeitsleistung überlässt.
- (2) Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2 oder einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a erforderlichen Unterlagen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre in deutscher Sprache bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, bei Bauleistungen auf der Baustelle.
- (3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die Verpflichtungen des Arbeitgebers oder eines Entleihers nach § 18 und den

Absätzen 1 und 2 hinsichtlich einzelner Branchen oder Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen einschränken.

- (4) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, wie die Verpflichtung des Arbeitgebers, die tägliche Arbeitszeit bei ihm beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen aufzubewahren, vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen oder Besonderheiten der Branche dies erfordern.

§ 20 Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden

- (1) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten die zuständigen örtlichen Landesfinanzbehörden über Meldungen nach § 18 Abs. 1 und 3.
- (2) Die Behörden der Zollverwaltung und die übrigen in § 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Behörden dürfen nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Vorschriften auch mit Behörden anderer Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum zusammenarbeiten, die diesem Gesetz entsprechende Aufgaben durchführen oder für die Bekämpfung illegaler Beschäftigung zuständig sind oder Auskünfte geben können, ob ein Arbeitgeber seine Verpflichtungen nach § 8 erfüllt. Die Regelungen über die internationale Rechtshilfe in Strafsachen bleiben hiervon unberührt.
- (3) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen nach § 23 Abs. 1 bis 3, sofern die Geldbuße mehr als zweihundert Euro beträgt.
- (4) (weggefallen)

§ 21 Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge

- (1) Von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag der in §§ 99 und 100 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber

sollen Bewerber oder Bewerberinnen für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen werden, die wegen eines Verstoßes nach § 23 mit einer Geldbuße von wenigstens zweitausendfünfhundert Euro belegt worden sind. Das Gleiche gilt auch schon vor Durchführung eines Bußgeldverfahrens, wenn im Einzelfall angesichts der Beweislage kein vernünftiger Zweifel an einer schwerwiegenden Verfehlung im Sinne des Satzes 1 besteht.

- (2) Die für die Verfolgung oder Ahndung der Ordnungswidrigkeiten nach § 23 zuständigen Behörden dürfen öffentlichen Auftraggebern nach § 99 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und solchen Stellen, die von öffentlichen Auftraggebern zugelassene Präqualifikationsverzeichnisse oder Unternehmer- und Lieferantenverzeichnisse führen, auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte geben.
- (3) Öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 fordern im Rahmen ihrer Tätigkeit beim Gewerbezentralregister Auskünfte über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen wegen einer Ordnungswidrigkeit nach § 23 Abs. 1 oder 2 an oder verlangen von Bewerbern oder Bewerberinnen eine Erklärung, dass die Voraussetzungen für einen Ausschluss nach Absatz 1 nicht vorliegen. Im Falle einer Erklärung des Bewerbers oder der Bewerberin können öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 jederzeit zusätzlich Auskünfte des Gewerbezentralregisters nach § 150a der Gewerbeordnung anfordern.
- (4) Bei Aufträgen ab einer Höhe von 30 000 Euro fordert der öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 für den Bewerber oder die Bewerberin, der oder die den Zuschlag erhalten soll, vor der Zuschlagserteilung eine Auskunft aus dem Gewerbezentralregister nach § 150a der Gewerbeordnung an.
- (5) Vor der Entscheidung über den Ausschluss ist der Bewerber oder die Bewerberin zu hören.

§ 22 (weggefallen)

§ 23 Bußgeldvorschriften

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
 1. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht oder nicht rechtzeitig gewährt oder einen Beitrag nicht oder nicht rechtzeitig leistet,
 2. entgegen § 17 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes eine Prüfung nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt,
 3. entgegen § 17 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraums nicht duldet,
 4. entgegen § 17 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 3 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt,
 5. entgegen § 18 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 Satz 1 eine Anmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig zuleitet,
 6. entgegen § 18 Abs. 1 Satz 3, auch in Verbindung mit Absatz 3 Satz 2, eine Änderungsmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht,
 7. entgegen § 18 Abs. 2 oder 4 eine Versicherung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beifügt,
 8. entgegen § 19 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt oder
 9. entgegen § 19 Abs. 2 eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise bereithält.
- (2) Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß

oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags

1. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht oder nicht rechtzeitig gewährt oder einen Beitrag nicht oder nicht rechtzeitig leistet oder
 2. einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht oder nicht rechtzeitig gewährt oder einen Beitrag nicht oder nicht rechtzeitig leistet.
- (3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 und des Absatzes 2 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro geahndet werden.
- (4) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind die in § 6 genannten Behörden jeweils für ihren Geschäftsbereich.
- (5) Für die Vollstreckung zugunsten der Behörden des Bundes und der bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie für die Vollziehung des Vermögensarrestes nach § 111e der Strafprozessordnung in Verbindung mit § 46 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten durch die in § 16 genannten Behörden gilt das Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz des Bundes.

Abschnitt 7 **Schlussvorschriften**

§ 24 Evaluation

Die nach § 7 festgesetzten Mindestentgeltsätze sind im Hinblick auf ihre Beschäftigungswirkungen, insbesondere auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie die Schaffung angemessener Mindestarbeitsbedingungen, fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes zu überprüfen.

§ 25 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

**Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit
und illegalen Beschäftigung
(Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz – SchwarzArbG)**

Ausfertigungsdatum: 23. Juli 2004

Vollzitat:

„Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz vom 23. Juli 2004
(BGBl. I S. 1842), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 1 des Gesetzes
vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739) geändert worden ist“

Stand:

Zuletzt geändert durch Art. 2 Abs. 1 G v. 18. Juli 2017 | 2739

Abschnitt 1 **Zweck**

§ 1 Zweck des Gesetzes

- (1) Zweck des Gesetzes ist die Intensivierung der Bekämpfung der Schwarzarbeit.
- (2) Schwarzarbeit leistet, wer Dienst- oder Werkleistungen erbringt oder ausführen lässt und dabei
 1. als Arbeitgeber, Unternehmer oder versicherungspflichtiger Selbstständiger seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten nicht erfüllt,
 2. als Steuerpflichtiger seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden steuerlichen Pflichten nicht erfüllt,
 3. als Empfänger von Sozialleistungen seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden Mitteilungspflichten gegenüber dem Sozialleistungsträger nicht erfüllt,
 4. als Erbringer von Dienst- oder Werkleistungen seiner sich daraus ergebenden Verpflichtung zur Anzeige vom Beginn des selbstständigen Betriebes eines stehenden Gewerbes (§ 14 der Gewerbeordnung) nicht nachgekommen ist oder die erforderliche Reisegewerbekarte (§ 55 der Gewerbeordnung) nicht erworben hat,
 5. als Erbringer von Dienst- oder Werkleistungen ein zulassungspflichtiges Handwerk als stehendes Gewerbe selbstständig betreibt, ohne in der Handwerksrolle eingetragen zu sein (§ 1 der Handwerksordnung).
- (3) Absatz 2 findet keine Anwendung für nicht nachhaltig auf Gewinn gerichtete Dienst- oder Werkleistungen, die
 1. von Angehörigen im Sinne des § 15 der Abgabenordnung oder Lebenspartnern,
 2. aus Gefälligkeit,
 3. im Wege der Nachbarschaftshilfe oder
 4. im Wege der Selbsthilfe im Sinne des § 36 Abs. 2 und 4 des Zweiten Wohnungsbaugesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. August 1994 (BGBl. I S. 2137) oder als Selbsthilfe im

Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 2 des Wohnraumförderungsgesetzes vom 13. September 2001 (BGBl. I S. 2376), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 29. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3076), erbracht werden. Als nicht nachhaltig auf Gewinn gerichtet gilt insbesondere eine Tätigkeit, die gegen geringes Entgelt erbracht wird.

Abschnitt 2 Prüfungen

§ 2 Prüfungsaufgaben

- (1) Die Behörden der Zollverwaltung prüfen, ob
 1. die sich aus den Dienst- oder Werkleistungen ergebenden Pflichten nach § 28a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch erfüllt werden oder wurden,
 2. auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen Sozialleistungen nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz zu Unrecht bezogen werden oder wurden,
 3. die Angaben des Arbeitgebers, die für die Sozialleistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch erheblich sind, zu treffend bescheinigt wurden,
 4. Ausländer nicht
 - a) entgegen § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder § 4 Abs. 3 Satz 1 und 2 des Aufenthaltsgesetzes und nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden oder wurden, oder
 - b) entgegen § 4 Abs. 3 Satz 1 und 2 des Aufenthaltsgesetzes mit entgeltlichen Dienst- oder Werkleistungen beauftragt werden oder wurden und
 5. Arbeitsbedingungen nach Maßgabe des Mindestlohngesetzes, des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des § 8 Absatz 5 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes eingehalten werden oder wurden.

Die Prüfung der Erfüllung steuerlicher Pflichten im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 2 obliegt den zuständigen Landesfinanzbehörden. Die

Behörden der Zollverwaltung sind zur Mitwirkung an Prüfungen der Landesfinanzbehörden berechtigt. Die Behörden der Zollverwaltung prüfen zur Erfüllung ihrer Mitteilungspflicht nach § 6 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Abs. 3 Nr. 4, ob Anhaltspunkte dafür bestehen, dass Steuerpflichtige den sich aus den Dienst- oder Werkleistungen ergebenden steuerlichen Pflichten nicht nachgekommen sind. Grundsätze der Zusammenarbeit werden von den obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder im gegenseitigen Einvernehmen geregelt.

- (1a) Die nach Landesrecht für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach diesem Gesetz zuständigen Behörden prüfen, ob
1. der Verpflichtung zur Anzeige vom Beginn des selbstständigen Betriebes eines stehenden Gewerbes (§ 14 der Gewerbeordnung) nachgekommen oder die erforderliche Reisegewerbekarte (§ 55 der Gewerbeordnung) erworben wurde,
 2. ein zulassungspflichtiges Handwerk als stehendes Gewerbe selbstständig betrieben wird und die Eintragung in die Handwerksrolle vorliegt.
- (2) Die Behörden der Zollverwaltung werden bei den Prüfungen nach Absatz 1 unterstützt von
1. den Finanzbehörden,
 2. der Bundesagentur für Arbeit,
 - 2a. der Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen,
 3. den Einzugsstellen (§ 28i des Vierten Buches Sozialgesetzbuch),
 4. den Trägern der Rentenversicherung,
 5. den Trägern der Unfallversicherung,
 6. den gemeinsamen Einrichtungen und den zugelassenen kommunalen Trägern nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch sowie der Bundesagentur für Arbeit als verantwortliche Stelle für die zentral verwalteten IT-Verfahren nach § 50 Absatz 3 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch,
 7. den nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zuständigen Behörden,
 8. den in § 71 Abs. 1 bis 3 des Aufenthaltsgesetzes genannten Behörden,
 - 8a. dem Bundesamt für Güterverkehr,

- 8b. den nach Landesrecht für die Genehmigung und Überwachung des Gelegenheitsverkehrs mit Kraftfahrzeugen nach § 46 des Personenbeförderungsgesetzes zuständigen Behörden,
- 9. den für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden,
- 10. den Polizeivollzugsbehörden des Bundes und der Länder auf Ersuchen im Einzelfall,
- 11. den nach Landesrecht für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach diesem Gesetz zuständigen Behörden und
- 12. den nach § 14 der Gewerbeordnung für die Entgegennahme der Gewerbeanzeigen zuständigen Stellen.

Die Aufgaben dieser Stellen nach anderen Rechtsvorschriften bleiben unberührt. Die Prüfungen können mit anderen Prüfungen der in diesem Absatz genannten Stellen verbunden werden; die Vorschriften über die Unterrichtung und Zusammenarbeit bleiben hiervon unberührt. Verwaltungskosten der unterstützenden Stellen werden nicht erstattet.

§ 2a Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren

- (1) Bei der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen sind die in folgenden Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen tätigen Personen verpflichtet, ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen:
- 1. im Baugewerbe,
 - 2. im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
 - 3. im Personenbeförderungsgewerbe,
 - 4. im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
 - 5. im Schaustellergewerbe,
 - 6. bei Unternehmen der Forstwirtschaft,
 - 7. im Gebäudereinigungsgewerbe,
 - 8. bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
 - 9. in der Fleischwirtschaft,
 - 10. im Prostitutionsgewerbe.

- (2) Der Arbeitgeber hat jeden und jede seiner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nachweislich und schriftlich auf die Pflicht nach Absatz 1 hinzuweisen, diesen Hinweis für die Dauer der Erbringung der Dienst- oder Werkleistungen aufzubewahren und auf Verlangen bei den Prüfungen nach § 2 Abs. 1 vorzulegen.
- (3) Die Vorlagepflichten nach den Absätzen 1 und 2 bestehen auch gegenüber den nach Landesrecht für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach diesem Gesetz zuständigen Behörden in den Fällen des § 2 Absatz 1a.

§ 3 Befugnisse bei der Prüfung von Personen

- (1) Zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 sind die Behörden der Zollverwaltung und die sie gemäß § 2 Abs. 2 unterstützenden Stellen befugt, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers und des Auftraggebers von selbstständig tätigen Personen sowie des Entleihers im Rahmen einer Prüfung nach § 2 Absatz 1 Nummer 5 während der Arbeitszeit der dort tätigen Personen zu betreten und dabei
 1. von diesen Auskünfte hinsichtlich ihrer Beschäftigungsverhältnisse oder ihrer Tätigkeiten einzuholen und
 2. Einsicht in von ihnen mitgeführte Unterlagen zu nehmen, von denen anzunehmen ist, dass aus ihnen Umfang, Art oder Dauer ihrer Beschäftigungsverhältnisse oder Tätigkeiten hervorgehen oder abgeleitet werden können.
- (2) Ist eine Person zur Ausführung von Dienst- oder Werkleistungen bei Dritten tätig, gilt Absatz 1 entsprechend.
- (3) Die Behörden der Zollverwaltung und die sie gemäß § 2 Abs. 2 unterstützenden Stellen sind zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 ermächtigt, die Personalien der in den Geschäftsräumen oder auf dem Grundstück des Arbeitgebers, Auftraggebers oder des Dritten sowie des Entleihers im Rahmen einer Prüfung nach § 2 Absatz 1 Nummer 5 tätigen Personen zu überprüfen. Sie können zu diesem Zweck die in Satz 1 genannten Personen anhalten, sie nach ihren Personalien (Vor-, Familien- und Geburtsnamen, Ort und Tag der Geburt, Beruf, Wohnort, Wohnung und Staatsangehörigkeit) befragen und verlangen, dass sie mitgeführte Ausweispapiere zur Prüfung aushändigen.

- (4) Im Verteidigungsbereich darf ein Betretensrecht nur im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Verteidigung ausgeübt werden.
- (5) Die Bediensteten der Zollverwaltung dürfen Beförderungsmittel anhalten. Führer von Beförderungsmitteln haben auf Verlangen zu halten und den Zollbediensteten zu ermöglichen, in das Beförderungsmittel zu gelangen und es wieder zu verlassen. Die Zollverwaltung unterrichtet die Polizeivollzugsbehörden der Länder über groß angelegte Kontrollen.
- (6) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für die nach Landesrecht für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach diesem Gesetz zuständigen Behörden zur Durchführung von Prüfungen nach § 2 Absatz 1a, sofern Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass Schwarzarbeit im Sinne des § 1 Absatz 2 Nummer 4 und 5 geleistet wird.

§ 4 Befugnisse bei der Prüfung von Geschäftsunterlagen

- (1) Zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 sind die Behörden der Zollverwaltung und die sie gemäß § 2 Abs. 2 unterstützenden Stellen befugt, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers und Auftraggebers von Dienst- oder Werkleistungen sowie des Entleihers im Rahmen einer Prüfung nach § 2 Absatz 1 Nummer 5 während der Geschäftszeit zu betreten und dort Einsicht in die Lohn- und Meldeunterlagen, Bücher und andere Geschäftsunterlagen zu nehmen, aus denen Umfang, Art oder Dauer von Beschäftigungsverhältnissen hervorgehen oder abgeleitet werden können.
- (1a) Zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Absatz 1a sind die nach Landesrecht für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach diesem Gesetz zuständigen Behörden befugt, Geschäftsräume und Grundstücke einer selbstständig tätigen Person, des Arbeitgebers und des Auftraggebers während der Arbeitszeit der dort tätigen Personen zu betreten und dort Einsicht in Unterlagen zu nehmen, von denen anzunehmen ist, dass aus ihnen Umfang, Art oder Dauer der Ausübung eines Gewerbes, eines Reisegewerbes oder eines zulassungspflichtigen Handwerks oder der Beschäftigungsverhältnisse hervorgehen oder abgelei-

tet werden können, sofern Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass Schwarzarbeit im Sinne des § 1 Absatz 2 Nummer 4 und 5 geleistet wird.

- (2) Die Behörden der Zollverwaltung sind zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 befugt, Einsicht in die Unterlagen zu nehmen, aus denen die Vergütung der Dienst- oder Werkleistungen hervorgeht, die natürliche oder juristische Personen oder Personenvereinigungen in Auftrag gegeben haben. Satz 1 gilt im Rahmen der Durchführung der Prüfung nach § 2 Absatz 1 Nummer 5 entsprechend für Unterlagen, aus denen die Vergütung des Leiharbeitsverhältnisses hervorgeht.
- (3) Die Behörden der Zollverwaltung sind zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 befugt, bei dem Auftraggeber, der nicht Unternehmer im Sinne des § 2 des Umsatzsteuergesetzes 1999 ist, Einsicht in die Rechnungen, einen Zahlungsbeleg oder eine andere beweiskräftige Unterlage über ausgeführte Werklieferungen oder sonstige Leistungen im Zusammenhang mit einem Grundstück zu nehmen.

§ 5 Duldungs- und Mitwirkungspflichten

- (1) Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Auftraggeber und Dritte, die bei einer Prüfung nach § 2 Absatz 1 und 1a angetroffen werden, sowie Entleiher, die bei einer Prüfung nach § 2 Absatz 1 Nummer 5 angetroffen werden, haben die Prüfung zu dulden und dabei mitzuwirken, insbesondere für die Prüfung erhebliche Auskünfte zu erteilen und die in den §§ 3 und 4 genannten Unterlagen vorzulegen. In den Fällen des § 3 Absatz 1, 2 und 6 sowie des § 4 Absatz 1, 1a und 2 haben sie auch das Betreten der Grundstücke und der Geschäftsräume zu dulden. Auskünfte, die die verpflichtete Person oder eine ihr nahe stehende Person (§ 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozessordnung) der Gefahr aussetzen, wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit verfolgt zu werden, können verweigert werden. Ausländer sind ferner verpflichtet, ihren Pass, Passersatz oder Ausweisersatz und ihren Aufenthaltstitel, ihre Duldung oder ihre Aufenthaltsgestattung den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen und, sofern sich Anhalts-

punkte für einen Verstoß gegen ausländerrechtliche Vorschriften ergeben, zur Weiterleitung an die zuständige Ausländerbehörde zu überlassen. Werden die Dokumente einbehalten, erhält der betroffene Ausländer eine Bescheinigung, welche die einbehaltenen Dokumente und die Ausländerbehörde bezeichnet, an die die Dokumente weitergeleitet werden. Der Ausländer ist verpflichtet, unverzüglich mit der Bescheinigung bei der Ausländerbehörde zu erscheinen. Darauf ist in der Bescheinigung hinzuweisen. Gibt die Ausländerbehörde die einbehaltenen Dokumente zurück oder werden Ersatzdokumente ausgestellt oder vorgelegt, behält die Ausländerbehörde die Bescheinigung ein.

- (2) In Fällen des § 4 Abs. 3 haben die Auftraggeber, die nicht Unternehmer im Sinne des § 2 des Umsatzsteuergesetzes 1999 sind, eine Prüfung nach § 2 Abs. 1 zu dulden und dabei mitzuwirken, insbesondere die für die Prüfung erheblichen Auskünfte zu erteilen und die in § 4 Abs. 3 genannten Unterlagen vorzulegen. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.
- (3) In Datenverarbeitungsanlagen gespeicherte Daten haben der Arbeitgeber und der Auftraggeber sowie der Entleiher im Rahmen einer Prüfung nach § 2 Absatz 1 Nummer 5 auszusondern und den Behörden der Zollverwaltung auf deren Verlangen auf automatisiert verarbeitbaren Datenträgern oder in Listen zu übermitteln. Der Arbeitgeber und der Auftraggeber sowie der Entleiher im Rahmen einer Prüfung nach § 2 Absatz 1 Nummer 5 dürfen automatisiert verarbeitbare Datenträger oder Datenlisten, die die erforderlichen Daten enthalten, ungesondert zur Verfügung stellen, wenn die Aussonderung mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden wäre und überwiegende schutzwürdige Interessen des Betroffenen nicht entgegenstehen. In diesem Fall haben die Behörden der Zollverwaltung die Daten zu trennen und die nicht nach Satz 1 zu übermittelnden Daten zu löschen. Soweit die übermittelten Daten für Zwecke der Ermittlung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, der Ermittlung von steuerlich erheblichen Sachverhalten oder der Festsetzung von Sozialversicherungsbeiträgen oder Sozialleistungen nicht benötigt werden, sind die Datenträger oder Listen nach Abschluss der Prüfungen nach

§ 2 Abs. 1 auf Verlangen des Arbeitgebers oder des Auftraggebers zurückzugeben oder die Daten unverzüglich zu löschen.

§ 6 Unterrichtung und Zusammenarbeit von Behörden

- (1) Die Behörden der Zollverwaltung und die sie gemäß § 2 Abs. 2 unterstützenden Stellen sind verpflichtet, einander die für deren Prüfungen erforderlichen Informationen einschließlich personenbezogener Daten und die Ergebnisse der Prüfungen zu übermitteln, soweit deren Kenntnis für die Erfüllung der Aufgaben der Behörden oder Stellen erforderlich ist. Die Behörden der Zollverwaltung einerseits und die Strafverfolgungsbehörden und die Polizeivollzugsbehörden andererseits übermitteln einander die erforderlichen Informationen für die Verhütung und Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, die in Zusammenhang mit einem der in § 2 Abs. 1 genannten Prüfgegenstände stehen. An Strafverfolgungsbehörden und Polizeivollzugsbehörden dürfen personenbezogene Daten nur übermittelt werden, sofern tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Daten für die Verhütung und Verfolgung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, die in Zusammenhang mit einem der in § 2 Abs. 1 genannten Prüfgegenstände stehen, erforderlich sind.
- (2) Die Behörden der Zollverwaltung dürfen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach § 2 Abs. 1 sowie zur Verfolgung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten die Datenbestände der Bundesagentur für Arbeit über erteilte Arbeitsgenehmigungen-EU und Zustimmungen zur Beschäftigung sowie über im Rahmen von Werkvertragskontingenten beschäftigte ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen automatisiert abrufen; die Strafverfolgungsbehörden sind zum automatisierten Abruf nur berechtigt, soweit dies zur Verfolgung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten erforderlich ist. § 79 Abs. 2 bis 4 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.
- (3) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten die jeweils zuständigen Stellen, wenn sich bei der Durchführung ihrer Aufgaben nach diesem Gesetz Anhaltspunkte ergeben für Verstöße gegen

1. dieses Gesetz,
2. das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz,
3. Bestimmungen des Vierten und Siebten Buches Sozialgesetzbuch zur Zahlung von Beiträgen,
4. die Steuergesetze,
5. das Aufenthaltsgesetz,
6. die Mitwirkungspflicht nach § 60 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch oder die Meldepflicht nach § 8a des Asylbewerberleistungsgesetzes,
7. die Handwerks- oder Gewerbeordnung,
- 7a. das Güterkraftverkehrsgesetz,
- 7b. das Personenbeförderungsgesetz,
8. sonstige Strafgesetze,
9. das Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder
10. das Mindestlohngesetz.

Nach § 5 Abs. 1 Satz 4 in Verwahrung genommene Urkunden sind der Ausländerbehörde unverzüglich zu übermitteln.

- (4) Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass eine nach § 5 Abs. 1 Satz 4 in Verwahrung genommene Urkunde unecht oder verfälscht ist, ist sie an die zuständige Polizeivollzugsbehörde zu übermitteln.

§ 6a Übermittlung personenbezogener Daten an Mitgliedstaaten der Europäischen Union

- (1) Die Behörden der Zollverwaltung können personenbezogene Daten, die in Zusammenhang mit einem der in § 2 Absatz 1 genannten Prüfgegenstände stehen, zum Zweck der Verhütung von Straftaten an eine für die Verhütung und Verfolgung zuständige Behörde eines Mitgliedstaates der Europäischen Union übermitteln. Dabei ist eine Übermittlung personenbezogener Daten ohne Ersuchen nur zulässig, wenn im Einzelfall die Gefahr der Begehung einer Straftat im Sinne des Artikels 2 Absatz 2 des Rahmenbeschlusses 2002/584/JI des Rates vom 13. Juni 2002 über den Europäischen Haftbefehl und die Übergabeverfahren zwischen den Mitgliedstaaten (ABl. L 190 vom 18. Juli 2002, S. 1), der zuletzt durch den Rahmenbeschluss 2009/299/JI (ABl. L 81 vom 27. März 2009, S. 24) geändert worden ist, besteht und

konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Übermittlung dieser personenbezogenen Daten dazu beitragen könnte, eine solche Straftat zu verhindern.

- (2) Die Übermittlung personenbezogener Daten nach Absatz 1 ist nur zulässig, wenn das Ersuchen mindestens folgende Angaben enthält:
 1. die Bezeichnung und die Anschrift der ersuchenden Behörde,
 2. die Bezeichnung der Straftat, zu deren Verhütung die Daten benötigt werden,
 3. die Beschreibung des Sachverhalts, der dem Ersuchen zugrunde liegt,
 4. die Benennung des Zwecks, zu dem die Daten erbeten werden,
 5. der Zusammenhang zwischen dem Zweck, zu dem die Informationen oder Erkenntnisse erbeten werden, und der Person, auf die sich diese Informationen beziehen,
 6. Einzelheiten zur Identität der betroffenen Person, sofern sich das Ersuchen auf eine bekannte Person bezieht, und
 7. Gründe für die Annahme, dass sachdienliche Informationen und Erkenntnisse im Inland vorliegen.
- (3) Die Datenübermittlung nach Absatz 1 unterbleibt, wenn
 1. hierdurch wesentliche Sicherheitsinteressen des Bundes oder der Länder beeinträchtigt würden,
 2. die Übermittlung der Daten unverhältnismäßig wäre oder die Daten für die Zwecke, für die sie übermittelt werden sollen, nicht erforderlich sind,
 3. die zu übermittelnden Daten bei der ersuchten Behörde nicht vorhanden sind und nur durch das Ergreifen von Zwangsmaßnahmen erlangt werden können oder
 4. besondere bundesgesetzliche Verwendungsregelungen entgegenstehen; die Verpflichtung zur Wahrung gesetzlicher Geheimhaltungspflichten oder von Berufs- oder besonderen Amtsgeheimnissen, die nicht auf gesetzlichen Vorschriften beruhen, bleibt unberührt.
- (4) Die Übermittlung kann unterbleiben, wenn
 1. die Tat, zu deren Verhütung die Daten übermittelt werden sol-

- len, nach deutschem Recht mit einer Freiheitsstrafe von im Höchstmaß einem Jahr oder weniger bedroht ist,
2. die übermittelten Daten als Beweismittel vor einer Justizbehörde verwendet werden sollen,
 3. die zu übermittelnden Daten bei der ersuchten Behörde nicht vorhanden sind, jedoch ohne das Ergreifen von Zwangsmaßnahmen erlangt werden können, oder
 4. der Erfolg laufender Ermittlungen oder Leib, Leben oder Freiheit einer Person gefährdet würde.
- (5) Personenbezogene Daten, die nach dem Rahmenbeschluss 2006/960/JI des Rates vom 18. Dezember 2006 über die Vereinfachung des Austauschs von Informationen und Erkenntnissen zwischen den Strafverfolgungsbehörden der Mitgliedstaaten der Europäischen Union (ABl. L 386 vom 29. Dezember 2006, S. 89, L 75 vom 15. März 2007, S. 26) an die Behörden der Zollverwaltung übermittelt worden sind, dürfen ohne Zustimmung des übermittelnden Staates nur für die Zwecke, für die sie übermittelt wurden, oder zur Abwehr einer gegenwärtigen und erheblichen Gefahr für die öffentliche Sicherheit verwendet werden. Für einen anderen Zweck oder als Beweismittel in einem gerichtlichen Verfahren dürfen sie nur verwendet werden, wenn der übermittelnde Staat zugestimmt hat. Von dem übermittelnden Staat für die Verwendung der Daten gestellte Bedingungen sind zu beachten.
- (6) Die Behörden der Zollverwaltung erteilen dem übermittelnden Staat auf dessen Ersuchen zu Zwecken der Datenschutzkontrolle Auskunft darüber, wie die übermittelten Daten verwendet wurden.
- (7) Die Absätze 1 bis 6 finden auch Anwendung auf die Übermittlung von personenbezogenen Daten an für die Verhütung und Verfolgung von Straftaten zuständige Behörden eines Schengen-assoziierten Staates im Sinne von § 91 Absatz 3 des Gesetzes über die internationale Rechtshilfe in Strafsachen.

§ 7 Auskunftsansprüche bei anonymen Werbemaßnahmen

Erfolgen Werbemaßnahmen ohne Angabe von Name und Anschrift unter einer Chiffre und bestehen in diesem Zusammenhang Anhaltspunkte für eine Schwarzarbeit nach § 1, ist derjenige, der die Chiffreanzeige veröffentlicht hat, verpflichtet, den Behörden der Zollverwaltung Namen und Anschrift des Auftraggebers der Chiffreanzeige unentgeltlich mitzuteilen.

Abschnitt 3 Bußgeld- und Strafvorschriften

§ 8 Bußgeldvorschriften

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer
 1. a) (weggefallen)
 - b) (weggefallen)
 - c) (weggefallen)
 - d) der Verpflichtung zur Anzeige vom Beginn des selbstständigen Betriebes eines stehenden Gewerbes (§ 14 der Gewerbeordnung) nicht nachgekommen ist oder die erforderliche Reisegewerbekarte (§ 55 der Gewerbeordnung) nicht erworben hat oder
 - e) ein zulassungspflichtiges Handwerk als stehendes Gewerbe selbstständig betreibt, ohne in die Handwerksrolle eingetragen zu sein (§ 1 der Handwerksordnung) und Dienst- oder Werkleistungen in erheblichem Umfang erbringt oder
 2. Dienst- oder Werkleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er eine oder mehrere Personen beauftragt, die diese Leistungen unter vorsätzlichem Verstoß gegen eine in Nummer 1 genannte Vorschrift erbringen.
- (2) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
 1. entgegen § 2a Abs. 1 ein dort genanntes Dokument nicht mitführt oder nicht oder nicht rechtzeitig vorlegt,
 2. entgegen § 2a Abs. 2 den schriftlichen Hinweis nicht oder nicht für die vorgeschriebene Dauer aufbewahrt oder nicht oder nicht rechtzeitig vorlegt,

3. entgegen
 - a) § 5 Abs. 1 Satz 1 oder 2 oder
 - b) § 5 Abs. 2 Satz 1
 eine Prüfung oder das Betreten eines Grundstücks oder eines Geschäftsraumes nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt,
 4. entgegen § 5 Abs. 1 Satz 4 ein dort genanntes Dokument nicht oder nicht rechtzeitig vorlegt oder
 5. entgegen § 5 Abs. 3 Satz 1 Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt.
- (3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe d und e sowie Nr. 2 in Verbindung mit Nr. 1 Buchstabe d und e mit einer Geldbuße bis zu fünfzigtausend Euro, in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 3 Buchstabe a und Nr. 5 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro und in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.
- (4) Absatz 1 findet keine Anwendung für nicht nachhaltig auf Gewinn gerichtete Dienst- oder Werkleistungen, die
1. von Angehörigen im Sinne des § 15 der Abgabenordnung oder Lebenspartnern,
 2. aus Gefälligkeit,
 3. im Wege der Nachbarschaftshilfe oder
 4. im Wege der Selbsthilfe im Sinne des § 36 Abs. 2 und 4 des Zweiten Wohnungsbaugesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. August 1994 (BGBl. I S. 2137) oder als Selbsthilfe im Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 2 des Wohnraumförderungsgesetzes vom 13. September 2001 (BGBl. I S. 2376), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 29. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3076),
- erbracht werden. Als nicht nachhaltig auf Gewinn gerichtet gilt insbesondere eine Tätigkeit, die gegen geringes Entgelt erbracht wird.
- (5) Das Bundesministerium der Finanzen wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Vorschriften

über Regelsätze für Geldbußen wegen einer Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 oder 2 zu erlassen.

§ 9 (weggefallen)

§ 10 Beschäftigung von Ausländern ohne Genehmigung oder ohne Aufenthaltstitel und zu ungünstigen Arbeitsbedingungen

- (1) Wer vorsätzlich eine in § 404 Abs. 2 Nr. 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bezeichnete Handlung begeht und den Ausländer zu Arbeitsbedingungen beschäftigt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen deutscher Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen stehen, die die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) In besonders schweren Fällen des Absatzes 1 ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter gewerbsmäßig oder aus grobem Eigennutz handelt.

§ 10a Beschäftigung von Ausländern ohne Aufenthaltstitel, die Opfer von Menschenhandel sind

Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer entgegen § 4 Absatz 3 Satz 2 des Aufenthaltsgesetzes einen Ausländer beschäftigt und hierbei eine Lage ausnutzt, in der sich der Ausländer durch eine gegen ihn gerichtete Tat eines Dritten nach § 232a Absatz 1 bis 5 oder § 232b des Strafgesetzbuchs befindet.

§ 11 Erwerbstätigkeit von Ausländern ohne Genehmigung oder ohne Aufenthaltstitel in größerem Umfang oder von minderjährigen Ausländern

- (1) Wer
1. gleichzeitig mehr als fünf Ausländer entgegen § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt oder entgegen § 4 Abs. 3 Satz 2 des Aufenthaltsgesetzes beschäftigt oder mit Dienst- oder Werkleistungen beauftragt,

2. eine in
 - a) § 404 Abs. 2 Nr. 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch,
 - b) § 404 Abs. 2 Nr. 4 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch,
 - c) § 98 Abs. 2a des Aufenthaltsgesetzes oder
 - d) § 98 Abs. 3 Nr. 1 des Aufenthaltsgesetzesbezeichnete vorsätzliche Handlung beharrlich wiederholt oder
 3. entgegen § 4 Absatz 3 Satz 2 des Aufenthaltsgesetzes eine Person unter 18 Jahren beschäftigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) Handelt der Täter in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1, Nummer 2 Buchstabe a oder Buchstabe c oder Nummer 3 aus grobem Eigennutz, ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe.

Abschnitt 4 Ermittlungen

§ 12 Allgemeines zu den Ordnungswidrigkeiten

- (1) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind
 1. (weggefallen)
 2. in den Fällen des § 8 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe d und e und Nr. 2 in Verbindung mit Nr. 1 Buchstabe d und e die nach Landesrecht zuständige Behörde,
 3. in den Fällen des § 8 Abs. 2 die Behörden der Zollverwaltung sowie die nach Landesrecht zuständige Behörde jeweils für ihren Geschäftsbereich.
- (2) Die Geldbußen fließen in die Kasse der Verwaltungsbehörde, die den Bußgeldbescheid erlassen hat.
- (3) Die nach Absatz 2 zuständige Kasse trägt abweichend von § 105 Abs. 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten die notwendigen Auslagen. Sie ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Abs. 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.
- (4) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldbescheide nach § 8 Abs. 2

Nr. 3 Buchstabe a und Nr. 5, sofern die Geldbuße mehr als zweihundert Euro beträgt.

§ 13 Zusammenarbeit in Bußgeldverfahren

- (1) Die Behörden der Zollverwaltung arbeiten insbesondere mit den in § 2 Abs. 2 genannten unterstützenden Stellen zusammen.
- (2) Ergeben sich für die in § 2 Abs. 2 Nr. 2 bis 11 genannten unterstützenden Stellen im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben Anhaltspunkte für in § 8 genannte Verstöße, unterrichten sie die für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach diesem Gesetz zuständigen Behörden. § 31a der Abgabenordnung bleibt unberührt.
- (3) Gerichte und Staatsanwaltschaften sollen den nach diesem Gesetz zuständigen Stellen Erkenntnisse übermitteln, die aus ihrer Sicht zur Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten nach § 8 erforderlich sind, soweit nicht für das Gericht oder die Staatsanwaltschaft erkennbar ist, dass schutzwürdige Interessen des Betroffenen oder anderer Verfahrensbeteiligter an dem Ausschluss der Übermittlung überwiegen. Dabei ist zu berücksichtigen, wie gesichert die zu übermittelnden Erkenntnisse sind.

§ 14 Ermittlungsbefugnisse

- (1) Die Behörden der Zollverwaltung haben bei der Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, die mit einem der in § 2 Abs. 1 genannten Prüfgegenstände unmittelbar zusammenhängen, die gleichen Befugnisse wie die Polizeivollzugsbehörden nach der Strafprozessordnung und dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten. Ihre Beamten sind insoweit Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft. In den Dienst der Zollverwaltung übergeleitete Angestellte nehmen die Befugnisse nach Satz 1 wahr und sind insoweit Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft, wenn sie
 1. das 21. Lebensjahr vollendet haben,
 2. am 31. Dezember 2003 im Dienst der Bundesanstalt für Arbeit gestanden haben und
 3. dort mindestens zwei Jahre lang zur Bekämpfung der Schwarzarbeit oder der illegalen Beschäftigung eingesetzt waren.

- (2) Zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung können die Behörden der Zollverwaltung, die Polizeibehörden und die Landesfinanzbehörden in Abstimmung mit der Staatsanwaltschaft gemeinsame Ermittlungsgruppen bilden.

Abschnitt 5 Datenschutz

§ 15 Allgemeines

Für die Wahrnehmung der Aufgaben nach diesem Gesetz durch die Behörden der Zollverwaltung gelten hinsichtlich der Sozialdaten die Vorschriften des Zweiten Kapitels des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch. Diese Aufgaben gelten in datenschutzrechtlicher Hinsicht auch als Aufgaben nach dem Sozialgesetzbuch. Die Vorschriften des Vierten Abschnitts des Ersten Teils der Abgabenordnung zum Steuergeheimnis bleiben unberührt.

§ 16 Zentrales Informationssystem für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit

- (1) Die Behörden der Zollverwaltung führen ein zentrales Informationssystem für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, in dem die zur Aufgabenerfüllung nach diesem Gesetz erforderlichen Daten automatisiert verarbeitet werden.
- (2) Im zentralen Informationssystem für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit werden folgende Daten gespeichert:
1. Familienname, frühere Namen, Vornamen, Tag und Ort der Geburt einschließlich Bezirk, Geburtsland, Geschlecht, Staatsangehörigkeiten, Wohnanschriften, Familienstand, Berufsbezeichnung, Steuernummer, Personalausweis- und Reisepassnummer, Kontodaten, Sozialversicherungsnummer, bei Unternehmen Name, Sitz, Rechtsform, Registernummer und -ort, Vertretungsverhältnisse des Unternehmens, Adressdaten, Steuernummer, Betriebsnummer, Kontodaten,
 2. die Bezeichnung der aktenführenden Dienststelle der Zollverwaltung und das Aktenzeichen und
 3. der Zeitpunkt der Einleitung des Verfahrens, der Zeitpunkt der letzten Verfahrenshandlung und der Zeitpunkt der Erle-

digung des Verfahrens, jeweils durch die Behörden der Zollverwaltung, sowie der Zeitpunkt und die Art der Erledigung durch das Gericht oder die Staatsanwaltschaft.

Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung ergänzend weitere Daten bestimmen, soweit diese für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit im Rahmen ihrer Aufgaben

1. zur Vorbereitung und Durchführung von Prüfungen nach § 2 Absatz 1, oder
2. zur Verhütung und Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, die mit einem der in § 2 Absatz 1 genannten Prüfgegenstände zusammenhängen, erforderlich sind.

(3) Im zentralen Informationssystem für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit dürfen personenbezogene Daten nur zu folgenden Zwecken verarbeitet und genutzt werden:

1. zur Vorbereitung und Durchführung von Prüfungen nach § 2 Absatz 1,
2. zur Verhütung und Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, die mit einem der in § 2 Absatz 1 genannten Prüfgegenstände zusammenhängen,
3. zur Besteuerung, soweit sie im Zusammenhang mit der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen steht,
4. zur Erfüllung von Aufgaben, welche den Behörden der Zollverwaltung nach § 5a des Finanzverwaltungsgesetzes oder § 17a des Zollverwaltungsgesetzes zugewiesen sind, und
5. zur Fortbildung im Bereich der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, soweit die Daten anonymisiert werden.

(4) Die Generalzolldirektion erstellt für die automatisierte Verarbeitung nach Absatz 1 eine Errichtungsanordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums der Finanzen bedarf. In der Errichtungsanordnung sind festzulegen:

1. die Bezeichnung der verantwortlichen Stelle,
2. die Rechtsgrundlage und der Zweck der Verarbeitung,
3. der Personenkreis, über den Daten gespeichert werden,
4. die Art und der Inhalt der gespeicherten personenbezogenen Daten,

5. die Arten der personenbezogenen Daten, die der Erschließung der Sammlung dienen,
6. die Anlieferung oder die Eingabe der gespeicherten Daten,
7. die Voraussetzungen, unter denen gespeicherte personenbezogene Daten an welche Empfänger und in welchen Verfahren übermittelt werden,
8. die Prüffristen und die Speicherdauer,
9. die Protokollierung sowie
10. die Verpflichtung zur Erstellung und zur Pflege eines Rollen- und Berechtigungskonzeptes.

Die oder der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit ist vor Erlass der Errichtungsanordnung anzuhören.

§ 17 Übermittlung von Daten an die Polizeivollzugsbehörden des Bundes und der Länder, an die Finanzbehörden und an die Staatsanwaltschaften

- (1) Die Übermittlung von Daten aus dem zentralen Informationssystem für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit erfolgt auf Ersuchen an
 1. (weggefallen)
 2. die Staatsanwaltschaften für Zwecke der Strafverfolgung,
 3. die Polizeivollzugsbehörden des Bundes und der Länder für die Verhütung und Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, die im Zusammenhang mit einem der in § 2 Abs. 1 genannten Prüfgegenstände stehen,
 4. die Finanzbehörden der Länder zur Durchführung eines Steuerstraft- oder Steuerordnungswidrigkeitenverfahrens und für die Besteuerung, soweit sie im Zusammenhang mit der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen steht oder
 5. die Zentralstelle für Finanztransaktionsuntersuchungen zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 28 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 des Geldwäschegesetzes.

Soweit durch eine Übermittlung von Daten die Gefährdung des Untersuchungszwecks eines Ermittlungsverfahrens zu besorgen ist, kann die für dieses Verfahren zuständige Behörde der Zollverwaltung oder die zuständige Staatsanwaltschaft anordnen, dass

keine Übermittlung von Daten erfolgen darf. § 478 Abs. 1 Satz 1 und 2 der Strafprozessordnung findet Anwendung, wenn die Daten Verfahren betreffen, die zu einem Strafverfahren geführt haben.

- (2) Die Übermittlung der Daten erfolgt im Wege eines automatisierten Abrufverfahrens oder eines automatisierten Anfrage- und Auskunftsverfahrens, im Fall einer Störung der Datenfernübertragung oder bei außergewöhnlicher Dringlichkeit telefonisch oder durch Telefax. Die beteiligten Stellen haben zu gewährleisten, dass dem jeweiligen Stand der Technik entsprechende Maßnahmen zur Sicherstellung von Datenschutz und Datensicherheit getroffen werden, die insbesondere die Vertraulichkeit und Unversehrtheit der Daten gewährleisten; im Fall der Nutzung allgemein zugänglicher Netze sind dem jeweiligen Stand der Technik entsprechende Verschlüsselungsverfahren anzuwenden. Es gilt § 79 Abs. 2 bis 4 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch.

§ 18 Auskunft an die betroffene Person

Für die Auskunft an die betroffene Person gilt § 83 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch. Die Auskunft bedarf des Einverständnisses der zuständigen Staatsanwaltschaft, wenn sie Daten aus einem Verfahren betrifft, das zu einem Strafverfahren geführt hat.

§ 19 Löschung

Die Daten im zentralen Informationssystem für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit und die dazugehörigen Verfahrensakten in Papierform sind nach den Bestimmungen des § 489 der Strafprozessordnung, des § 49c des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten und des § 84 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch zu löschen und zu vernichten, spätestens jedoch

1. ein Jahr nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem eine Prüfung nach § 2 ohne Einleitung eines Ermittlungsverfahrens abgeschlossen worden ist,
2. fünf Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem ein Ermittlungsverfahren rechtskräftig abgeschlossen worden ist, oder

3. zwei Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem ein Strafverfahren abgeschlossen worden ist, wenn
 - a) die Person, über die Daten nach § 16 gespeichert wurden, von dem betreffenden Tatvorwurf rechtskräftig freigesprochen worden ist,
 - b) die Eröffnung des Hauptverfahrens unanfechtbar abgelehnt worden ist oder
 - c) das Verfahren nicht nur vorläufig eingestellt worden ist.

Abschnitt 6

Verwaltungsverfahren, Rechtsweg

§ 20 Entschädigung der Zeugen und Sachverständigen

Werden Zeugen und Sachverständige von den Behörden der Zollverwaltung herangezogen, so erhalten sie auf Antrag in entsprechender Anwendung des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes eine Entschädigung oder Vergütung.

§ 21 Ausschluss von öffentlichen Aufträgen

- (1) Von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag der in den §§ 99 und 100 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber sollen Bewerber bis zu einer Dauer von drei Jahren ausgeschlossen werden, die oder deren nach Satzung oder Gesetz Vertretungsberechtigte nach
 1. § 8 Abs. 1 Nr. 2, §§ 10 bis 11,
 2. § 404 Abs. 1 oder 2 Nr. 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch,
 3. §§ 15, 15a, 16 Abs. 1 Nr. 1, 1c, 1d, 1f oder 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes oder
 4. § 266a Abs. 1 bis 4 des Strafgesetzbucheszu einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten oder einer Geldstrafe von mehr als neunzig Tagessätzen verurteilt oder mit einer Geldbuße von wenigstens zweitausendfünfhundert Euro belegt worden sind. Das Gleiche gilt auch schon vor Durchführung eines Straf- oder Bußgeldverfahrens, wenn im Einzelfall angesichts der Beweislage kein vernünftiger Zweifel an einer

schwerwiegenden Verfehlung nach Satz 1 besteht. Die für die Verfolgung oder Ahndung zuständigen Behörden nach Satz 1 Nr. 1 bis 4 dürfen den öffentlichen Auftraggebern nach § 99 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und solchen Stellen, die von öffentlichen Auftraggebern zugelassene Präqualifikationsverzeichnisse oder Unternehmer- und Lieferantenverzeichnisse führen, auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte geben. Öffentliche Auftraggeber nach Satz 3 fordern im Rahmen ihrer Tätigkeit Auskünfte des Gewerbezentralregisters nach § 150a der Gewerbeordnung an oder verlangen vom Bewerber eine Erklärung, dass die Voraussetzungen für einen Ausschluss nach Satz 1 oder 2 nicht vorliegen; auch im Falle einer Erklärung des Bewerbers können öffentliche Auftraggeber Auskünfte des Gewerbezentralregisters nach § 150a der Gewerbeordnung jederzeit anfordern. Für den Bewerber, der den Zuschlag erhalten soll, fordert der öffentliche Auftraggeber nach Satz 3 bei Aufträgen ab einer Höhe von 30 000 Euro vor Zuschlagserteilung eine Auskunft aus dem Gewerbezentralregister nach § 150a der Gewerbeordnung an. Der Bewerber ist vor der Entscheidung über den Ausschluss zu hören.

- (2) Eine Verfehlung nach Absatz 1 steht einer Verletzung von Pflichten nach § 241 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gleich.

§ 22 Verwaltungsverfahren

Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten die Vorschriften der Abgabenordnung sinngemäß für das Verwaltungsverfahren der Behörden der Zollverwaltung nach diesem Gesetz.

§ 23 Rechtsweg

In öffentlich-rechtlichen Streitigkeiten über Verwaltungshandeln der Behörden der Zollverwaltung nach diesem Gesetz ist der Finanzrechtsweg gegeben.

**Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) –
Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom
24. März 1997, BGBl. I S. 594)**

(Auszug)

Ausfertigungsdatum: 24. März 1997

Vollzitat:

„Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung –
(Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S.
594, 595), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom
17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581) geändert worden ist“

Stand:

Zuletzt geändert durch Art. 2 G v. 17. Juli 2017 I 2581

**Drittes Kapitel
Aktive Arbeitsförderung**

**Sechster Abschnitt
Verbleib in Beschäftigung**

**Fünfter Unterabschnitt
Anordnungsermächtigung**

§ 96 Erheblicher Arbeitsausfall

- (1) Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn
1. er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
 2. er vorübergehend ist,
 3. er nicht vermeidbar ist und
 4. im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; der Entgeltausfall kann auch jeweils 100 Prozent des monatlichen Bruttoentgelts betragen.
- Bei den Berechnungen nach Satz 1 Nummer 4 sind Auszubildende nicht mitzuzählen.
- (2) Ein Arbeitsausfall beruht auch auf wirtschaftlichen Gründen, wenn er durch eine Veränderung der betrieblichen Strukturen verursacht wird, die durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist.
- (3) Ein unabwendbares Ereignis liegt insbesondere vor, wenn ein Arbeitsausfall auf ungewöhnlichen, von dem üblichen Witterungsverlauf abweichenden Witterungsverhältnissen beruht. Ein unabwendbares Ereignis liegt auch vor, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind.
- (4) Ein Arbeitsausfall ist nicht vermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der

1. überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
 2. durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, oder
 3. durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.
- Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens kann von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nicht verlangt werden, soweit es

1. vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit (§ 101 Absatz 1) bestimmt ist und den Umfang von 50 Stunden nicht übersteigt,
2. ausschließlich für die in § 7c Absatz 1 des Vierten Buches genannten Zwecke bestimmt ist,
3. zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,
4. den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers übersteigt oder
5. länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

In einem Betrieb, in dem eine Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen gilt, nach der mindestens 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit je nach Arbeitsanfall eingesetzt werden, gilt ein Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Arbeitszeitschwankungen nicht mehr ausgeglichen werden kann, als nicht vermeidbar.

§ 97 Betriebliche Voraussetzungen

Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld ist auch eine Betriebsabteilung.

§ 98 Persönliche Voraussetzungen

- (1) Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn
 1. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung
 - a) fortsetzt,
 - b) aus zwingenden Gründen aufnimmt oder
 - c) im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
 2. das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und
 3. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist.
- (2) Die persönlichen Voraussetzungen sind auch erfüllt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig wird, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.
- (3) Die persönlichen Voraussetzungen sind nicht erfüllt bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
 1. während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird,
 2. während des Bezugs von Krankengeld sowie
 3. während der Zeit, in der sie von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, von einem Beihilfeträger des Bundes, von einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Bundesebene, von dem Träger der Heilfürsorge im Bereich des Bundes, von dem Träger der truppenärztlichen Versorgung oder von einem öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Landesebene, soweit Landesrecht dies vorsieht, Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften im Zusammenhang mit einer nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes erfolgenden Spende von Organen oder Geweben oder im Zusammenhang mit einer im Sinne von § 9 des Transfusionsgesetzes erfolgenden Spende von Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen beziehen.

- (4) Die persönlichen Voraussetzungen sind auch nicht erfüllt, wenn und solange Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einer Vermittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirken. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von einem erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sind, sind in die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit einzubeziehen. Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der Agentur für Arbeit angebotene zumutbare Beschäftigung nicht angenommen oder nicht angetreten, ohne für dieses Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, sind die Vorschriften über die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld entsprechend anzuwenden.

§ 99 Anzeige des Arbeitsausfalls

- (1) Der Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat, schriftlich oder elektronisch anzuzeigen. Die Anzeige kann nur vom Arbeitgeber oder der Betriebsvertretung erstattet werden. Der Anzeige des Arbeitgebers ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. Mit der Anzeige ist glaubhaft zu machen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall besteht und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt sind.
- (2) Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Beruht der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis, gilt die Anzeige für den entsprechenden Kalendermonat als erstattet, wenn sie unverzüglich erstattet worden ist.
- (3) Die Agentur für Arbeit hat der oder dem Anzeigenden unverzüglich einen schriftlichen Bescheid darüber zu erteilen, ob auf Grund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind.

§ 100 Kurzarbeitergeld bei Arbeitskämpfen

- (1) § 160 über das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Arbeitskämpfen gilt entsprechend für den Anspruch auf Kurzar-

beitergeld bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Arbeitsausfall Folge eines inländischen Arbeitskampfes ist, an dem sie nicht beteiligt sind.

- (2) Macht der Arbeitgeber geltend, der Arbeitsausfall sei die Folge eines Arbeitskampfes, so hat er dies darzulegen und glaubhaft zu machen. Der Erklärung ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. Der Arbeitgeber hat der Betriebsvertretung die für die Stellungnahme erforderlichen Angaben zu machen. Bei der Feststellung des Sachverhalts kann die Agentur für Arbeit insbesondere auch Feststellungen im Betrieb treffen.
- (3) Stellt die Agentur für Arbeit fest, dass ein Arbeitsausfall entgegen der Erklärung des Arbeitgebers nicht Folge eines Arbeitskampfes ist, und liegen die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld allein deshalb nicht vor, weil der Arbeitsausfall vermeidbar ist, wird das Kurzarbeitergeld insoweit geleistet, als die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Arbeitsentgelt (Arbeitsentgelt im Sinne des § 115 des Zehnten Buches) tatsächlich nicht erhält. Bei der Feststellung nach Satz 1 hat die Agentur für Arbeit auch die wirtschaftliche Vertretbarkeit einer Fortführung der Arbeit zu berücksichtigen. Hat der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt trotz des Rechtsübergangs mit befreiender Wirkung an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer oder an einen Dritten gezahlt, hat die Empfängerin oder der Empfänger des Kurzarbeitergeldes dieses insoweit zu erstatten.

Zweiter Titel **Sonderformen des Kurzarbeitergeldes**

§ 101 Saison-Kurzarbeitergeld

- (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in der Zeit vom 1. Dezember bis zum 31. März (Schlechtwetterzeit) Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld, wenn
 1. sie in einem Betrieb beschäftigt sind, der dem Baugewerbe oder einem Wirtschaftszweig angehört, der von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist,
 2. der Arbeitsausfall nach Absatz 5 erheblich ist und

3. die betrieblichen Voraussetzungen des § 97 sowie die persönlichen Voraussetzungen des § 98 erfüllt sind.
- (2) Ein Betrieb des Baugewerbes ist ein Betrieb, der gewerblich überwiegend Bauleistungen auf dem Baumarkt erbringt. Bauleistungen sind alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen. Ein Betrieb, der überwiegend Bauvorrichtungen, Baumaschinen, Baugeräte oder sonstige Baubetriebsmittel ohne Personal Betrieben des Baugewerbes gewerblich zur Verfügung stellt oder überwiegend Baustoffe oder Bauteile für den Markt herstellt, sowie ein Betrieb, der Betonentladegeräte gewerblich zur Verfügung stellt, ist kein Betrieb des Baugewerbes.
- (3) Erbringt ein Betrieb Bauleistungen auf dem Baumarkt, wird vermutet, dass er ein Betrieb des Baugewerbes im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist. Satz 1 gilt nicht, wenn gegenüber der Bundesagentur nachgewiesen wird, dass Bauleistungen arbeitszeitlich nicht überwiegen.
- (4) Ein Wirtschaftszweig ist von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen, wenn der Arbeitsausfall regelmäßig in der Schlechtwetterzeit auf witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen beruht.
- (5) Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und nicht vermeidbar ist. Als nicht vermeidbar gilt auch ein Arbeitsausfall, der überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist. Wurden seit der letzten Schlechtwetterzeit Arbeitszeitguthaben, die nicht mindestens ein Jahr bestanden haben, zu anderen Zwecken als zum Ausgleich für einen verstetigten Monatslohn, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder der Freistellung zum Zwecke der Qualifizierung aufgelöst, gelten im Umfang der aufgelösten Arbeitszeitguthaben Arbeitsausfälle als vermeidbar.
- (6) Ein Arbeitsausfall ist witterungsbedingt, wenn
1. er ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht ist und
 2. an einem Arbeitstag mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt (Ausfalltag).

Zwingende Witterungsgründe liegen nur vor, wenn es auf Grund von atmosphärischen Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen technisch unmöglich, wirtschaftlich unvertretbar oder für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unzumutbar ist, die Arbeiten fortzuführen. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze vermieden werden kann.

- (7) Die weiteren Vorschriften über das Kurzarbeitergeld sind mit Ausnahme der Anzeige des Arbeitsausfalls nach § 99 anzuwenden.

§ 102 Ergänzende Leistungen

- (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Wintergeld als Zuschuss-Wintergeld und Mehraufwands-Wintergeld und Arbeitgeber haben Anspruch auf Erstattung der von ihnen zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung, soweit für diese Zwecke Mittel durch eine Umlage aufgebracht werden.
- (2) Zuschuss-Wintergeld wird in Höhe von bis zu 2,50 Euro je ausgefallener Arbeitsstunde gezahlt, wenn zu deren Ausgleich Arbeitszeitguthaben aufgelöst und die Inanspruchnahme des Saison-Kurzarbeitergeldes vermieden wird.
- (3) Mehraufwands-Wintergeld wird in Höhe von 1,00 Euro für jede in der Zeit vom 15. Dezember bis zum letzten Kalendertag des Monats Februar geleistete berücksichtigungsfähige Arbeitsstunde an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezahlt, die auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt sind. Berücksichtigungsfähig sind im Dezember bis zu 90 Arbeitsstunden, im Januar und Februar jeweils bis zu 180 Arbeitsstunden.
- (4) Die von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Bezieherinnen und Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld werden auf Antrag erstattet.
- (5) Die Absätze 1 bis 4 gelten im Baugewerbe ausschließlich für solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann.

Viertes Kapitel Arbeitslosengeld und Insolvenzgeld

Zweiter Abschnitt Insolvenzgeld

§ 165 Anspruch

- (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie im Inland beschäftigt waren und bei einem Insolvenzereignis für die vorausgegangenen drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben. Als Insolvenzereignis gilt
1. die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers,
 2. die Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse oder
 3. die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt.
- Auch bei einem ausländischen Insolvenzereignis haben im Inland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Insolvenzgeld.
- (2) Zu den Ansprüchen auf Arbeitsentgelt gehören alle Ansprüche auf Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis. Als Arbeitsentgelt für Zeiten, in denen auch während der Freistellung eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht (§ 7 Absatz 1a des Vierten Buches), gilt der Betrag, der auf Grund der schriftlichen Vereinbarung zur Bestreitung des Lebensunterhalts im jeweiligen Zeitraum bestimmt war. Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen Teil ihres oder seines Arbeitsentgelts nach § 1 Absatz 2 Nummer 3 des Betriebsrentengesetzes umgewandelt und wird dieser Entgeltteil in einem Pensionsfonds, in einer Pensionskasse oder in einer Direktversicherung angelegt, gilt die Entgeltumwandlung für die Berechnung des Insolvenzgeldes als nicht vereinbart, soweit der Arbeitgeber keine Beiträge an den Versorgungsträger abgeführt hat.

- (3) Hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in Unkenntnis eines Insolvenzereignisses weitergearbeitet oder die Arbeit aufgenommen, besteht der Anspruch auf Insolvenzgeld für die dem Tag der Kenntnisnahme vorausgegangenen drei Monate des Arbeitsverhältnisses.
- (4) Anspruch auf Insolvenzgeld hat auch der Erbe der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.
- (5) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Beschluss des Insolvenzgerichts über die Abweisung des Antrags auf Insolvenzeröffnung mangels Masse dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unverzüglich bekannt zu geben.

§ 166 Anspruchsausschluss

- (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Insolvenzgeld für Ansprüche auf Arbeitsentgelt, die
 1. sie wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben,
 2. sie durch eine nach der Insolvenzordnung angefochtene Rechtshandlung oder eine Rechtshandlung, die im Fall der Eröffnung des Insolvenzverfahrens anfechtbar wäre, erworben haben oder
 3. die Insolvenzverwalterin oder der Insolvenzverwalter wegen eines Rechts zur Leistungsverweigerung nicht erfüllt.
- (2) Soweit Insolvenzgeld gezahlt worden ist, obwohl dies nach Absatz 1 ausgeschlossen ist, ist es zu erstatten.

§ 167 Höhe

- (1) Insolvenzgeld wird in Höhe des Nettoarbeitsentgelts gezahlt, das sich ergibt, wenn das auf die monatliche Beitragsbemessungsgrenze (§ 341 Absatz 4) begrenzte Bruttoarbeitsentgelt um die gesetzlichen Abzüge vermindert wird.
- (2) Ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer
 1. im Inland einkommensteuerpflichtig, ohne dass Steuern durch Abzug vom Arbeitsentgelt erhoben werden, oder
 2. im Inland nicht einkommensteuerpflichtig und unterliegt das Insolvenzgeld nach den für sie oder ihn maßgebenden Vorschriften nicht der Steuer,

sind vom Arbeitsentgelt die Steuern abzuziehen, die bei einer Einkommensteuerpflicht im Inland durch Abzug vom Arbeitsentgelt erhoben würden.

§ 168 Vorschuss

Die Agentur für Arbeit kann einen Vorschuss auf das Insolvenzgeld leisten, wenn

1. die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers beantragt ist,
2. das Arbeitsverhältnis beendet ist und
3. die Voraussetzungen für den Anspruch auf Insolvenzgeld mit hinreichender Wahrscheinlichkeit erfüllt werden.

Die Agentur für Arbeit bestimmt die Höhe des Vorschusses nach pflichtgemäßem Ermessen. Der Vorschuss ist auf das Insolvenzgeld anzurechnen. Er ist zu erstatten,

1. wenn ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht zuerkannt wird oder
2. soweit ein Anspruch auf Insolvenzgeld nur in geringerer Höhe zuerkannt wird.

§ 169 Anspruchsübergang

Ansprüche auf Arbeitsentgelt, die einen Anspruch auf Insolvenzgeld begründen, gehen mit dem Antrag auf Insolvenzgeld auf die Bundesagentur über. § 165 Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. Die gegen die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer begründete Anfechtung nach der Insolvenzordnung findet gegen die Bundesagentur statt.

§ 170 Verfügungen über das Arbeitsentgelt

- (1) Soweit die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vor Antragstellung auf Insolvenzgeld Ansprüche auf Arbeitsentgelt einem Dritten übertragen hat, steht der Anspruch auf Insolvenzgeld diesem zu.
- (2) Von einer vor dem Antrag auf Insolvenzgeld vorgenommenen Pfändung oder Verpfändung des Anspruchs auf Arbeitsentgelt wird auch der Anspruch auf Insolvenzgeld erfasst.
- (3) Die an den Ansprüchen auf Arbeitsentgelt bestehenden Pfandrechte erlöschen, wenn die Ansprüche auf die Bundesagentur

übergegangen sind und diese Insolvenzgeld an die berechtigte Person erbracht hat.

- (4) Der neue Gläubiger oder Pfandgläubiger hat keinen Anspruch auf Insolvenzgeld für Ansprüche auf Arbeitsentgelt, die ihm vor dem Insolvenzereignis ohne Zustimmung der Agentur für Arbeit zur Vorfinanzierung der Arbeitsentgelte übertragen oder verpfändet wurden. Die Agentur für Arbeit darf der Übertragung oder Verpfändung nur zustimmen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass durch die Vorfinanzierung der Arbeitsentgelte ein erheblicher Teil der Arbeitsstellen erhalten bleibt.

§ 171 Verfügungen über das Insolvenzgeld

Nachdem das Insolvenzgeld beantragt worden ist, kann der Anspruch auf Insolvenzgeld wie Arbeitseinkommen gepfändet, verpfändet oder übertragen werden. Eine Pfändung des Anspruchs vor diesem Zeitpunkt wird erst mit dem Antrag wirksam.

§ 172 Datenaustausch und Datenübermittlung

- (1) Ist der insolvente Arbeitgeber auch in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union tätig, teilt die Bundesagentur dem zuständigen ausländischen Träger von Leistungen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers das Insolvenzereignis und die im Zusammenhang mit der Erbringung von Insolvenzgeld getroffenen Entscheidungen mit, soweit dies für die Aufgabenwahrnehmung dieses ausländischen Trägers erforderlich ist. Übermittelt ein ausländischer Träger der Bundesagentur entsprechende Daten, darf sie diese Daten zwecks Zahlung von Insolvenzgeld nutzen.
- (2) Die Bundesagentur ist berechtigt, Daten über gezahltes Insolvenzgeld für jede Empfängerin und jeden Empfänger durch Datenfernübertragung an die in § 32b Absatz 3 des Einkommensteuergesetzes bezeichnete Übermittlungsstelle der Finanzverwaltung zu übermitteln.

Dritter Abschnitt **Ergänzende Regelungen zur Sozialversicherung**

§ 173 Übernahme und Erstattung von Beiträgen bei Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung

- (1) Wer Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld bezieht und von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist (§ 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1, § 231 Absatz 1 und 2 des Sechsten Buches), hat Anspruch auf
 1. Übernahme der Beiträge, die für die Dauer des Leistungsbezugs an eine öffentlich-rechtliche Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung einer Berufsgruppe oder an ein Versicherungsunternehmen zu zahlen sind, und
 2. Erstattung der von der Leistungsbezieherin oder vom Leistungsbezieher für die Dauer des Leistungsbezugs freiwillig an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlten Beiträge.
Freiwillig an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlte Beiträge werden nur bei Nachweis auf Antrag der Leistungsbezieherin oder des Leistungsbeziehers erstattet.
- (2) Die Bundesagentur übernimmt höchstens die von der Leistungsbezieherin oder dem Leistungsbezieher nach der Satzung der Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung geschuldeten oder im Lebensversicherungsvertrag spätestens sechs Monate vor Beginn des Leistungsbezugs vereinbarten Beiträge. Sie erstattet höchstens die von der Leistungsbezieherin oder dem Leistungsbezieher freiwillig an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlten Beiträge.
- (3) Die von der Bundesagentur zu übernehmenden und zu erstattenden Beiträge sind auf die Höhe der Beiträge begrenzt, die die Bundesagentur ohne die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung für die Dauer des Leistungsbezugs zu tragen hätte. Die Leistungsbezieherin oder der Leistungsbezieher kann bestimmen, ob vorrangig Beiträge übernommen oder erstattet werden sollen. Trifft die Leistungsbezieherin oder der Leistungsbezieher keine Bestimmung, sind die Beiträge in dem Verhältnis zu übernehmen und zu erstatten, in dem

die von der Leistungsbezieherin oder dem Leistungsbezieher zu zahlenden oder freiwillig gezahlten Beiträge stehen.

- (4) Die Leistungsbezieherin oder der Leistungsbezieher wird insoweit von der Verpflichtung befreit, Beiträge an die Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder an das Versicherungsunternehmen zu zahlen, als die Bundesagentur die Beitragszahlung für sie oder ihn übernommen hat.

§ 174 Übernahme von Beiträgen bei Befreiung von der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung

- (1) Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld,
1. die 1. nach § 6 Absatz 3a des Fünften Buches in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder nach § 8 Absatz 1 Nummer 1a des Fünften Buches von der Versicherungspflicht befreit sind,
 2. nach § 22 Absatz 1 des Elften Buches oder nach Artikel 42 des Pflege-Versicherungsgesetzes von der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung befreit oder nach § 23 Absatz 1 des Elften Buches bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen gegen das Risiko der Pflegebedürftigkeit versichert sind, haben Anspruch auf Übernahme der Beiträge, die für die Dauer des Leistungsbezugs für eine Versicherung gegen Krankheit oder Pflegebedürftigkeit an ein privates Krankenversicherungsunternehmen zu zahlen sind.
- (2) Die Bundesagentur übernimmt die von der Leistungsbezieherin oder dem Leistungsbezieher an das private Krankenversicherungsunternehmen zu zahlenden Beiträge, höchstens jedoch die Beiträge, die sie ohne die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in der sozialen Pflegeversicherung zu tragen hätte. Hierbei sind zugrunde zu legen
1. für die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung der allgemeine Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung zuzüglich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes (§§ 241, 242a des Fünften Buches),
 2. für die Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung der Beitragssatz nach § 55 Absatz 1 Satz 1 des Elften Buches.

- (3) Die Leistungsbezieherin oder der Leistungsbezieher wird insoweit von der Verpflichtung befreit, Beiträge an das private Krankenversicherungsunternehmen zu zahlen, als die Bundesagentur die Beitragszahlung für sie oder ihn übernommen hat.

§ 175 Zahlung von Pflichtbeiträgen bei Insolvenzereignis

- (1) Den Gesamtsozialversicherungsbeitrag nach § 28d des Vierten Buches, der auf Arbeitsentgelte für die letzten dem Insolvenzereignis vorausgegangenen drei Monate des Arbeitsverhältnisses entfällt und bei Eintritt des Insolvenzereignisses noch nicht gezahlt worden ist, zahlt die Agentur für Arbeit auf Antrag der zuständigen Einzugsstelle; davon ausgenommen sind Säumniszuschläge, die infolge von Pflichtverletzungen des Arbeitgebers zu zahlen sind, sowie die Zinsen für dem Arbeitgeber gestundete Beiträge. Die Einzugsstelle hat der Agentur für Arbeit die Beiträge nachzuweisen und dafür zu sorgen, dass die Beschäftigungszeit und das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt einschließlich des Arbeitsentgelts, für das Beiträge nach Satz 1 gezahlt werden, dem zuständigen Rentenversicherungsträger mitgeteilt werden. Die §§ 166, 314, 323 Absatz 1 Satz 1 und § 327 Absatz 3 gelten entsprechend.
- (2) Die Ansprüche auf die in Absatz 1 Satz 1 genannten Beiträge bleiben gegenüber dem Arbeitgeber bestehen. Soweit Zahlungen geleistet werden, hat die Einzugsstelle der Agentur für Arbeit die nach Absatz 1 Satz 1 gezahlten Beiträge zu erstatten.

Fünftes Kapitel

Zulassung von Trägern und Maßnahmen

§ 176 Grundsatz

- (1) Träger bedürfen der Zulassung durch eine fachkundige Stelle, um Maßnahmen der Arbeitsförderung selbst durchzuführen oder durchführen zu lassen. Arbeitgeber, die ausschließlich betriebliche Maßnahmen oder betriebliche Teile von Maßnahmen durchführen, bedürfen keiner Zulassung.
- (2) Maßnahmen nach § 45 Absatz 4 Satz 3 Nummer 1 bedürfen der Zulassung nach § 179 durch eine fachkundige Stelle. Maßnahmen

der beruflichen Weiterbildung nach den §§ 81 und 82 bedürfen der Zulassung nach den §§ 179 und 180.

§ 177 Fachkundige Stelle

- (1) Fachkundige Stellen im Sinne des § 176 sind die von der Akkreditierungsstelle für die Zulassung nach dem Recht der Arbeitsförderung akkreditierten Zertifizierungsstellen. Mit der Akkreditierung als fachkundige Stelle ist keine Beleihung verbunden. Die Bundesagentur übt im Anwendungsbereich dieses Gesetzes die Fachaufsicht über die Akkreditierungsstelle aus.
- (2) Eine Zertifizierungsstelle ist von der Akkreditierungsstelle als fachkundige Stelle zu akkreditieren, wenn
 1. sie über die für die Zulassung notwendigen Organisationsstrukturen sowie personellen und finanziellen Mittel verfügt,
 2. die bei ihr mit den entsprechenden Aufgaben beauftragten Personen auf Grund ihrer Ausbildung, beruflichen Bildung und beruflichen Praxis befähigt sind, die Leistungsfähigkeit und Qualität von Trägern und Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung einschließlich der Prüfung und Bewertung eines Systems zur Sicherung der Qualität zu beurteilen; dies schließt besondere Kenntnisse der jeweiligen Aufgabengebiete der Träger sowie der Inhalte und rechtlichen Ausgestaltung der zuzulassenden Maßnahmen ein,
 3. sie über die erforderliche Unabhängigkeit verfügt und damit gewährleistet, dass sie über die Zulassung von Trägern und Maßnahmen nur entscheidet, wenn sie weder mit diesen wirtschaftlich, personell oder organisatorisch verflochten ist noch zu diesen ein Beratungsverhältnis besteht oder bestanden hat; zur Überprüfbarkeit der Unabhängigkeit sind bei der Antragstellung personelle, wirtschaftliche und organisatorische Verflechtungen oder Beratungsverhältnisse mit Trägern offenzulegen,
 4. die bei ihr mit den entsprechenden Aufgaben beauftragten Personen über die erforderliche Zuverlässigkeit verfügen, um die Zulassung ordnungsgemäß durchzuführen,
 5. sie gewährleistet, dass die Empfehlungen des Beirats nach § 182 bei der Prüfung angewendet werden,

6. sie die ihr bei der Zulassung bekannt gewordenen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse schützt,
7. sie ein Qualitätsmanagementsystem anwendet,
8. sie ein Verfahren zur Prüfung von Beschwerden und zum Entziehen der Zulassung bei erheblichen Verstößen eingerichtet hat und
9. sie über ein transparentes und dokumentiertes Verfahren zur Ermittlung und Abrechnung des Aufwands der Prüfung von Trägern und Maßnahmen verfügt.

Das Gesetz über die Akkreditierungsstelle bleibt unberührt.

- (3) Die Akkreditierung ist bei der Akkreditierungsstelle unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu beantragen. Die Akkreditierung ist auf längstens fünf Jahre zu befristen. Die wirksame Anwendung des Qualitätsmanagementsystems ist von der Akkreditierungsstelle in jährlichen Abständen zu überprüfen.
- (4) Der Akkreditierungsstelle sind Änderungen, die Auswirkungen auf die Akkreditierung haben können, unverzüglich anzuzeigen.
- (5) Liegt ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse vor, kann die innerhalb der Bundesagentur zuständige Stelle im Einzelfall die Aufgaben einer fachkundigen Stelle für die Zulassung von Trägern und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung wahrnehmen. Ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse liegt insbesondere dann vor, wenn die Teilnahme an individuell ausgerichteten Weiterbildungsmaßnahmen im Einzelfall gefördert werden soll.

§ 178 Trägerzulassung

Ein Träger ist von einer fachkundigen Stelle zuzulassen, wenn

1. er die erforderliche Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit besitzt,
2. er in der Lage ist, durch eigene Bemühungen die berufliche Eingliederung von Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt zu unterstützen,
3. Leitung, Lehr- und Fachkräfte über Aus- und Fortbildung sowie Berufserfahrung verfügen, die eine erfolgreiche Durchführung einer Maßnahme erwarten lassen,

4. er ein System zur Sicherung der Qualität anwendet und
5. seine vertraglichen Vereinbarungen mit den Teilnehmenden angemessene Bedingungen insbesondere über Rücktritts- und Kündigungsrechte enthalten.

§ 179 Maßnahmezulassung

- (1) Eine Maßnahme ist von der fachkundigen Stelle zuzulassen, wenn sie
 1. nach Gestaltung der Inhalte, der Methoden und Materialien ihrer Vermittlung sowie der Lehrorganisation eine erfolgreiche Teilnahme erwarten lässt und nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist,
 2. angemessene Teilnahmebedingungen bietet und die räumliche, personelle und technische Ausstattung die Durchführung der Maßnahme gewährleisten und
 3. nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit geplant und durchgeführt wird, insbesondere die Kosten und die Dauer angemessen sind; die Dauer ist angemessen, wenn sie sich auf den Umfang beschränkt, der notwendig ist, um das Maßnahmeziel zu erreichen.

Die Kosten einer Maßnahme nach § 45 Absatz 4 Satz 3 Nummer 1 sind angemessen, wenn sie sachgerecht ermittelt worden sind und sie die für das jeweilige Maßnahmeziel von der Bundesagentur jährlich ermittelten durchschnittlichen Kostensätze einschließlich der von ihr beauftragten Maßnahmen nicht unverhältnismäßig übersteigen.

- (2) Eine Maßnahme, die im Ausland durchgeführt wird, kann nur zugelassen werden, wenn die Durchführung im Ausland für das Erreichen des Maßnahmeziels besonders dienlich ist.

§ 180 Ergänzende Anforderungen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung

- (1) Für eine Maßnahme der beruflichen Weiterbildung nach den §§ 81 und 82 gelten für die Zulassung durch die fachkundige Stelle ergänzend die Anforderungen der nachfolgenden Absätze.
- (2) Eine Maßnahme ist zuzulassen, wenn
 1. durch sie berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erhalten, erweitert, der technischen Entwicklung angepasst werden oder ein beruflicher Aufstieg ermöglicht wird,

2. sie einen beruflichen Abschluss vermittelt oder die Weiterbildung in einem Betrieb, die zu einem solchen Abschluss führt, unterstützend begleitet oder
 3. sie zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigt und mit einem Zeugnis, das Auskunft über den Inhalt des vermittelten Lehrstoffs gibt, abschließt. Sofern es dem Wiedereingliederungserfolg förderlich ist, soll die Maßnahme im erforderlichen Umfang Grundkompetenzen vermitteln und betriebliche Lernphasen vorsehen.
- (3) Ausgeschlossen von der Zulassung ist eine Maßnahme, wenn
1. überwiegend Wissen vermittelt wird, das dem von allgemeinbildenden Schulen angestrebten Bildungsziel oder den berufsqualifizierenden Studiengängen an Hochschulen oder ähnlichen Bildungsstätten entspricht,
 2. überwiegend nicht berufsbezogene Inhalte vermittelt werden oder
 3. die Maßnahmekosten über den durchschnittlichen Kostensätzen liegen, die für das jeweilige Bildungsziel von der Bundesagentur jährlich ermittelt werden, es sei denn, die innerhalb der Bundesagentur zuständige Stelle stimmt den erhöhten Maßnahmekosten zu.
- Satz 1 Nummer 1 und 2 gilt nicht für Maßnahmen, die
1. auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses vorbereiten,
 2. Grundkompetenzen vermitteln, die für den Erwerb eines Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf erforderlich sind, oder
 3. die Weiterbildung in einem Betrieb, die zum Erwerb eines solchen Abschlusses führt, unterstützend begleiten.
- (4) Die Dauer einer Vollzeitmaßnahme, die zu einem Abschluss in einem allgemein anerkannten Ausbildungsberuf führt, ist angemessen im Sinne des § 179 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3, wenn sie gegenüber einer entsprechenden Berufsausbildung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit verkürzt ist. Ist eine Verkürzung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit auf Grund bundes- oder landesgesetzlicher Regelungen ausgeschlossen, so ist ein Maßnahmeteil von bis zu zwei Dritteln nur förderungsfähig, wenn bereits zu Beginn der Maßnahme die Finanzierung

für die gesamte Dauer der Maßnahme auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen gesichert ist.

- (5) Zeiten einer der beruflichen Weiterbildung folgenden Beschäftigung, die der Erlangung der staatlichen Anerkennung oder der staatlichen Erlaubnis zur Ausübung des Berufes dienen, sind nicht berufliche Weiterbildung im Sinne dieses Buches.

§ 182 Beirat

- (1) Bei der Bundesagentur wird ein Beirat eingerichtet, der Empfehlungen für die Zulassung von Trägern und Maßnahmen aussprechen kann.
- (2) Dem Beirat gehören elf Mitglieder an. Er setzt sich zusammen aus
1. je einer Vertreterin oder einem Vertreter
 - a) der Länder,
 - b) der kommunalen Spitzenverbände,
 - c) der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
 - d) der Arbeitgeber,
 - e) der Bildungsverbände,
 - f) der Verbände privater Arbeitsvermittler,
 - g) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales,
 - h) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung,
 - i) der Akkreditierungsstelle sowie
 2. zwei unabhängigen Expertinnen oder Experten.

Die Mitglieder des Beirats werden durch die Bundesagentur im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung berufen.

- (3) Vorschlagsberechtigt für die Vertreterin oder den Vertreter
1. der Länder ist der Bundesrat,
 2. der kommunalen Spitzenverbände ist die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände,
 3. der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist der Deutsche Gewerkschaftsbund,
 4. der Arbeitgeber ist die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände,
 5. der Bildungsverbände sind die Bildungsverbände, die sich auf einen Vorschlag einigen,

6. der Verbände privater Arbeitsvermittler sind die Verbände privater Arbeitsvermittler, die sich auf einen Vorschlag einigen. § 377 Absatz 3 gilt entsprechend.
- (4) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung. Die Bundesagentur übernimmt für die Mitglieder des Beirats die Reisekostenvergütung nach § 376.

Siebtes Kapitel

Weitere Aufgaben der Bundesagentur

Zweiter Abschnitt

Erteilung von Genehmigungen und Erlaubnissen

Erster Unterabschnitt

Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern

§ 284 Arbeitsgenehmigung-EU für Staatsangehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten

- (1) Soweit nach Maßgabe des Beitrittsvertrages eines Mitgliedstaates zur Europäischen Union abweichende Regelungen als Übergangsregelungen von der Arbeitnehmerfreizügigkeit anzuwenden sind, dürfen Staatsangehörige dieses Mitgliedstaates und ihre freizügigkeitsberechtigten Familienangehörigen eine Beschäftigung nur mit Genehmigung der Bundesagentur ausüben sowie von Arbeitgebern nur beschäftigt werden, wenn sie eine solche Genehmigung besitzen.
- (2) Die Genehmigung wird befristet als Arbeitserlaubnis-EU erteilt, wenn nicht Anspruch auf eine unbefristete Erteilung als Arbeitsberechtigung-EU besteht. Die Genehmigung ist vor Aufnahme der Beschäftigung einzuholen.
- (3) Die Arbeitserlaubnis-EU kann nach Maßgabe des § 39 Abs. 2 bis 4 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden.
- (4) Unionsbürgerinnen und Unionsbürger nach Absatz 1 und ihre freizügigkeitsberechtigten Familienangehörigen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland haben und eine Beschäftigung im Bundesgebiet aufnehmen wollen, darf eine

Arbeitserlaubnis-EU nur erteilt werden, wenn dies durch zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt oder aufgrund einer Rechtsverordnung zulässig ist. Für die Beschäftigungen, die durch Rechtsverordnung zugelassen werden, ist Staatsangehörigen aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union nach Absatz 1 gegenüber Staatsangehörigen aus Drittstaaten vorrangig eine Arbeitserlaubnis-EU zu erteilen, soweit dies der EU-Beitrittsvertrag vorsieht.

- (5) Die Erteilung der Arbeitsberechtigung-EU bestimmt sich nach der aufgrund des § 288 erlassenen Rechtsverordnung.
- (6) Das Aufenthaltsgesetz und die aufgrund des § 42 des Aufenthaltsgesetzes erlassenen Rechtsverordnungen gelten entsprechend, soweit nicht eine aufgrund des § 288 erlassene Rechtsverordnung günstigere Regelungen enthält. Bei Anwendung der Vorschriften steht die Arbeitsgenehmigung-EU der Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes gleich.
- (7) Ein Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung, der vor dem Tag, an dem der Beitrittsvertrag eines Mitgliedstaates zur Europäischen Union, der Übergangsregelungen hinsichtlich der Arbeitnehmerfreizügigkeit vorsieht, für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft getreten ist, erteilt wurde, gilt als Arbeitserlaubnis-EU fort. Beschränkungen des Aufenthaltstitels hinsichtlich der Ausübung der Beschäftigung bleiben als Beschränkungen der Arbeitserlaubnis-EU bestehen. Ein vor diesem Zeitpunkt erteilter Aufenthaltstitel, der zur unbeschränkten Ausübung einer Beschäftigung berechtigt, gilt als Arbeitsberechtigung-EU fort.

Zehntes Kapitel Finanzierung

Dritter Abschnitt Umlagen

Erster Unterabschnitt Winterbeschäftigungs-Umlage

§ 354 Grundsatz

Die Mittel für die ergänzenden Leistungen nach § 102 werden einschließlich der Verwaltungskosten und der sonstigen Kosten, die mit der Gewährung dieser Leistungen zusammenhängen, in den durch Verordnung nach § 109 Absatz 3 bestimmten Wirtschaftszweigen durch Umlage aufgebracht. Die Umlage wird unter Berücksichtigung von Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien der Wirtschaftszweige von Arbeitgebern oder gemeinsam von Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgebracht und getrennt nach Zweigen des Baugewerbes und weiteren Wirtschaftszweigen abgerechnet.

§ 355 Höhe der Umlage

Die Umlage ist in den einzelnen Zweigen des Baugewerbes und in weiteren Wirtschaftszweigen, die von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen sind, monatlich nach einem Prozentsatz der Bruttoarbeitsentgelte der dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende Leistungen nach § 102 erhalten können, zu erheben. Die Verwaltungskosten und die sonstigen Kosten können pauschaliert und für die einzelnen Wirtschaftszweige im Verhältnis der Anteile an den Ausgaben berücksichtigt werden.

§ 356 Umlageabführung

- (1) Die Arbeitgeber führen die Umlagebeträge über die gemeinsame Einrichtung ihres Wirtschaftszweiges oder über eine Ausgleichskasse ab. Dies gilt auch, wenn die Umlage gemeinsam von Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufge-

bracht wird; in diesen Fällen gelten § 28e Abs. 1 Satz 1 und § 28g des Vierten Buches entsprechend. Kosten werden der gemeinsamen Einrichtung oder der Ausgleichskasse nicht erstattet. Die Bundesagentur kann mit der gemeinsamen Einrichtung oder der Ausgleichskasse ein vereinfachtes Abrechnungsverfahren vereinbaren und dabei auf Einzelnachweise verzichten.

- (2) Umlagepflichtige Arbeitgeber, auf die die Tarifverträge über die gemeinsamen Einrichtungen oder Ausgleichskassen keine Anwendung finden, führen die Umlagebeträge unmittelbar an die Bundesagentur ab. Sie haben der Bundesagentur die Mehraufwendungen für die Einziehung pauschal zu erstatten.

§ 357 Verordnungsermächtigung

- (1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung
1. die Höhe der pauschalierten Verwaltungskosten, die von der Umlage in einzelnen Wirtschaftszweigen aufzubringen sind,
 2. den jeweiligen Prozentsatz zur Berechnung der Umlage, eine gemeinsame Tragung der Umlage durch Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und, bei gemeinsamer Tragung, die jeweiligen Anteile,
 3. zur Berechnung der Umlage die umlagepflichtigen Bestandteile der Bruttoarbeitsentgelte in den einzelnen Zweigen des Baugewerbes und weiteren Wirtschaftszweigen, die von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen sind,
 4. die Höhe der Pauschale für die Mehraufwendungen in Fällen, in denen die Arbeitgeber ihre Umlagebeträge nicht über eine gemeinsame Einrichtung oder Ausgleichskasse abführen,
 5. die Voraussetzungen zur Entrichtung der Umlagebeträge in längeren Abrechnungsintervallen und
 6. das Nähere über die Zahlung und Einziehung der Umlage festzulegen.
- (2) Bei der Festsetzung des jeweiligen Prozentsatzes ist zu berücksichtigen, welche ergänzenden Leistungen nach § 102 in Anspruch genommen werden können. Der jeweilige Prozentsatz ist so festzusetzen, dass das Aufkommen aus der Umlage unter

Berücksichtigung von eventuell bestehenden Fehlbeträgen oder Überschüssen für die einzelnen Wirtschaftszweige ausreicht, um den voraussichtlichen Bedarf der Bundesagentur für die Aufwendungen nach § 354 Satz 1 zu decken.

Zwölftes Kapitel Bußgeldvorschriften

Erster Abschnitt Bußgeldvorschriften

§ 404 Bußgeldvorschriften

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer als Unternehmerin oder Unternehmer Dienst- oder Werkleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem sie oder er eine andere Unternehmerin oder einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem sie oder er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass diese oder dieser zur Erfüllung dieses Auftrags
 1. entgegen § 284 Absatz 1 oder § 4 Absatz 3 Satz 2 des Aufenthaltsgesetzes eine Ausländerin oder einen Ausländer beschäftigt oder
 2. eine Nachunternehmerin oder einen Nachunternehmer einsetzt oder es zulässt, dass eine Nachunternehmerin oder ein Nachunternehmer tätig wird, die oder der entgegen § 284 Absatz 1 oder § 4 Absatz 3 Satz 2 des Aufenthaltsgesetzes eine Ausländerin oder einen Ausländer beschäftigt.
- (2) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
 1. entgegen § 42 Absatz 4 oder § 287 Abs. 3 sich die dort genannte Gebühr oder den genannten Aufwendungsersatz erstatten lässt,
 2. entgegen § 165 Absatz 5 einen dort genannten Beschluß nicht oder nicht rechtzeitig bekanntgibt,
 3. entgegen § 284 Abs. 1 oder § 4 Abs. 3 Satz 2 des Aufenthaltsgesetzes eine Ausländerin oder einen Ausländer beschäftigt,
 4. entgegen § 284 Abs. 1 oder § 4 Abs. 3 Satz 1 des Aufenthaltsgesetzes eine Beschäftigung ausübt,
 5. entgegen § 39 Abs. 2 Satz 3 des Aufenthaltsgesetzes eine Auskunft nicht richtig erteilt,

6. einer vollziehbaren Anordnung nach § 288a Abs. 1 zuwiderhandelt,
7. entgegen § 288a Abs. 2 Satz 1 eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt oder eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorlegt,
8. entgegen § 288a Abs. 3 Satz 2 eine Maßnahme nicht duldet,
9. einer Rechtsverordnung nach § 292 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,
10. (weggefallen)
11. entgegen § 296 Abs. 2 oder § 296a eine Vergütung oder einen Vorschuss entgegennimmt,
12. entgegen § 298 Abs. 1 als privater Vermittler Daten erhebt, verarbeitet oder nutzt,
13. entgegen § 298 Abs. 2 Satz 1 oder 4 eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig zurückgibt oder Daten nicht oder nicht rechtzeitig löscht,
14. (weggefallen)
15. (weggefallen)
16. einer Rechtsverordnung nach § 352 Abs. 2 Nr. 2 oder § 357 Satz 1 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,
17. u. 18. (weggefallen)
19. entgegen § 312 Abs. 1 Satz 1 oder 3, jeweils auch in Verbindung mit Absatz 3, eine Tatsache nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig bescheinigt oder eine Arbeitsbescheinigung nicht oder nicht rechtzeitig aushändigt,
- 19a. entgegen § 312a Absatz 1 Satz 1 oder Satz 2, jeweils auch in Verbindung mit Satz 3, eine Tatsache nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig bescheinigt,
20. entgegen § 313 Abs. 1, auch in Verbindung mit Absatz 3, Art oder Dauer der Beschäftigung oder der selbständigen Tätigkeit oder die Höhe des Arbeitsentgelts oder der Vergütung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig bescheinigt oder eine Bescheinigung nicht oder nicht rechtzeitig aushändigt,

21. entgegen § 313 Abs. 2, auch in Verbindung mit Absatz 3, einen Vordruck nicht oder nicht rechtzeitig vorlegt,
 22. entgegen § 314 eine Bescheinigung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig ausstellt,
 23. entgegen § 315 Abs. 1, 2 Satz 1 oder Abs. 3, jeweils auch in Verbindung mit Absatz 4, § 315 Absatz 5 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, § 316, § 317 oder als privater Arbeitgeber oder Träger entgegen § 318 Abs. 1 Satz 1 eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt oder entgegen § 318 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 eine Mitteilung an die Agentur für Arbeit nicht oder nicht rechtzeitig erteilt,
 24. entgegen § 319 Abs. 1 Satz 1 Einsicht oder Zutritt nicht gewährt,
 25. entgegen § 320 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 oder 2 oder Abs. 5 einen Nachweis nicht, nicht richtig oder nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erbringt, eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig oder nicht vollständig führt oder eine Anzeige nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstattet,
 26. entgegen § 60 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Ersten Buches eine Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht oder
 27. entgegen § 60 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Ersten Buches eine Änderung in den Verhältnissen, die für einen Anspruch auf eine laufende Leistung erheblich ist, nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig mitteilt.
- (3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen der Absätze 1 und 2 Nr. 3 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1, 5 bis 9 und 11 bis 13 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 2, 4, 16, 26 und 27 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu zweitausend Euro geahndet werden.

§ 405 Zuständigkeit, Vollstreckung und Unterrichtung

- (1) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind in den Fällen

1. des § 404 Abs. 1 sowie des § 404 Abs. 2 Nr. 3 und 4 die Behörden der Zollverwaltung,
 2. des § 404 Abs. 2 Nr. 1, 2, 5 bis 16 und 19 bis 25 die Bundesagentur,
 3. des § 404 Abs. 2 Nr. 26 und 27 die Behörden der Zollverwaltung und die Bundesagentur jeweils für ihren Geschäftsbereich.
- (2) Die Geldbußen fließen in die Kasse der Verwaltungsbehörde, die den Bußgeldbescheid erlassen hat. § 66 des Zehnten Buches gilt entsprechend.
- (3) Die nach Absatz 2 Satz 1 zuständige Kasse trägt abweichend von § 105 Abs. 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten die notwendigen Auslagen. Sie ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Abs. 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.
- (4) Bei der Verfolgung und Ahndung der Beschäftigung oder Tätigkeit von Ausländerinnen und Ausländern ohne Genehmigung nach § 284 Abs. 1 oder ohne Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 Satz 1 des Aufenthaltsgesetzes sowie der Verstöße gegen die Mitwirkungspflicht gegenüber der Bundesagentur nach § 60 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 2 des Ersten Buches arbeiten die Behörden nach Absatz 1 mit den in § 2 Abs. 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Behörden zusammen.
- (5) Die Bundesagentur unterrichtet das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldbescheide nach § 404 Abs. 2 Nr. 1, 5 bis 16, 19 und 20. Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldbescheide nach § 404 Abs. 1 und 2 Nr. 3. Dies gilt nur, sofern die Geldbuße mehr als 200 Euro beträgt.
- (6) Gerichte, Strafverfolgungs- oder Strafvollstreckungsbehörden sollen den Behörden der Zollverwaltung Erkenntnisse aus sonstigen Verfahren, die aus ihrer Sicht zur Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten nach § 404 Abs. 1 oder 2 Nr. 3 erforderlich sind, übermitteln, soweit nicht für die übermittelnde Stelle erkennbar ist, dass schutzwürdige Interessen der oder des Betroffenen oder anderer Verfahrensbeteiligter an dem Ausschluss der Übermittlung überwiegen. Dabei ist zu berücksichtigen, wie gesichert die zu übermittelnden Erkenntnisse sind.

**Verordnung über ergänzende Leistungen
zum Saison-Kurzarbeitergeld und die Aufbringung
der erforderlichen Mittel zur Aufrechterhaltung
der Beschäftigung in den Wintermonaten
(Winterbeschäftigungs-Verordnung – WinterbeschV)**

Ausfertigungsdatum: 26. April 2006

Vollzitat:

„Winterbeschäftigungs-Verordnung vom 26. April 2006
(BGBl. I S. 1086), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung
vom 24. Juni 2013 (BGBl. I S. 1681) geändert worden ist“

Stand:

Zuletzt geändert durch Art. 1 V v. 24. Juni 2013 I 1681

§ 1 Leistungen

- (1) Gewerbliche Arbeitnehmer von Betrieben
 1. des Baugewerbes (§ 1 Abs. 2 der Baubetriebe-Verordnung),
 2. des Gerüstbauerhandwerks (§ 1 Abs. 3 Nr. 1 der Baubetriebe-Verordnung),
 3. des Dachdeckerhandwerks (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 der Baubetriebe-Verordnung),
 4. des Garten- und Landschaftsbaus (§ 1 Abs. 4 der Baubetriebe-Verordnung)erhalten entsprechend bestehenden Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien ergänzende Leistungen nach § 102 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch.
- (2) In Betrieben nach Absatz 1 Nr. 1, 3 und 4 werden ergänzende Leistungen nach § 102 Absatz 2 bis 4 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewährt. Das Zuschuss-Wintergeld beträgt 2,50 Euro je Stunde.
- (3) In Betrieben nach Absatz 1 Nr. 2 werden ergänzende Leistungen nach § 102 Absatz 2 und 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewährt. Das Zuschuss-Wintergeld beträgt 1,03 Euro je Stunde.

§ 2 Umlage

Die Mittel für die ergänzenden Leistungen sowie die Verwaltungskosten und sonstigen Kosten, die mit der Gewährung der ergänzenden Leistungen zusammenhängen, werden durch Umlage in den Betrieben nach § 1 Abs. 1 aufgebracht.

§ 3 Höhe und Aufbringung der Umlage

- (1) Die Umlage beträgt in Betrieben
 1. des Baugewerbes (§ 1 Abs. 2 der Baubetriebe-Verordnung) 2 Prozent,
 2. des Gerüstbauerhandwerks (§ 1 Abs. 3 Nr. 1 der Baubetriebe-Verordnung) 1 Prozent,
 3. des Dachdeckerhandwerks (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 der Baubetriebe-Verordnung) 2 Prozent,
 4. des Garten- und Landschaftsbaus (§ 1 Abs. 4 der Baubetriebe-Verordnung) 1,85 Prozent

der umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelte der gewerblichen Arbeitnehmer.

- (2) Die Umlage wird in Betrieben
1. nach Absatz 1 Nr. 1 anteilig durch die Arbeitgeber in Höhe von 1,2 Prozent und durch die Arbeitnehmer in Höhe von 0,8 Prozent aufgebracht; der Arbeitgeber hat den gesamten Umlagebetrag abzuführen,
 2. nach Absatz 1 Nr. 2 allein durch die Arbeitgeber aufgebracht,
 3. nach Absatz 1 Nr. 3 anteilig durch die Arbeitgeber in Höhe von 1,2 Prozent und durch die Arbeitnehmer in Höhe von 0,8 Prozent aufgebracht; der Arbeitgeber hat den gesamten Umlagebetrag abzuführen,
 4. nach Absatz 1 Nr. 4 anteilig durch die Arbeitgeber in Höhe von 1,05 Prozent und durch die Arbeitnehmer in Höhe von 0,8 Prozent aufgebracht; der Arbeitgeber hat den gesamten Umlagebetrag abzuführen.
- (3) Das umlagepflichtige Bruttoarbeitsentgelt ist der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 des Einkommensteuergesetzes versteuert werden. Bei der Berechnung der umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelte der Arbeitnehmer werden die nach den §§ 40a, 40b und 52 Abs. 52a des Einkommensteuergesetzes pauschal zu versteuernden Bruttoarbeitsentgelte berücksichtigt. Nicht berücksichtigt werden
1. der Beitrag zu einer Gruppen-Unfallversicherung,
 2. die Anteile an der Finanzierung einer tariflichen Zusatzrente im Sinne des § 1 des Betriebsrentengesetzes,
 3. in Betrieben nach Absatz 1 Nr. 1 das tarifliche 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter, Urlaubsabgeltungen und Abfindungen wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Arbeitsverhältnisses und
 4. in Betrieben nach Absatz 1 Nr. 2 das 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter.
- Umlagepflichtiges Bruttoarbeitsentgelt ist bei Arbeitnehmern, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, der Brutto-

arbeitslohn einschließlich der Sachbezüge nach Satz 1, der bei Anwendung des deutschen Lohnsteuerrechts als Bruttoarbeitslohn gelten würde.

§ 4 Einzugsstellen

Die Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur) gibt im Bundesanzeiger bekannt, über welche gemeinsamen Einrichtungen oder Ausgleichskassen (Einzugsstellen) der Arbeitgeber die Umlagebeträge abführt und mit welchen Einzugsstellen sie ein vereinfachtes Abrechnungsverfahren vereinbart hat.

§ 5 Zahlung

- (1) Die Umlagebeträge sind am 15. des Monats fällig, der dem Monat folgt, für den das Arbeitsentgelt zu zahlen ist. Umlagebeträge sind rechtzeitig gezahlt, wenn sie bis zu dem genannten Zeitpunkt bei den Einzugsstellen eingegangen sind.
- (2) Die Einzugsstellen führen die eingezogene Umlage bis zum 20. des Monats oder entsprechend dem zwischen ihnen und der Bundesagentur vereinbarten vereinfachten Abrechnungsverfahren an die Bundesagentur ab.
- (3) In Betrieben nach § 1 Absatz 1 Nummer 1
 1. tritt an die Stelle der in Absatz 1 genannten Fälligkeit der 20. des Monats, der dem Monat folgt, für den das Arbeitsentgelt zu zahlen ist;
 2. können Umlagebeträge in Abrechnungsintervallen bis zu längstens sechs Monaten gezahlt werden, wenn von dem umlagepflichtigen Arbeitgeber im Rahmen der Beitragsentrichtung zu den Einzugsstellen längere Abrechnungsintervalle in Anspruch genommen werden; in diesen Fällen tritt an die Stelle der in Nummer 1 genannten Fälligkeit der Zahlung die für die Beitragsentrichtung zu den Einzugsstellen sich ergebende Fälligkeit; können längere Abrechnungsintervalle vom Arbeitgeber gegenüber den Einzugsstellen nicht mehr in Anspruch genommen werden, gilt wieder die Fälligkeit nach Nummer 1.
- (4) Arbeitgebern des Baugewerbes werden entrichtete Umlagebeträge, die auf Zeiten einer Beschäftigung von gewerblichen

Arbeitnehmern auf Baustellen außerhalb des Geltungsbereiches des Dritten Buches Sozialgesetzbuch entfallen, auf Antrag für jeweils ein Kalenderjahr erstattet. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten zu stellen; die Frist beginnt mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Zeiten nach Satz 1 liegen. Ein zu erstattender Arbeitnehmeranteil steht dem Arbeitnehmer zu.

- (5) Im Übrigen gelten die Vorschriften des Dritten und des Vierten Buches Sozialgesetzbuch über das Entstehen und die Fälligkeit der Beitragsansprüche, die Erhebung von Säumniszuschlägen, die Verjährung von Beitragsansprüchen, die Beitragserstattung, die Erhebung der Einnahmen, den Beitragsnachweis und die Berechnung und Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags entsprechend, soweit diese auf die Beiträge zur Arbeitsförderung anzuwenden sind und die Besonderheiten der Umlage nicht entgegenstehen.

§ 6 Melde- und Auskunftspflicht

- (1) Der Arbeitgeber hat Beginn und Ende der Umlagepflicht der Bundesagentur unverzüglich zu melden. Die Meldepflicht besteht nicht, soweit der Arbeitgeber die Umlagebeträge über eine Einzugsstelle abführt und die Bundesagentur mit dieser Einzugsstelle ein vereinfachtes Abrechnungsverfahren vereinbart hat.
- (2) Die Bundesagentur kann verlangen, dass der Arbeitgeber die Höhe der umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelte seiner Arbeitnehmer, die ergänzende Leistungen erhalten können, und die Höhe der fälligen Umlagebeträge monatlich unter Verwendung des von der Bundesagentur vorgesehenen Vordrucks meldet.
- (3) Der Arbeitgeber und die Einzugsstelle haben der Bundesagentur über alle Tatsachen Auskunft zu geben, die für die Einziehung der Umlage erheblich sind. Die Bundesagentur ist berechtigt, Grundstücke und Geschäftsräume des Arbeitgebers während der Geschäftszeit zu betreten und dort Einsicht in Geschäftsbücher, Geschäfts-, Lohn- oder vergleichbare Unterlagen zu nehmen, soweit dies für die Einziehung der Umlage erforderlich ist.

§ 7 Zuständigkeit

- (1) Die Umlagebeträge sind an die Einzugsstellen der Wirtschaftszweige abzuführen, in denen die Winterbeschäftigung gefördert wird. Dies gilt auch für Unternehmen, deren Hauptbetriebssitz nicht im Geltungsbereich des Dritten Buches Sozialgesetzbuch liegt. In den Fällen des § 356 Abs. 2 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bestimmt die Bundesagentur durch Bekanntmachung im Bundesanzeiger, an welche Dienststellen die Umlage abzuführen ist.
- (2) Zuständig für die Erstattung der Umlagebeträge nach § 5 Abs. 4 sind die Stellen, die für die Umlageerhebung gemäß Absatz 1 zuständig sind.
- (3) Für die Meldungen nach § 6 Abs. 1 und 2 gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 8 Erstattung von Mehraufwendungen

- (1) Die Pauschale nach § 356 Abs. 2 Satz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch wird in Höhe von 10 Prozent des Umlagesatzes nach § 3 erhoben, wenn dieser mindestens 1,5 Prozent beträgt. Ist der Umlageprozentsatz geringer, beträgt die Pauschale 15 Prozent.
- (2) Für die Erstattung der Mehraufwendungen an die Bundesagentur gelten die Vorschriften für den Einzug der Umlage entsprechend.

§ 9 Verwaltungskosten

- (1) Die im Zusammenhang mit der Gewährung der ergänzenden Leistungen und dem Einzug der zur Finanzierung dieser Leistungen erhobenen Umlage entstehenden Verwaltungskosten sind der Bundesagentur von den Wirtschaftszweigen, in denen diese Leistungen in Anspruch genommen werden können, pauschaliert zu erstatten.
- (2) Sie werden für diese Wirtschaftszweige im Verhältnis der Anteile an den Ausgaben getrennt festgestellt.
- (3) Im Jahr 2006 werden von Betrieben nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 die anteilig zu den Ausgaben für die ergänzenden Leistungen nach § 102 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch berechneten Verwal-

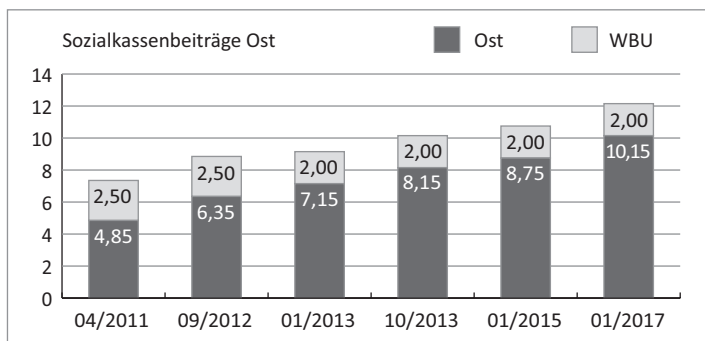
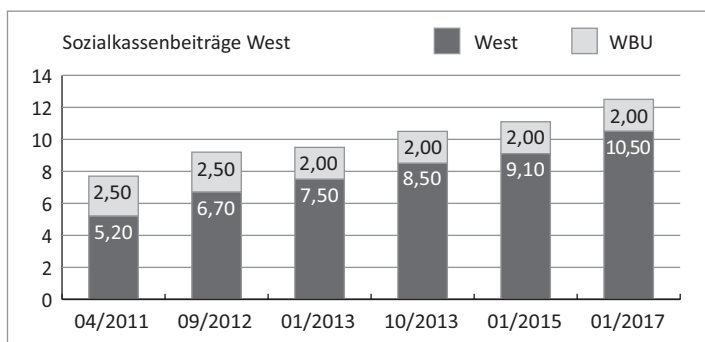
tungskosten bis zu einer Höhe von 24 Millionen Euro erstattet; ab dem Jahr 2007 werden anteilige Verwaltungskosten bis maximal 17,5 Millionen Euro erstattet.

§ 10 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 01. Mai 2006 in Kraft.

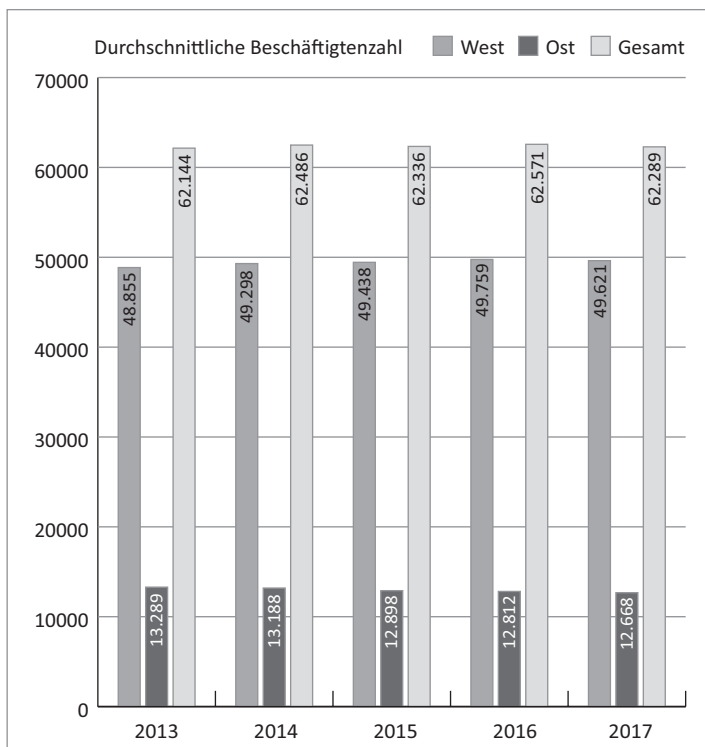
Sozialkassenbeiträge (in Prozent der Bruttolohnsumme), inkl. Winterbeschäftigungsumlage

	West	Ost	Anteil WBU
ab 01. April 2011	7,70	7,35	2,50
ab 01. September 2012	9,20	8,85	2,50
ab 01. Januar 2013	9,50	9,15	2,00
ab 01. Oktober 2013	10,50	10,15	2,00
ab 01. Januar 2015	11,10	10,75	2,00
ab 01. Januar 2017	12,50	12,15	2,00



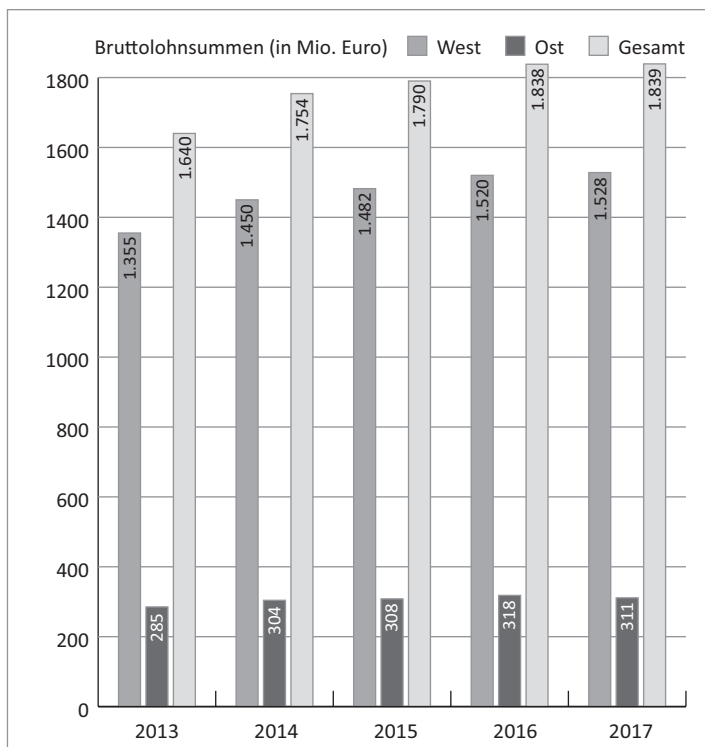
Durchschnittliche Beschäftigtenzahl im Dachdeckerhandwerk

	West	Ost	Gesamt
2013	48.855	13.289	62.144
2014	49.298	13.188	62.486
2015	49.438	12.898	62.336
2016	49.759	12.812	62.571
2017	49.621	12.668	62.289



Bruttolohnsumme im Dachdeckerhandwerk (in Mio. Euro)

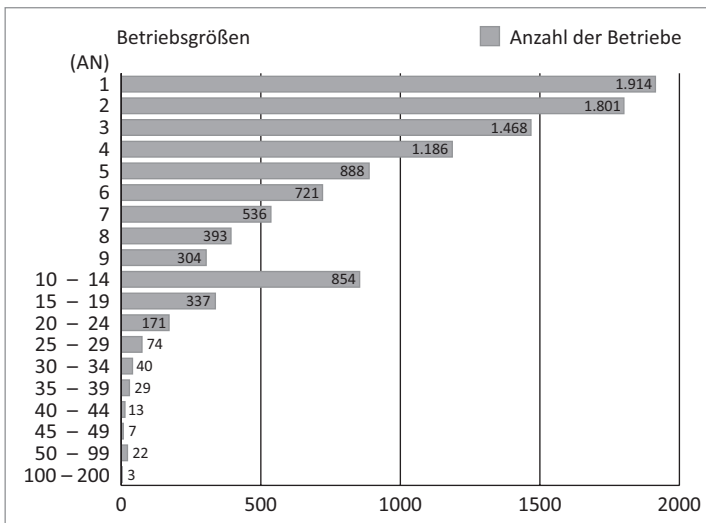
	West	Ost	Gesamt
2013	1.355	285	1.640
2014	1.450	304	1.754
2015	1.482	308	1.790
2016	1.520	318	1.838
2017	1.528	311	1.839



Betriebsgrößen im Dachdeckerhandwerk

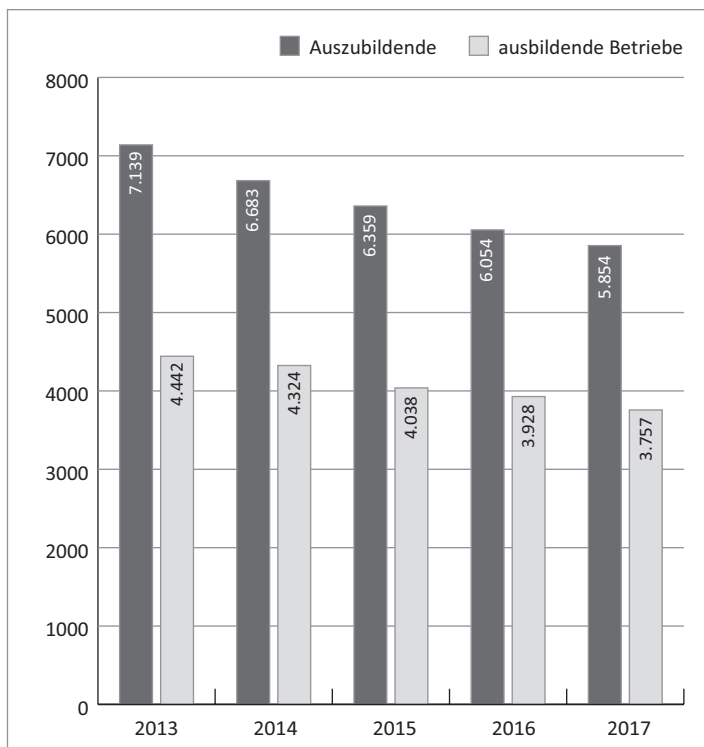
Anzahl Arbeitnehmer (AN) je Betrieb	Anzahl Betriebe
1	1.914
2	1.801
3	1.468
4	1.186
5	888
6	721
7	536
8	393
9	304
10–14	854

Anzahl Arbeitnehmer (AN) je Betrieb	Anzahl Betriebe
15–19	337
20–24	171
25–29	74
30–34	40
35–39	29
40–44	13
45–49	7
50–99	22
100–200	3



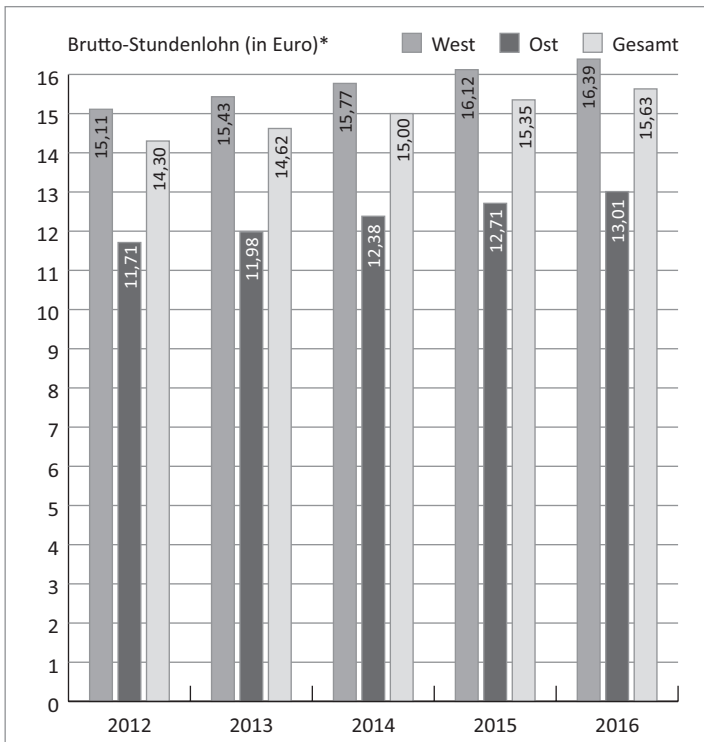
Auszubildende und ausbildende Betriebe im Dachdeckerhandwerk

	Auszubildende	ausbildende Betriebe
2013	7.139	4.442
2014	6.683	4.324
2015	6.359	4.038
2016	6.054	3.928
2017	5.854	3.757



Durchschnittlicher Brutto-Stundenlohn im Dachdeckerhandwerk (in Euro)*

	West	Ost	Gesamt
2012	15,11	11,71	14,30
2013	15,43	11,98	14,62
2014	15,77	12,38	15,00
2015	16,12	12,71	15,35
2016	16,39	13,01	15,63



*Basis: Leistungsempfänger anteiliges 13. Monatseinkommen

Impressum

Herausgeber:

SOKA-DACH

Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks

Postfach 40 09

65030 Wiesbaden

Gestaltung:

Werbeagentur Zimmermann GmbH

Frankfurt am Main

www.zplusz.de

Titelbild:

build IMAGE

Nutzungsrechteinhaber: Rathscheck Schiefer

Urheber (Ersteller des Bildes): Gerard Halama

Juni 2018

SOKA-DACH

- Zusatzversorgungskasse
des Dachdeckerhandwerks VVaG
- Lohnausgleichskasse
für das Dachdeckerhandwerk
- Zentrales Versorgungswerk
für das Dachdeckerhandwerk VVaG

Postfach 40 09
65030 Wiesbaden

Telefon 06 11/16 01-0
Fax 06 11/16 01-250
E-Mail info@soka-dach.de
Internet www.soka-dach.de