

Bundesanzeiger / Publikations-Plattform

Suchen

Suchbegriff:

Welchen Bereich möchten Sie durchsuchen?

Alle Bereiche

Neue Suche starten

[» Erweiterte Suche](#)

Eine Volltextrecherche über den Veröffentlichungsinhalt ist bei Jahresabschlüssen, Veröffentlichungen nach §§ 264 Abs. 3, 264b HGB und Zahlungsberichten nicht möglich.

Hinterlegte Jahresabschlüsse (Bilanzen) stehen im Unternehmensregister zur Beauskunftung zur Verfügung.

Name	Bereich	Information	V.-Datum	Relevanz
Bundesministerium für Arbeit und Soziales	Amtlicher Teil	Neunte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für das Dachdeckerhandwerk (Neunte Dachdeckerarbeitsbedingungenverordnung – DachdArbbV9) vom: 21.02.2018 Bundesministerium für Arbeit und Soziales BANz AT 27.02.2018 V3 FNA: neu: 810-1-58-8	27.02.2018, 15:01:03	100%

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Neunte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für das Dachdeckerhandwerk (Neunte Dachdeckerarbeitsbedingungenverordnung – DachdArbbV9)

Vom 21. Februar 2018

Auf Grund des § 7 Absatz 1 und 2 in Verbindung mit Absatz 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, dessen Absätze 1 und 4 durch Artikel 6 Nummer 6 Buchstabe b und c des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden sind, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, nachdem es den in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern, den Parteien des Tarifvertrags nach § 1 Absatz 1 dieser Verordnung, den Parteien von Tarifverträgen in der Branche mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich sowie den paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber zumindest teilweise im Geltungsbereich dieser Rechtsverordnung festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben hat:

§ 1

Zwingende Arbeitsbedingungen

(1) Die in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführten Rechtsnormen des Tarifvertrags vom 24. November 2017 zur Regelung eines Mindestlohns im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn), abgeschlossen zwischen dem Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks – Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik e. V., Fritz-Reuter-Straße 1, 50968 Köln, einerseits und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand, Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main, andererseits,

finden auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer Anwendung, die unter seinen am 1. März 2018 gültigen Geltungsbereich fallen, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung im Sinne des fachlichen Geltungsbereichs des TV Mindestlohn überwiegend Bauleistungen im Sinne des § 101 Absatz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch erbringt.

(2) Die Rechtsnormen des TV Mindestlohn finden auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im Geltungsbereich dieser Verordnung beschäftigten Arbeitnehmern Anwendung.

(3) Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin von einem Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallen, so hat der Verleiher ihm oder ihr nach § 8 Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zumindest die nach dieser Verordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren.

§ 2

Anwendungsausnahmen

Diese Verordnung findet keine Anwendung auf Gesamtheiten von Arbeitnehmern im Sinne des § 1 Nummer 2 Satz 4 des Rahmentarifvertrags für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – in der aus dem Anhang zur Anlage ersichtlichen Fassung,

1. deren Arbeitgeber anderweitig tarifvertraglich gebunden sind oder
2. die bei Arbeitgebern mit Sitz im Ausland beschäftigt sind.

§ 3

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. März 2018 in Kraft und am 31. Dezember 2019 außer Kraft.

Berlin, den 21. Februar 2018

Die Bundesministerin
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Mit der Wahrnehmung der Geschäfte
der Bundesministerin für Arbeit und Soziales
beauftragt
Katarina Barley

Anlage
(zu § 1)

**Rechtsnormen des Tarifvertrags
zur Regelung eines Mindestlohns im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik
–
im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 24. November 2017**

§ 1

Geltungsbereich

1. räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. betrieblicher Geltungsbereich:

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

3. persönlicher Geltungsbereich:

Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch 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 Betriebs beschäftigt wird,
- d) gewerbliche Arbeitnehmer, die ausschließlich am Betriebssitz als Lagerist beschäftigt werden.

§ 2

Mindestlöhne

1. Die Mindestlöhne betragen

- a) für ungelernte Arbeitnehmer/Mindestlohn 1

ab dem 1. Januar 2018 12,20 €

- b) für gelernte Arbeitnehmer (Gesellen)/Mindestlohn 2

ab dem 1. Januar 2018 12,90 €

ab dem 1. Januar 2019 13,20 €

2. Gelernte Arbeitnehmer im Sinne der Nummer 1 Buchstabe 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 Nummer 1 Buchstabe 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 Nummer 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 Mindestlohns, welcher nicht ausbezahlt worden ist, sondern dem Ausgleichskonto (§ 4 Nummer 3.3 RTV) gutzuschreiben war.

Anhang
(zur Anlage)

**Auszug aus dem Rahmentarifvertrag
für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik –
(RTV)
vom 27. November 1990, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 8. Oktober 2014,
in der nach § 1 Absatz 1 der Verordnung maßgeblichen, am 1. März 2018 geltenden Fassung**

§ 1

Geltungsbereich

[...]

2 Betrieblicher Geltungsbereich:

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

[...]

§ 4

Arbeitszeitverteilung/Arbeitszeitausgleich

[...]

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 Nummer 2 und 3 abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Werkzeuge 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 Nummer 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 Nummer 3.1 wird während des gesamten Ausgleichszeitraums unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit in den Monaten Mai bis November ein Monatslohn in Höhe von 174 Effektivstundenlöhnen und in den Monaten Dezember bis 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 gemäß § 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 auszuführen.

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 im 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 Ausgleichszeitraums 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 im Sinne des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren vor, wandelt sich das Zeitguthaben des Arbeitnehmers in einen Entgeltanspruch um. Weitere Einzelheiten dazu regelt § 8a des Tarifvertrags 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.

[...]