SOKA DACH

Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks

Geschäftsbericht über das Geschäftsjahr 2020

Impressum

Herausgeber:
Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk
Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG
Zentrales Versorgungswerk für das Dachdeckerhandwerk VVaG
Gustav-Stresemann-Ring 7a
65189 Wiesbaden

Telefon: 06 11 / 16 01-0
Telefax: 06 11 / 16 01-2 50

Internet: www.soka-dach.de
E-Mail: info@soka-dach.de

Gestaltung:
Werbeagentur Zimmermann GmbH
60431 Frankfurt am Main
www.zplusz.de

Titelbild:
karamysh – stock.adobe.com

März 2021

Vorwort

Das Berichtsjahr 2020 war von der Corona-Pandemie geprägt. Die Tarifvertragspartner haben trotz dieser Herausforderung Entscheidendes geschafft.

Im Frühjahr einigten sie sich darauf, den Tarifvertrag Beschäftigungssicherung zu ändern: Das witterungsbedingte Ausfallgeld konnte 2020 auch für die Monate Juni bis September beantragt werden, um den Stundenausfall aufgrund von Hitze zu kompensieren. Das Dachdeckerhandwerk ist die erste Branche im Handwerk, die damit ein klares Zeichen zum Umgang mit dem Klimawandel und dem Schutz der Beschäftigten etwa vor Hautkrebs setzt. Die Ausweitung der Leistung war als Pilot ausgelegt. Die Tarifvertragsparteien streben aber an, sie künftig dauerhaft zu gewähren. Darüber hinaus wurden die Berechnung und das Erstattungsverfahren vereinfacht. Grundlage ist nun der im jeweiligen Anspruchsmonat gültige Stundenlohn. Die Beantragung erfolgt mit der Bruttolohnsummenmeldung für den jeweiligen Monat.

Ein weiterer wichtiger Beschluss war die Neugestaltung der Rentenbeihilfe zum Jahreswechsel 2020/21. Dazu wurde die Ergänzungsbeihilfe zum Stichtag 01.01.2021 in die Rentenbeihilfe überführt und diese Leistung um den Betrag der zuletzt geltenden Ergänzungsbeihilfesätze erhöht. Zugleich haben die Arbeitgeber den Beitrag für die Zusatzversorgung von 1,0 % auf 3,2 % zum 01.01.2021 erhöht. Sie machen damit deutlich, dass ihnen diese Altersvorsorge für die Beschäftigten wichtig ist. Durch die Erhöhung kommt es zu keiner Leistungskürzung und, 30 Jahre nach der Wiedervereinigung, erhalten Beschäftigte und Bestandsrentner in den östlichen Bundesländern nun die gleichen Leistungen wie in den westlichen Bundesländern. Die Maßnahmen tragen zu einer nachhaltigen Sicherung des Altersvorsorgesystems im Dachdeckerhandwerk und zu einer höheren Attraktivität des Berufsbilds bei.

Darüber hinaus hatten die Sozialpartner mit Blick auf die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie empfohlen, unter bestimmten Voraussetzungen die Sozialkassenbeiträge für einen begrenzten Zeitraum zinslos zu stunden, um die Unternehmen zu entlasten.

SOKA-DACH hat auf die Pandemie-Situation mit einem ausgeklügelten Hygienekonzept reagiert, um den Geschäftsbetrieb ohne spürbare Einschränkungen für die Kunden aufrecht zu erhalten. Die Flexibilität und das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das möglich gemacht. Dafür bedanken wir uns an dieser Stelle ausdrücklich.

Auch 2021 müssen wir weiter darauf bauen, gemeinsam flexibel und engagiert mit der Lage umzugehen. Wie in anderen Branchen und Unternehmen ist die Pandemie auch bei SOKA-DACH ein Treiber der Digitalisierung. Im Jahr 2021 gilt unser Augenmerk der Entwicklung eines Kundenportals, dass die Zusammenarbeit zwischen den Kunden und uns weiter vereinfachen wird. Damit folgen wir den Wünschen der Tarifvertragsparteien und der Betriebe nach zusätzlichen Erleichterungen bei den Erstattungsverfahren.

Christian Schneider *Yvonne Dobner*

Inhaltsverzeichnis

1. Übersicht **4**

1.1 SOKA-DACH – die Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks **5**

1.2 Die Entwicklung der Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks **6**

1.3 SOKA-DACH in der Praxis **9**

Neues Konzept für Informationsveranstaltungen für Berufseinsteiger und angehende Meister im Dachdeckerhandwerk eingeführt – Beraterteam verstärkt 9

Betriebsprüfung 9

2. Leistungen im Überblick **10**

2.1 Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (LAK) **12**

2.2 Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG (ZVK) **13**

2.3 Zentrales Versorgungswerk für das Dachdeckerhandwerk VVaG (ZVW) **13**

3. Allgemeine Kennzahlen des Dachdeckerhandwerks **14**

3.1 Entwicklung der Bruttolohnsumme im Dachdeckerhandwerk **15**

3.2 Betriebsaufteilung nach Bundesländern – West/Ost **15**

3.3 Betriebsgrößen im Dachdeckerhandwerk **16**

3.4 Durchschnittliche Beschäftigtenzahl im Dachdeckerhandwerk **17**

3.5 Unternehmensinsolvenzen **17**

3.6 Altersstruktur der Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk **18**

3.7 Durchschnittlicher Bruttolohn **19**

3.8 Auszubildende und Ausbildungsbetriebe im Dachdeckerhandwerk **19**

3.9 Auszubildende und Betriebe nach Bundesländern **19**

4. Leistungen der Sozialkassen im Einzelnen **20**

4.1 Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (LAK) **21**

a. Beschäftigungssicherung außerhalb der Winterperiode 21

b. Erstattungsleistungen zur Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens 22

c. Berufsbildung 23

d. Leistungen in Insolvenzfällen 25

4.2 Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG (ZVK) **27**

a. Rentenbeihilfe 27

b. Tarifliche Zusatz-Rente 30

c. Individuelle betriebliche Altersversorgung 30

4.3 Zentrales Versorgungswerk für das Dachdeckerhandwerk VVaG (ZVW) **32**

5. Mitarbeiter bei SOKA-DACH **34**

Danksagung **36**

1. Übersicht

Foto: Gerard Halama

1.1 SOKA-DACH

Die Abkürzung SOKA-DACH steht für die Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks. Dazu gehören die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (LAK), die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG (ZVK) und das Zentrale Versorgungswerk für das Dachdeckerhandwerk VVaG (ZVW).

Die LAK und die ZVK sind von den Tarifvertragsparteien des Dachdeckerhandwerks geschaffene Einrichtungen i. S. des § 4 Abs. 2 Tarifvertragsgesetz (TVG). Das ZVW ist eine Interessensgemeinschaft/ein kleinerer Versicherungsverein im Sinne des § 210 VAG. Die Tarifvertragsparteien des Dachdeckerhandwerks sind der Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks e. V. – Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.

SOKA-DACH erbringt im Auftrag der Tarifvertragsparteien auf der Grundlage von Tarifverträgen seit Jahrzehnten eine Vielzahl von Leistungen, die auf die besondere Situation der Betriebe und Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk abgestimmt sind. Die Gründung und Existenz der Sozialkassen sind untrennbar verbunden mit den besonderen Arbeitsbedingungen im Dachdeckerhandwerk, die nach wie vor entscheidend durch die Witterungsabhängigkeit und den damit einhergehenden hohen Anteil an unterjähriger Beschäftigung sowie ständig wechselnde Arbeitseinsätze geprägt sind.

Die im Jahr 1960 gegründete LAK gewährt Leistungen im Zusammenhang mit dem 13. Monatseinkommen, der Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Dachdeckerhandwerk während der Winterperiode, der Berufsbildung sowie der Insolvenzabsicherung von Arbeitszeitkonten bei flexibler Arbeitszeitgestaltung.

Die im Jahr 1965 gegründete ZVK ergänzt mit passenden Altersvorsorgemodellen die gesetzliche Rente der im Dachdeckerhandwerk beschäftigten Arbeitnehmer. Diese fällt durch die häufigen Arbeitsausfälle aufgrund schlechter Witterung und infolgedessen niedrige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung im Vergleich zu anderen Branchen immer noch spürbar geringer aus.

Das im Jahr 2001 gegründete ZVW ermöglicht nach § 3 Nr. 63 EStG die Umwandlung von Bruttoentgelt und damit den weiteren Aufbau einer Altersversorgung, die durch die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer eine besonders attraktive Form der betrieblichen Altersvorsorge darstellt.

SOKA-DACH erfasste im Kalenderjahr 2020 11.764 Betriebe mit rund 64.097 Beschäftigten und 3.000 Ein-Mann-Betriebe. Für 14.566 Arbeitnehmer im Ruhestand wurden Leistungen erbracht.

1.2 Die Entwicklung der Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks

Spezifische Arbeitsbedingungen, nämlich kurze Beschäftigungszeiten und lang andauernde witterungsbedingte Arbeitsausfälle in den Wintermonaten, führten auch im Dachdeckerhandwerk zu Beginn der 1960er-Jahre zur Gründung der Sozialkassen, die sich im Laufe der Jahrzehnte mit weiteren Leistungen ständig an die Besonderheiten des Gewerbes angepasst haben mit dem Ziel, trotz dieser besonderen und zum Teil schwierigen Arbeitsbedingungen eine attraktive Branche zu bleiben und damit Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

1960 Gründung der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (LAK) mit dem Ziel der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse während der Winterperiode und Zahlung einer Pauschale für den Ausgleichszeitraum 25. Dezember bis 1. Januar. Berechnungsbasis war der Durchschnittslohn des letzten abgerechneten Monats.

1962 Einführung der Lohnnachweiskarte für jeden Arbeitnehmer, in die die einzelnen Arbeitsverhältnisse eingetragen wurden.

1963 Einführung einer monatlichen Meldung der Bruttolohnsumme der Arbeitnehmer.

1965 Gründung der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG (ZVK) mit dem Ziel, den gewerblichen Arbeitnehmern durch Zahlung einer Beihilfe zum Altersruhegeld, zur Erwerbs- und Berufsunfähigkeits- bzw. Unfallrente sowie eines Sterbegeldes einen wirksamen Ausgleich für die branchenspezifischen Nachteile zu gewähren.
Die LAK wird die gemeinsame Einzugsstelle für alle Beiträge.

1966 Umzug in das Dienstgebäude in der Rosenstraße in Wiesbaden.

1967 Tarifvertragliche Konkretisierung, dass der Lohnausgleich auch in Fällen des witterungsbedingten Arbeitsausfalls gezahlt und den Betrieben erstattet wird.

1971 Einführung einer Ergänzungsbeihilfe zur Aufstockung der Beihilfe.

1975 Einführung einer Unverfallbarkeitsregelung für Beihilfeansprüche, sodass im Alter auch Beihilfen gezahlt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht bis unmittelbar vor Rentenbeginn besteht.

1978 Einführung eines umlagefinanzierten Verfahrens für die Berufsbildung zur Sicherstellung einer umfassenden Ausbildung und Erstattung von Pauschalbeträgen an ausbildende Betriebe für die Teilnahme der Auszubildenden an Schulungen in überbetrieblichen Ausbildungsstätten.
Führen einer Ausbildungsnachweiskarte für jeden Auszubildenden.

1979 Berücksichtigung von Arbeitslosigkeits- und Krankheitszeiten für die Berechnung der Beihilfe.

1982 Anrechnung von Wartezeiten für die Berechnung der Beihilfe auch aus Arbeitsverhältnissen mit vergleichbaren Beihilferegelungen anderer Branchen (Bauhauptgewerbe, Maler- und Lackiererhandwerk, Gerüstbau, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk).

1984 Einführung eines neuen Meldeverfahrens bei der LAK, nach dem der Bruttolohn und die geleisteten Stunden jedes gewerblich Beschäftigten gemeldet werden.
Ausdehnung des Ausgleichszeitraums beim Lohnausgleich vom 24. Dezember bis zum 1. Januar.

1985 Berechnung des Lohnausgleichs auf Basis des Durchschnittslohns in den Monaten Mai und Oktober.

1990 Einführung eines neuen umlagefinanzierten Verfahrens in der LAK mit dem Ziel, das an die Arbeitnehmer ausgezahlte, tarifvertraglich geregelte 13. Monatseinkommen den Arbeitgebern zu erstatten.

1991 Ausdehnung aller Sozialkassen auf die neuen Bundesländer.
Einführung der Beihilfe für die neuen Bundesländer.

1996 Nach dem Wegfall des gesetzlichen Schlechtwettergeldes Einführung des Überbrückungsgeldes, das dem Arbeitnehmer für die ersten 150 witterungsbedingten Ausfallstunden im Winter 75 v. H. des Stundenlohns gewährte, und Erstattung von 125 Stunden an die Arbeitgeber durch die LAK.

2000 Einführung eines neuen Verfahrens bei der LAK, mit dem der tarifvertragliche Aufstockungsbetrag für Arbeitnehmer in Altersteilzeit, die mindestens das 58. Lebensjahr erreicht haben, den Arbeitgebern erstattet wird.

2000 Einzug in das zusätzliche Dienstgebäude in der Blumenstraße.

2001 Einführung eines weiteren Zweiges der betrieblichen Altersversorgung in der ZVK, der Tariflichen Zusatz-Rente (TZR 01).

2001 Gründung des Zentralen Versorgungswerks für das Dachdeckerhandwerk VVaG (ZVW) mit dem Ziel, auch im Dachdeckerhandwerk eine Umwandlung von Bruttoentgelt und damit den Aufbau einer durch Steuer- und Sozialversicherungsbeitragsfreiheit geförderten Altersversorgung zu ermöglichen.

2002 Einführung einer Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten.
Einführung eines elektronischen Abrechnungsverfahrens zur Abrechnung der Erstattungsleistungen mit den überbetrieblichen Ausbildungsstätten.

2004 Einführung eines pauschalen Erstattungsbetrages an ausbildende Betriebe zur Förderung der Ausbildung.

2006 Einführung eines dachdeckerspezifischen Ausfallgeldes für insgesamt 53 witterungsbedingte Ausfallstunden in den Monaten April, Oktober und November zur Ergänzung des gesetzlichen Saison-Kurzarbeitergeldes.

2010 Einführung eines neuen Zweiges der Betrieblichen Altersversorgung bei der ZVK durch Umwandlung eines Teils eines tariflichen 13. Monatseinkommens.

2012 Neugestaltung der Erstattung im Berufsbildungsverfahren; anstelle der Pauschalbeträge Erstattung einer je nach Ausbildungsjahr gestaffelten Anzahl von Ausbildungsvergütungen.
Erstattung eines Monatslohns bei Übernahme eines Auszubildenden für mindestens 12 Monate mit dem Ziel der Sicherung von Fachkräften.
Einführung von Qualitätsstandards als Voraussetzung eines Kostenerstattungsanspruchs für die überbetriebliche Ausbildung.

2015 Einführung eines Grundbeitrages i. H. v. 55,00 EUR monatlich, den sämtliche Betriebe, auch solche ohne Beschäftigte, abzuführen haben, wobei der bisherige und weiterhin gültige lohnsummenabhängige Beitrag darauf angerechnet wird. Dieser Grundbeitrag dient zur Finanzierung der tarifvertraglichen Leistungen im Berufsbildungsverfahren.

2018 Rückabwicklung des Grundbeitrages auf Grund der BAG-Rechtsprechung und der hieraus folgenden Entscheidung der Tarifvertragsparteien des Dachdeckerhandwerks.
Die Tarifvertragsparteien und SOKA-DACH starten in Zusammenarbeit mit der Universität Duisburg-Essen das Forschungsprojekt „Fachkräfte halten – Arbeit gestalten“ mit dem Ziel der Weiterentwicklung der SOKA-DACH-Leistungen und der Unterstützung der Betriebe des Dachdeckerhandwerks.

2019 Die Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks verlegen ihren Sitz in die neuen Büroräume an den Gustav-Stresemann-Ring in Wiesbaden. Das neue Verwaltungsgebäude ist LEED zertifiziert und unterstützt damit unser Engagement in Bezug auf Nachhaltigkeit. Dies und weitere umweltfreundliche Maßnahmen führen zu der Auszeichnung „Wiesbadener ÖKOPROFIT®-Betrieb 2018/2019“ beim ÖKOPROFIT®-Programm der Stadt Wiesbaden. Ausgezeichnet wurde auch das Leit- und Orientierungssystem des Gebäudes bei den ICONIC AWARDS 2019 in der Kategorie Innovative Architektur und beim German Design Award 2020 in der Kategorie Excellent Communications Design – Signage and Wayfinding. Nicht zuletzt entwickelt SOKA-DACH die erste App für die Branche, mit der jederzeit und von überall ein Zugriff auf die Tarifverträge und häufig gestellte Fragen (FAQs) möglich ist.

Foto: stock.adobe.com

2020 Die Tarifvertragsparteien beschließen, dass das witterungsbedingte Ausfallgeld in Form eines Piloten für die Monate Juni bis September 2020 beantragt werden kann. Berechnungsgrundlage für das Ausfallgeld ist ab dem Monat Juni 2020 der gültige Stundenlohn. Damit einhergehend wird das Erstattungsverfahren deutlich vereinfacht: Anstatt Antragsformulare einzureichen, erfolgt die Beantragung mit der Bruttolohnsummenmeldung für den jeweiligen Monat.
Darüber hinaus verständigen sich die Sozialpartner darauf, die Rentenbeihilfe neu zu gestalten. Die bisherige Ergänzungsbeihilfe wird ab dem 01.01.2021 in die Rentenbeihilfe überführt. Damit werden nach 30 Jahren Wiedervereinigung alle Rentner in den Anspruchsvoraussetzungen und den Leistungen gleichgestellt.

1.3 SOKA-DACH in der Praxis

SOKA-DACH liegt die Beratung der Betriebe und der Beschäftigten im Dachdeckerhandwerk besonders am Herzen.

Neues Konzept für Informationsveranstaltungen für Berufseinsteiger und angehende Meister im Dachdeckerhandwerk eingeführt – Beraterteam verstärkt

SOKA-DACH hat in 2018 den Kontakt zu den Beschäftigten im Dachdeckerhandwerk intensiviert, das Beraterteam erweitert und ein neues Konzept (Knowledge-Café) für Informationsveranstaltungen für Auszubildende und angehende Meister entwickelt. Die Veranstaltungen im Stil eines World-Cafés sehen nicht nur vor, die drei Institutionen Lohnausgleichskasse, Zusatzversorgungskasse und Zentrales Versorgungswerk mit all ihren Facetten vorzustellen, sondern ermöglichen auch Rückschlüsse darüber, welches Wissen in den einzelnen Zielgruppen vorhanden ist und wie die Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks von den Betroffenen wahrgenommen werden.

Unsere Vertreter erläutern den Teilnehmern im direkten Gespräch die Aufgaben und Leistungen von SOKA-DACH, diskutieren Themen und beantworten die sich ergebenden Fragen. Das Feedback aus dem offenen Dialog hilft uns, bei den Berufseinsteigern ein Interesse für die Sozialkassen zu wecken und sie von den Leistungen der Einrichtungen zu überzeugen. Darüber hinaus erkennen wir Wissenslücken bei angehenden Meistern, stehen den potenziellen Firmeninhabern beratend zur Seite, nehmen Anregungen auf und entwickeln Strategien zur Beseitigung etwaiger Defizite.

Coronabedingt wurde die Präsenz unserer Berater bei Betrieben vor Ort auf das vertretbare Maß reduziert. Beratungstermine wurden stattdessen telefonisch oder per Videokonferenz durchgeführt. Zudem wurde das Format der Onlineseminare eingeführt. Es hat sich herausgestellt, dass dieses Konzept von den Kunden gerne angenommen wurde. Das Angebot der Onlineseminare wird weiter ausgebaut.

Betriebsprüfung

Im Berichtsjahr 2020 wurden vom Außendienst trotz der Corona-Pandemie und des ersten Lockdowns im zweiten Quartal fast ohne Einschränkungen insgesamt 213 (Vorjahr 237) Dachdeckerbetriebe mit durchschnittlich 5 Beschäftigten geprüft. Einer der Gründe hierfür war die Möglichkeit der digitalen Prüfungen, ein anderer das strikte Einhalten des intern erarbeiteten Hygienekonzepts bei Vor-Ort-Prüfungen.

Bereits erfasste Dachdeckerbetriebe wurden im Hinblick auf die korrekte und vollständige Teilnahme am Sozialkassenverfahren geprüft, während es bei den Tarifunterworfenheitsprüfungen um die Feststellung der Teilnahme am Sozialkassenverfahren ging.

Die im Vorjahr neu hinzugekommenen Betriebsbesichtigungen ergaben bei 1/3 der besuchten Betriebe eindeutige Hinweise auf Dachdeckertätigkeiten und infolgedessen eine Verpflichtung zur Teilnahme am Sozialkassenverfahren.

2. Leistungen im Überblick

Foto: Stock.adobe.com

Die Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks erbringen auf der Grundlage von Tarifverträgen, die in der Regel für allgemeinverbindlich erklärt wurden und damit auf alle Arbeitsverhältnisse im Dachdeckerhandwerk zwingend anzuwenden sind, eine Vielzahl von Leistungen für Betriebe und Beschäftigte. Das Spektrum reicht von der Beschäftigungssicherung während der Winterperiode über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk bis zu spezifischen Leistungen zur Altersvorsorge.

Finanziert werden diese Leistungen durch tarifvertraglich festgelegte Beitragszahlungen, die von allen Dachdeckerbetrieben monatlich an die LAK als gemeinsame Einzugsstelle abzuführen sind.

Der Beitrag, der sich prozentual an der Bruttolohnsumme des Betriebes ausrichtet, beträgt im Geschäftsjahr 2020 einschließlich der Winterbeschäftigungsumlage im Westen 12,20 Prozent und im Osten 11,85 Prozent.

Auf die einzelnen Leistungen der Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks teilt sich der aktuelle Gesamtbeitrag wie folgt auf:

Foto: stockadobe.com

Verteilung des Gesamtbeitrags (in Prozent der Bruttolohnsumme)

	West	Ost
Berufsbildung	2,00	2,00
Zusatzversorgung	1,00	1,00
Teil eines 13. Monatseinkommens	6,20	5,85
Insolvenzsicherung	0,00	0,00
Beschäftigungssicherung	1,00	1,00
Sozialkassenbeitrag	**10,20**	**9,85**
Winterbeschäftigungsumlage	2,00	2,00
Gesamtbeitrag	**12,20**	**11,85**

Sozialkassenbeiträge (in Prozent der Bruttolohnsumme inkl. Winterbeschäftigungsumlage)

	West	Ost	Winterbeschäftigungs-umlage	Gesamtbeitrag West	Gesamtbeitrag Ost
ab 01.09.2012	6,70	6,35	2,50	9,20	8,85
ab 01.01.2013	7,50	7,15	2,00	9,50	9,15
ab 01.10.2013	8,50	8,15	2,00	10,50	10,15
ab 01.01.2015	9,10	8,75	2,00	11,10	10,75
ab 01.01.2017	10,50	10,15	2,00	12,50	12,15
ab 01.01.2019	10,20	9,85	2,00	12,20	11,85

2.1 Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (LAK)

Die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk gewährt

- Erstattungsleistungen an die Betriebe zur Beschäftigungssicherung im Wege der Zahlung von Ausfallgeld zur Minderung von Lohneinbußen in Fällen, in denen die Arbeitsleistung während der Winterperiode aus zwingenden Witterungsgründen unmöglich wird und der Lohnanspruch daher entfällt,

- Erstattungsleistungen an die Betriebe zur Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens bei gleichzeitiger Weiterleitung eines bestimmten Anteils für die individuelle betriebliche Altersversorgung der gewerblichen Arbeitnehmer an die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks (ZVK),

- Leistungen zur Sicherstellung sowie Förderung der betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildung im Dachdeckerhandwerk (Berufsbildung) in Form einer Erstattung an die Betriebe von Teilen der Ausbildungsvergütung während der Ausbildung und eines Monatslohns im Falle der Übernahme des/der Ausgebildeten nach bestandener Prüfung sowie in Form einer Erstattung von Ausbildungskosten im Wege einer pauschalen Abgeltung an den anerkannten Träger der überbetrieblichen Ausbildungsstätte,

- Leistungen an Arbeitnehmer in Insolvenzfällen aufgrund von Voll- oder Teilansprüchen auf Zahlung eines Teils eines 13. Monatseinkommens sowie von Ansprüchen auf Auszahlung von Arbeitszeitguthaben.

Im Geschäftsjahr 2020 hat die LAK für diese Leistungen insgesamt 149,80 Mio. EUR an die Betriebe und an Arbeitnehmer ausgezahlt, dies entspricht einer Steigerung im Vergleich zum Vorjahr um 3,3 Prozent.

Ausgezahlte Leistungen (in Mio. EUR)

Jahr	Leistungen
2016	107,97
2017	128,33
2018	131,63
2019	145,02
2020	149,80

Foto: Rathscheck Schiefer und Dach Systeme

2.2 Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG (ZVK)

Die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks gewährt

- gewerblichen Arbeitnehmern im Ruhestand Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung sowie im Todesfall den Hinterbliebenen ein Sterbegeld,
- gewerblichen Arbeitnehmern im Rahmen einer ergänzenden Altersvorsorge eine Tarifliche Zusatz-Rente (TZR) ab dem Zeitpunkt, an dem ein Anspruch auf eine gesetzliche Rente besteht, sowie im Todesfall Versorgungsleistungen an deren Hinterbliebene,
- gewerblichen Arbeitnehmern zusätzlich zu ihrer gesetzlichen Rente eine individuelle betriebliche Altersversorgung sowie im Todesfall Versorgungsleistungen an die Hinterbliebenen.

Die ZVK hat im Berichtsjahr 2020 an insgesamt 14.285 Rentner/-innen rund 14,15 Mio. EUR gezahlt.

2.3 Zentrales Versorgungswerk für das Dachdeckerhandwerk VVaG (ZVW)

Das Zentrale Versorgungswerk für das Dachdeckerhandwerk gewährt

- gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten eine zusätzliche Rentenzahlung zur gesetzlichen Altersrente auf Grundlage einer Entgeltumwandlung während der aktiven Beschäftigung.

Auch von der jüngsten der drei Sozialkassen, dem ZVW, wurden im Geschäftsjahr 2020 Rentenleistungen erbracht, nämlich an 281 Rentner. Die Summe der ausgezahlten Renten belief sich auf rund 249.110 EUR (Vorjahr rund 195.000 EUR an 232 Rentner).

3. Allgemeine Kennzahlen des Dachdeckerhandwerks

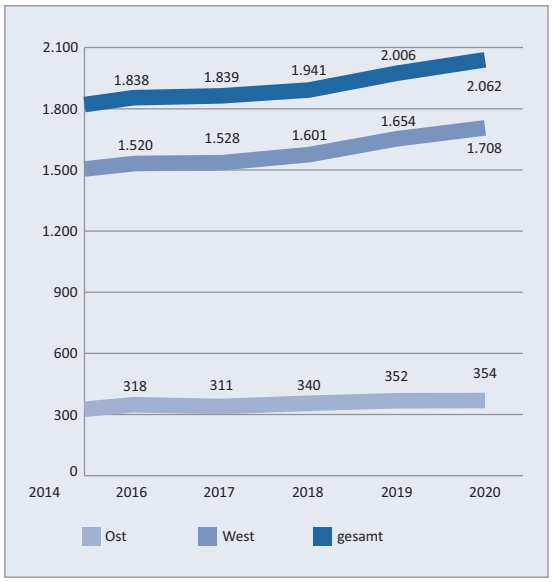
Fotos: stock.adobe.com

Für das Berichtsjahr 2020 ist ein leichter Aufwärtstrend zu verzeichnen.

3.1 Entwicklung der Bruttolohnsumme im Dachdeckerhandwerk

Diese Tendenz bilden die der LAK gemeldeten Bruttolohnsummen der gewerblichen Arbeitnehmer ab. Die zum Abschlussstichtag gebuchte Bruttolohnsumme belief sich für den Berichtszeitraum 2020 auf 2.062 Mio. EUR, ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahr (2.006 Mio. EUR) um 2,79 Prozent.

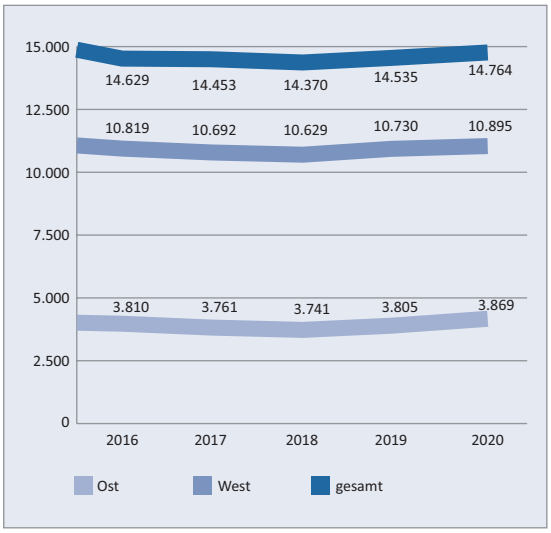
Gemeldete Bruttolohnsumme in Mio. EUR



3.2 Betriebsaufteilung nach Bundesländern – West/Ost

Die Zahl der im Jahresdurchschnitt gemeldeten Betriebe ist im Berichtszeitraum 2020 auf 14.764 (darin enthalten 3.000 Ein-Mann-Betriebe) gestiegen. Bundesweit nahm die Zahl der Betriebe um 229 zu. Das entspricht einem Plus von 1,58 Prozent.

Betriebe

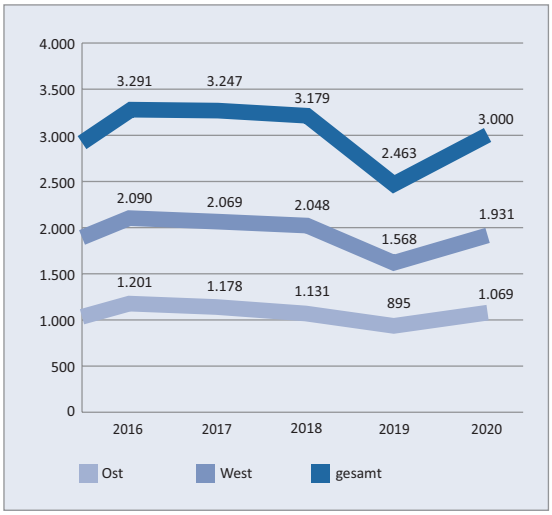


Die Aufteilung der Betriebe auf die einzelnen Bundesländer zeigt im Vergleich zum Vorjahr kaum Veränderungen.

Bundesland	2019	2020
Baden-Württemberg	830	838
Bayern	893	913
Berlin	400	395
Brandenburg	814	836
Bremen	78	75
Hamburg	80	82
Hessen	1.014	1.033
Mecklenburg-Vorpommern	426	429
Niedersachsen	1.475	1.491
Nordrhein	2.417	2.476
Rheinland-Pfalz	1.007	1.012
Saarland	287	289
Sachsen-Anhalt	615	605
Sachsen	1.322	1.358
Schleswig-Holstein	566	632
Thüringen	629	641
Westfalen	1.686	1.718

Im Geschäftsjahr 2020 ist die Zahl der Betriebe, die keine Arbeitnehmer beschäftigen, gestiegen.

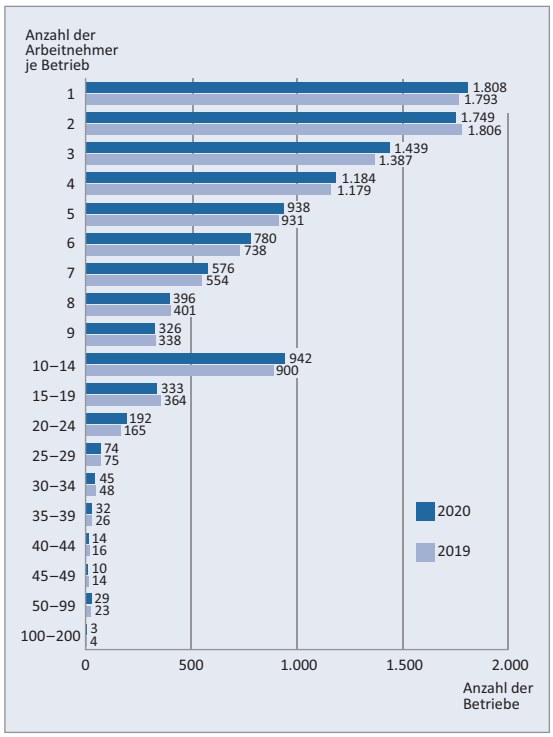
Betriebe ohne Arbeitnehmer



3.3 Betriebsgrößen im Dachdeckerhandwerk

Das Dachdeckerhandwerk ist stark kleinbetrieblich strukturiert. Insgesamt beschäftigten im Berichtszeitraum 9.196 Betriebe weniger als 10 Arbeitnehmer, das sind 78,17 Prozent. Mehr als die Hälfte der Betriebe, nämlich 6.180 und damit 52,50 Prozent, beschäftigten sogar weniger als 5 gewerbliche Arbeitnehmer.

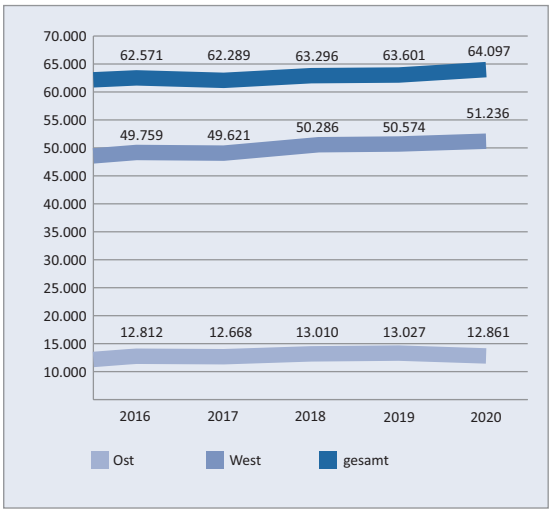
Anzahl der Betriebe nach Arbeitnehmeranzahl



3.4 Durchschnittliche Beschäftigtenzahl im Dachdeckerhandwerk

Im Hinblick auf die durchschnittlich im Kalenderjahr beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer ist die Zahl aus dem Vorjahr im Berichtszeitraum annähernd unverändert. Mit bundesweit durchschnittlich 64.097 Beschäftigten (Vorjahr 63.601) war ein minimaler Anstieg um 0,78 Prozent zu verzeichnen.
Im Westen nahm die Zahl der Beschäftigten um 1,31 Prozent zu, im Osten nahm sie um 1,27 Prozent ab.

Beschäftigtenzahlen



3.5 Unternehmensinsolvenzen

Im Jahr 2020 wurden bis zum Jahresende 90 Unternehmensinsolvenzen verzeichnet. Diese auffällig niedrige Zahl steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, in der eine Aussetzung der Insolvenzantragspflicht bis zum 31. Januar 2021 beschlossen wurde.
Da der Bundesrat zugestimmt hat, diese Regelung bis zum 30. April 2021 zu verlängern, wird gegen Ende des Jahres 2021 mit einem merklichen Anstieg der Zahlen zu rechnen sein.

Insolvenzen

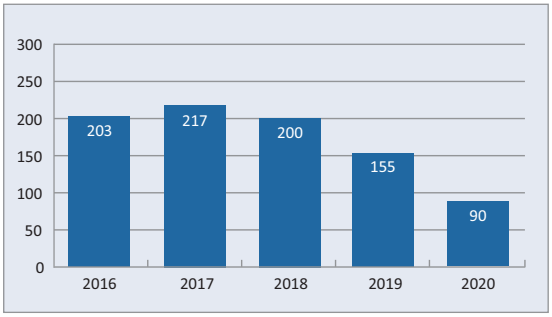
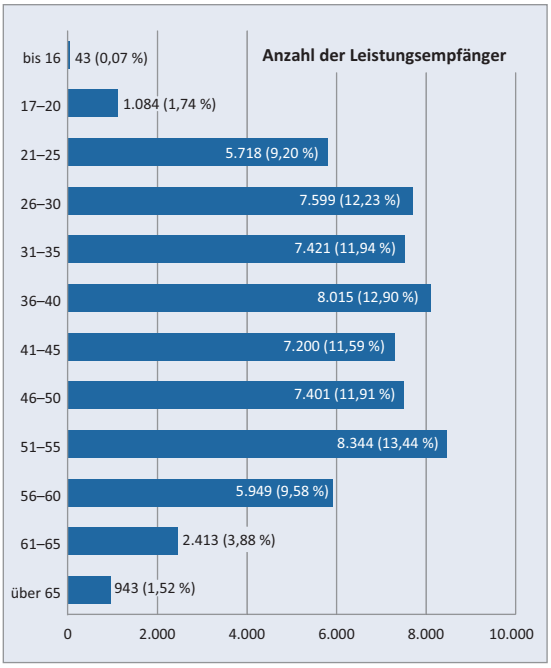


Foto: stock.adobe.com

3.6 Altersstruktur der Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk[1]

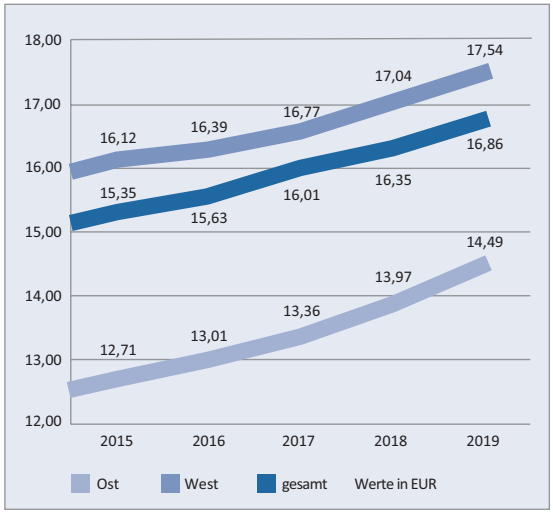
Die Altersstruktur im Dachdeckerhandwerk zeigt mit einer Spitze zwischen 51 und 55 Jahren eine gleichmäßige Verteilung zwischen 26 und 55. Ab 56 nimmt die Anzahl der noch im Dachdeckerhandwerk Beschäftigten deutlich ab, was sicherlich auch auf die harte körperliche Arbeit zurückzuführen ist.



1 Basis: Abrechnung Teil eines 13. Monatseinkommen 2019

3.7 Durchschnittlicher Bruttolohn[2]

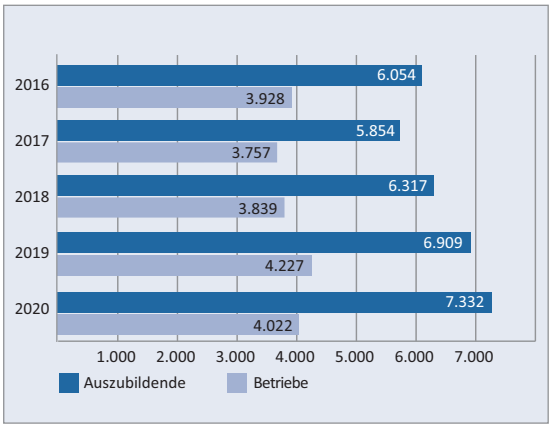
Der für die Berechnung des 13. Monatseinkommens zugrunde zu legende durchschnittliche Bruttostundenlohn der Monate April bis September des laufenden Jahres erhöht sich stetig.



3.8 Auszubildende und Ausbildungsbetriebe im Dachdeckerhandwerk

Den Ausbildungsbetrieben wird ein Teil der an die Auszubildenden gezahlten Vergütung erstattet. Die durch die überbetriebliche Ausbildung entstehenden Kosten werden von SOKA-DACH direkt mit den überbetrieblichen Ausbildungsstätten abgewickelt. Mit diesen Erstattungszahlungen soll die Bereitschaft gefördert werden, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen und damit den Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmern zu decken.

2 Basis: Leistungsempfänger Teil eines 13. Monatseinkommens



3.9 Auszubildende und Betriebe nach Bundesländern

Auf die einzelnen Bundesländer sind die Auszubildenden wie folgt aufgeteilt:

Bundesland	Auszubildende	Betriebe
Baden-Württemberg	301	182
Bayern	290	188
Berlin	272	99
Brandenburg	180	113
Hamburg	58	26
Hessen	601	352
Mecklenburg-Vorpommern	140	83
Niedersachsen/ Bremen*	1.092	519
Nordrhein	1.512	766
Rheinland-Pfalz	455	321
Saarland	163	100
Sachsen-Anhalt	150	73
Sachsen	356	216
Schleswig-Holstein	393	205
Thüringen	185	107
Westfalen	1.184	672

*in Bremen 82 Auszubildende in 32 Betrieben

4. Leistungen der Sozialkassen im Einzelnen

Foto: stock.adobe.com

4.1 Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (LAK)

Die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk erbringt im Einzelnen die folgenden Leistungen:

a. Beschäftigungssicherung außerhalb der Winterperiode

Branchenspezifisch weist das Dachdeckerhandwerk eine hohe Witterungsabhängigkeit der Arbeitsplätze auf. Zum Ausgleich der hierdurch bedingten strukturellen Nachteile sichern und fördern die tarifvertraglichen Regelungen zum Ausfallgeld die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der Winterperiode und dienen so insbesondere dem Erhalt der Fachkräfte in den Betrieben des Dachdeckerhandwerks. Damit ergänzt das tarifvertraglich geregelte Ausfallgeld in idealer Weise das von der Bundesagentur für Arbeit geleistete Saison-Kurzarbeitergeld, das im Zeitraum vom 1. Dezember eines Kalenderjahres bis zum 31. März des Folgejahres, dem sogenannten Schlechtwetterzeitraum, sowohl bei witterungsbedingten Arbeitsausfällen als auch bei Auftragsmangel ab der ersten Ausfallstunde als Lohnersatzleistung gewährt wird.

Im Jahr 2020 wurden die tarifvertraglichen Regelungen für das witterungsbedingte Ausfallgeld um die Anspruchsmonate Juni bis September 2020 erweitert. Grund hierfür sind die mittlerweile nur schwer zumutbaren Arbeitsbedingungen im Dachdeckerhandwerk in den heißen Sommermonaten.

Das Ausfallgeld zahlt der Arbeitgeber an seinen Arbeitnehmer für jede Stunde, die in den Monaten April und Juni bis November 2020 infolge der Unmöglichkeit der Arbeitsleistung aus zwingenden Witterungsgründen ausfällt und für die infolgedessen der entsprechende Lohnanspruch entfällt.

Das Ausfallgeld für den Monat April 2020 beträgt 75 Prozent eines bestimmten Durchschnittslohns bzw. des vereinbarten Stundenlohns. Bemessungsgrundlage für die Berechnung ist der durchschnittliche Stundenlohn der Monate Mai bis September des vorangegangenen Jahres. In den Fällen, in denen ein solcher durchschnittlicher Stundenlohn nicht ermittelt werden kann, wird als Berechnungsbasis der vereinbarte Stundenlohn zugrunde gelegt.

Seit der Neuregelung des Tarifvertrags Beschäftigungssicherung im Frühjahr 2020, d. h. praktisch ab dem Anspruchsmonat Juni beträgt das Ausfallgeld 75 Prozent des im jeweiligen Anspruchsmonat gültigen Stundenlohns. Arbeitnehmer, die Akkordlohn bezogen hätten, haben Anspruch auf 75 Prozent des gültigen Stundenlohns zuzüglich 25 Prozent.

Der tarifvertragliche Anspruch auf Ausfallgeld ist auf 53 Stunden pro Kalenderjahr begrenzt.

Das an die Arbeitnehmer ausgezahlte Ausfallgeld erhält der Arbeitgeber von der LAK erstattet. Darüber hinaus erstattet ihm die LAK die für das Ausfallgeld zu tragenden Sozialleistungen in Höhe von 23 Prozent, wodurch die entsprechenden Sozialabgaben der Betriebe zusätzlich abgefedert werden.

Die folgende Übersicht zeigt, wie viele witterungsbedingte Ausfallstunden in den letzten Jahren angefallen sind und wie wichtig das Ausfallgeld für den Erhalt der Fachkräfte im Betrieb ist.

Jahr	Anzahl Ausfallstunden	Anzahl Arbeitnehmer	Anzahl Betriebe	Gesamtvolumen (Mio. EUR)
2016	1.063.388	37.126	6.718	15,39
2017	803.906	33.128	6.167	11,78
2018	564.962	27.646	5.215	8,32
2019	750.145	32.443	5.891	11,86
2020	738.256	31.541	5.525	11,61

Im Durchschnitt hat in den letzten 5 Jahren etwa jeder zweite Betrieb das tarifliche Ausfallgeld genutzt und konnte so seine Fachkräfte auch bei widrigen Witterungsverhältnissen halten.

Die Auswertung zeigt, wie wichtig die tarifliche Unterstützung des gesetzlichen Saison-Kurzarbeitergeldes ist, denn das Dachdeckerhandwerk ist noch stärker als andere Branchen in der Bauwirtschaft von der jeweiligen Witterungslage abhängig, da es kaum Arbeiten gibt, auf die ein Betrieb ausweichen kann.

b. Erstattungsleistungen zur Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens

Neben der bereits genannten ausgeprägten Witterungsabhängigkeit sind die Arbeitsplätze im Dachdeckerhandwerk typischerweise durch eine hohe unterjährige Beschäftigung und häufig wechselnde Arbeitsstätten geprägt. Zum Ausgleich dieser strukturbedingten Benachteiligungen zahlt der Arbeitgeber seinen gewerblichen Arbeitnehmern im Dachdeckerhandwerk nach den entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen einen Teil eines 13. Monatseinkommens in Höhe des Einundachtzigfachen (alte Bundesländer) bzw. Einundsiebzigfachen (neue Bundesländer) eines bestimmten Bruttodurchschnittsstundenlohns. Der an die Arbeitnehmer ausgezahlte Betrag wird dem Arbeitgeber von der LAK erstattet. Dabei werden 81 bzw. 71 Stundenlöhne als voller Teil eines 13. Monatseinkommens gezahlt, sofern das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers am 30. November des laufenden Kalenderjahres 12 Monate ununterbrochen besteht. Entscheidend hierfür ist das unterbrechungsfreie Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses im Dachdeckerhandwerk, also nicht notwendigerweise bei ein und demselben Arbeitgeber, sodass ein voller Anspruch auch in den Fällen gezahlt wird, in denen ein Wechsel des Arbeitgebers erfolgt ist. Von einem ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnis in diesem Sinne ist auch dann noch auszugehen, wenn die Unterbrechung nicht länger als zehn Arbeitstage (pro Leistungsperiode) angedauert hat. Auch mit dieser tariflichen Regelung wird den Besonderheiten in der Branche in Form der häufigen unterjährigen Beschäftigung bei einem Arbeitgeber Rechnung getragen. Der Arbeitnehmer hat in diesen Fällen keine Nachteile, da er auch bei Arbeitgeberwechsel einen vollen tariflichen Anspruch erwerben kann. Der Arbeitgeber hat ebenfalls keinen Nachteil, da er den an den Arbeitnehmer ausgezahlten Betrag in voller Höhe von der LAK erstattet bekommt, obwohl das Arbeitsverhältnis dieses Arbeitnehmers keine 12 Monate bestand.

Sind die Voraussetzungen für einen vorstehend beschriebenen Vollanspruch nicht erfüllt, haben Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis im Dachdeckerhandwerk mindestens ununterbrochen 3 Monate besteht, einen Teilanspruch auf 1/12 des vollen Teils eines 13. Monatseinkommens für jeden Beschäftigungsmonat.

Jahr	Anzahl Arbeitnehmer	Durchschn. Stundenlohn		Gesamtvolumen
		West	Ost	(Mio. EUR)
2015	62.477	16,12	12,71	76,63
2016	62.447	16,39	13,01	78,14
2017	61.476	16,77	13,36	101,61
2018	62.190	17,04	13,97	105,71
2019	62.130	17,54	14,49	109,94

* Das Geschäftsjahr 2020 kann in der Vergleichsdarstellung noch nicht ausgewertet werden, da die Antragsfrist der Betriebe für die Erstattungsleistung noch bis 31. Mai 2021 läuft.

c. Berufsbildung

Die Berufsausbildung im Dachdeckerhandwerk ist wie in allen Branchen der Bauwirtschaft sehr komplex. Eine Vielzahl von Dachdeckerbetrieben kann das umfangreiche Ausbildungsspektrum in der Regel nicht abdecken, sodass eine qualifizierte, alle Aspekte des Berufsbildes umfassende Ausbildung nur durch eine zusätzliche Schulung in den insgesamt 23 überbetrieblichen Ausbildungsstätten gewährleistet werden kann.

Die Tarifvertragsparteien des Dachdeckerhandwerks haben vor diesem Hintergrund der LAK die Aufgabe zugewiesen, die Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsplätzen und die Durchführung einer qualifizierten, den besonderen Anforderungen des Wirtschaftszweiges gerecht werden-den Berufsausbildung für die Auszubildenden im Dachdeckerhandwerk sicherzustellen. Dies erfolgt auf dem Wege der Erstattung von Ausbildungskosten an die ausbildenden Arbeitgeber einerseits sowie die überbetrieblichen Ausbildungsstätten andererseits.

Erstattung von Ausbildungskosten an den ausbildenden Arbeitgeber

Die LAK erstattet dem ausbildenden Arbeitgeber die an den Auszubildenden im betreffenden Ausbildungsjahr ausgezahlte Ausbildungsvergütung, maximal bis zu einem Betrag, der

- dem Siebenfachen für das erste,
- dem Fünffachen für das zweite und
- dem Einfachen für das dritte Ausbildungsjahr

der tariflich vereinbarten monatlichen Ausbildungsvergütung entspricht. Die unterschiedliche Höhe der Erstattungsleistungen in den verschiedenen Ausbildungsjahren berücksichtigt, 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.

Im Berichtszeitraum wurden Ausbildungsvergütungen in Höhe von insgesamt 21,51 Mio. EUR an die ausbildenden Betriebe ausgezahlt.

Außerdem erstattet die LAK dem Arbeitgeber nach Ablauf des ersten Gesellenjahres einen Betrag in Höhe eines Monatslohns (169 Stunden), wenn er 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 (Übernahmeprämie).

Mit dieser Regelung wird nicht nur ein weiterer Anreiz für die Ausbildung von Fachkräften geschaffen, sondern einer über die Förderung der eigentlichen Ausbildung hinaus reichenden Notwendigkeit der Sicherung zukünftiger Fachkräfte Rechnung getragen.

Im Berichtszeitraum wurden Übernahmeprämien in Höhe von insgesamt rund 1,44 Mio. EUR für 539 übernommene Auszubildende an Betriebe ausgezahlt.

Die separate Förderung der Ausbildung stellt sich im Fünf-Jahres-Vergleich wie folgt dar:

Jahr	Auszubildende		Ausbildende Betriebe	
	West	Ost	West	Ost
2016	5.419	635	3.446	482
2017	5.185	669	3.273	484
2018	5.536	781	3.305	534
2019	6.030	879	3.608	619
2020	6.321	1.011	3.430	592

Erstattung von Ausbildungskosten an überbetriebliche Ausbildungsstätten

Nach einer erneuten Anhebung der Erstattungssätze erstattet die LAK den anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten nach Abschluss der Ausbildungsmaßnahme die Kosten für jeden Auszubildenden pro Ausbildungstagewerk pauschal in Höhe von 55,00 EUR, auf Nachweis höherer Kosten bis zu höchstens 65,00 EUR je Ausbildungstagewerk.

Bei Internatsunterbringung werden zusätzlich pauschal 28,00 EUR je Kalendertag, bei einem entsprechenden Nachweis höherer Kosten bis zu höchstens 40,00 EUR je Kalendertag erstattet.

Voraussetzung für die Erstattungsleistungen an die anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten ist, dass die Ausbildung in einer solchen durchgeführt wird, die in eine bei der LAK geführte Liste eingetragen ist, sodass sichergestellt ist, dass in allen überbetrieblichen Ausbildungsstätten ein vergleichbarer Ausbildungsstand der Auszubildenden erreicht wird.

Zertifizierung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten

Die Eintragung in die bei der LAK geführte Liste der überbetrieblichen Ausbildungsstätten setzt das Vorliegen eines Nachweises dahingehend voraus, dass die Qualitätsanforderungen an überbetriebliche Ausbildungsstätten in vollem Umfang erfüllt werden. Hierbei geht es um Kriterien der Größe und Ausstattung der Ausbildungsstätte, der Unterrichtung des Ausbildungsbetriebes über alle ausbildungsrelevanten Fragen hinsichtlich des Auszubildenden, der Beurteilung der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme durch den Auszubildenden und den Ausbildungsbetrieb, der Qualifikation der Ausbilder, der Weiterbildung der Ausbilder, der Gruppengröße je Ausbilder, der Einhaltung der Ausbildungsordnung, der Anwendung der BIBB-Übungsreihen für die Lehrgänge der überbetrieblichen Ausbildung und des Angebots der Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben und den Berufsschulen (Lernortkooperation), bei Internatsunterbringung außerdem der Sicherstellung einer sozialpädagogischen Betreuung, der begrenzten Raumbelegung, der Freizeitangebote und der Verpflegung.

Dieser Nachweis ist durch die entsprechende Bescheinigung einer mit der Qualitätsüberprüfung beauftragten Stelle, die die überbetrieblichen Ausbildungsstätten auf der Grundlage eines von den Tarifvertragsparteien aufgestellten Leitfadens überprüft, alle 3 Jahre zu erbringen. Danach hat in jedem Jahr ein Gespräch über die Erfahrungen und eventuellen Anpassungen zur Optimierung der Abläufe stattzufinden.

Zum anderen sind die Erstattungsleistungen an die anerkannten Träger der überbetrieblichen Ausbildungsstätten an die Voraussetzung geknüpft, dass die Durchführung der überbetrieblichen Ausbildung im Vollzeitunterricht erfolgt und die Ausbildungsstätte die tatsächliche Anwesenheit des Auszubildenden je Unterweisungstag bzw. je Kalendertag bestätigt.

Diese Regelungen bezüglich der Anforderungen an die Qualifizierung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten, den Vollzeitunterricht sowie die tatsächliche Anwesenheit des/der Auszubildenden verbessern und vereinheitlichen unmittelbar die Qualität der überbetrieblichen Ausbildung auf hohem Niveau, gleichzeitig wird die Verzahnung mit der betrieblichen Ausbildung gestärkt. Darüber hinaus wird die Kommunikation zwischen den überbetrieblichen Ausbildungsstätten und den Ausbildungsbetrieben wechselseitig gefördert, insbesondere im Hinblick auf die Beurteilung der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme durch den Ausbildungsbetrieb einerseits und die Unterrichtung des Ausbildungsbetriebes über ausbildungsrelevante Fragen andererseits.

d. Leistungen in Insolvenzfällen

Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers erhält 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 LAK geltend zu machen.

Die Leistungen der LAK sind in den Fällen der Geltendmachung von Guthabenstunden auf die Erstattung von höchstens 150 Stunden begrenzt.

Jahr	Auszubildende		Tagewerke	Erstattungsleistung (Mio. EUR)	
	West	Ost		Tagewerke	Internat
2016	5.419	635	120.595	5,80	2,01
2017	5.185	669	113.268	6,81	2,56
2018	5.536	781	127.791	7,73	3,00
2019	6.030	879	143.505	8,69	3,38
2020	6.321	1.011	122.218	7,40	2,86

Foto: stock.adobe.com

4.2 Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG (ZVK)

Die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks vereint drei Geschäftsbereiche mit unterschiedlichen Finanzierungsverfahren unter einem Dach. Im Einzelnen erbringt sie die folgenden Leistungen:

a. Rentenbeihilfe

Die ZVK gewährt seit dem 1. Januar 1967 gewerblichen Arbeitnehmern Beihilfen zur gesetzlichen Altersrente, Rente wegen Erwerbsminderung und gesetzlichen Unfallrente. Im Todesfall erhalten die Hinterbliebenen des Versicherten ein einmaliges Sterbegeld. Seit 1991 werden diese Leistungen auch gewerblichen Arbeitnehmern in den neuen Bundesländern gewährt.

Eingeführt wurde die Rentenbeihilfe als Ausgleich für die im Vergleich zu anderen Branchen niedrigeren Rentenversicherungsbeiträge infolge der im Dachdeckerhandwerk häufigen witterungsbedingten Arbeitsausfälle.

Rechtsgrundlage für die Leistungen bilden der Tarifvertrag über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk sowie der Tarifvertrag über eine ergänzende überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk.

Wartezeiten

Die Rentenbeihilfe erhalten gewerbliche Arbeitnehmer mit Anspruch auf eine gesetzliche Rente, die nachweislich die erforderliche Wartezeit von 240 Monaten erfüllt haben. Als Wartezeiten gelten dabei alle Beschäftigungszeiten, die der Arbeitnehmer in einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks zurückgelegt hat. Zeiten der nachgewiesenen Arbeitslosigkeit oder Krankheit werden auf die Wartezeit in Höhe von maximal 30 Monaten angerechnet, wenn diese Zeiten in den letzten 7 Jahren vor Eintritt des Rentenfalls lagen, bei Bauuntauglichkeit vor Eintritt der Bauuntauglichkeit. Auf die zur Erfüllung des Anspruchs erforderlichen Wartezeiten können auch Tätigkeitszeiten der anderen Zusatzversorgungskassen im Bauhaupt- und Baunebengewerbe in Höhe von bis zu 180 Monaten angerechnet werden; dies gilt für Tätigkeitszeiten im Baugewerbe, im Maler- und Lackiererhandwerk, in der Steine- und Erden-Industrie in Bayern, im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, im Nordwestdeutschen Betonsteingewerbe sowie im Gerüstbaugewerbe. Über 90 Prozent der angerechneten Wartezeiten sind Betrieben aus dem Geltungsbereich der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes zuzuordnen.

Höhe der Leistungen

Derzeit beträgt die höchste erreichbare monatliche Beihilfe zum Altersruhegeld 71,92 EUR. Die Beihilfe zur Erwerbsminderungs-/Unfallrente beträgt 52,48 EUR, die mit Eintritt in das Altersrentenalter ebenfalls auf 71,92 EUR ansteigt. In den alten Bundesländern wird zusätzlich noch eine Ergänzungsbeihilfe von monatlich bis zu 21,48 EUR gezahlt. Das Sterbegeld beträgt im Höchstfall bis zu 511,32 EUR.

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Bezug der gesetzlichen Rente aus dem Dachdeckerhandwerk aus, behält er eine Anwartschaft auf einen Teil der Rentenbeihilfe, wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens das 21. Lebensjahr vollendet und mindestens 3 Jahre in ein und demselben Dachdeckerbetrieb gearbeitet hat.

Bei der ZVK werden Überschüsse an die Träger der gemeinsamen Einrichtung nicht ausgeschüttet, sondern zur Erhöhung der Leistungen verwendet, sodass die Beihilfezahlungen der ZVK seit der ersten Leistungszahlung im Jahr 1967 erhöht werden konnten (siehe Diagramm Erhöhung Rentenbeihilfe).

In der Summe wurden im Geschäftsjahr 11,62 Mio. EUR an Rentenbeihilfen ausgezahlt. Hierin enthalten sind 2,53 Mio. EUR Ergänzungsbeihilfe. Des Weiteren wurden 271.937 EUR Sterbegeld an Hinterbliebene gezahlt.

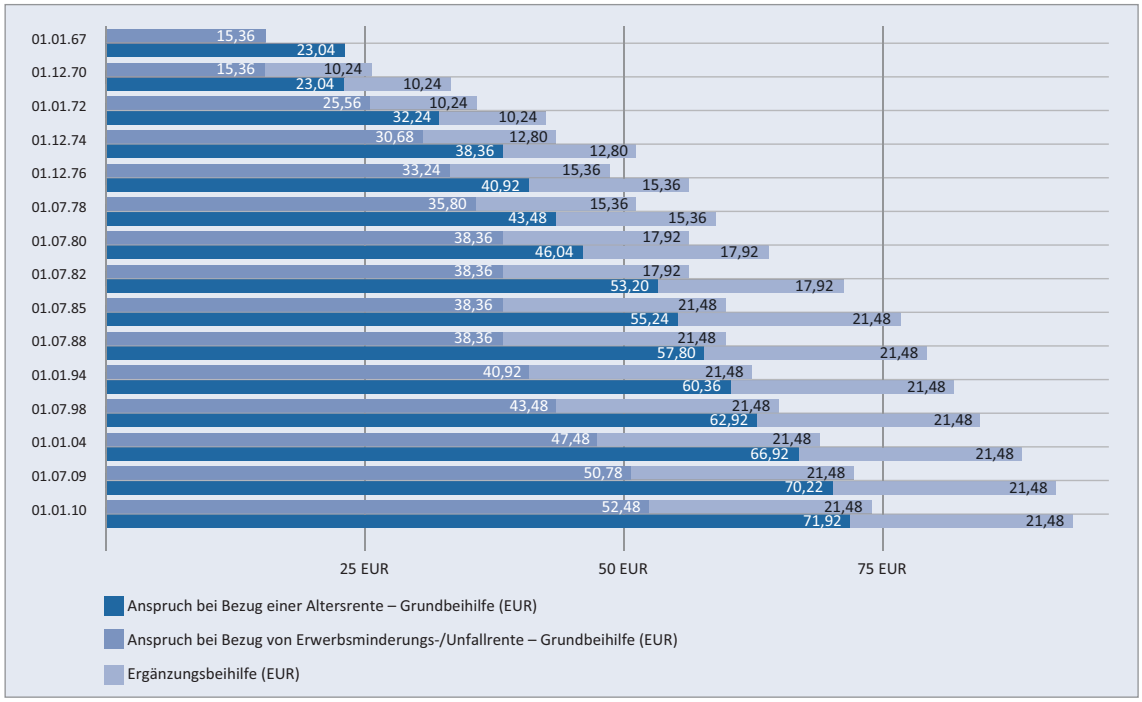
Im Geschäftsjahr wurden außerdem rund 1,01 Mio. EUR ausgezahlt, die Rentenansprüche aus Vorjahren betreffen.

Zum Ende des Geschäftsjahres erhielten 13.871 Versicherte Rentenbeihilfeleistungen der ZVK. Hiervon beziehen 1.496 Versicherte eine Beihilfe zur Erwerbsminderungs-/Unfallrente und 12.375 Versicherte Beihilfe zum Altersruhegeld.

Jahr	EU-Rente/ Unfallrente	Altersrente	Gesamt
2016	1.521	11.773	13.294
2017	1.470	11.901	13.371
2018	1.429	12.066	13.495
2019	1.376	12.234	13.610
2020	1.496	12.375	13.871

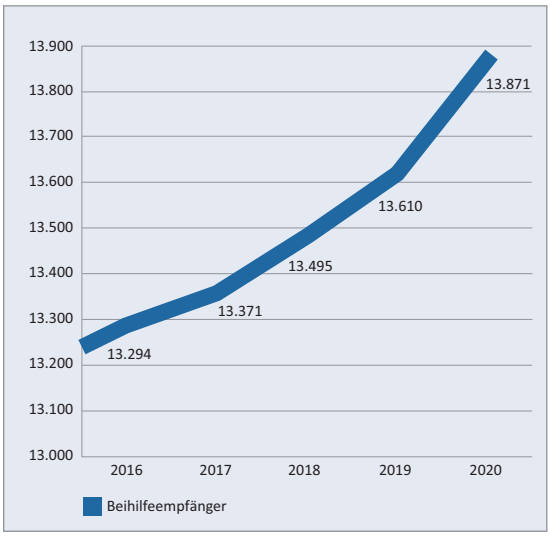
Die durchschnittliche Beihilfezahlung im Jahr 2020 lag bei monatlich 69,81 EUR.

Erhöhung Rentenbeihilfe



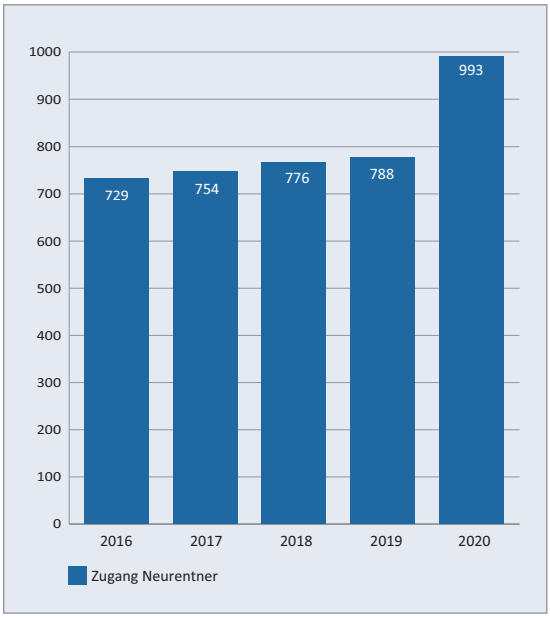
Entwicklung Gesamtbestand
Der Gesamtbestand der Beihilfebezieher steigt im Vergleich zum Vorjahr weiter an.

Beihilfeempfänger



Im Jahr 2020 wurden 993 Neuanträge bewilligt.

Zugang Neurentner



Altersdurchschnitt der Leistungsbezieher
Bezogen auf die im Berichtsjahr 2020 bewilligten Bescheide liegt der Altersdurchschnitt der Versicherten zu Beginn der Altersrente bei 64,5 Jahren. Viele erreichen also die gesetzliche Regelaltersgrenze nicht. Auch hier wird deutlich, wie wichtig die Rentenbeihilfe der ZVK für die Versicherten ist. Denn nicht nur witterungsbedingte Arbeitsausfälle, sondern auch der frühzeitige Renteneintritt und somit fehlende Beitragsjahre führen zu geringeren Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Das durchschnittliche Eintrittsalter bei einer Erwerbsminderungsrente lag bei 54,5, das der Unfallrente sogar bei 50,5 Jahren. Mit der Beihilfezahlung der ZVK ist insbesondere auch für diese Rentenbezieher sichergestellt, dass sie bei Beibehaltung dieser Rentenarten bis zur Erreichung der gesetzlichen Altersrente eine Rentenbeihilfe von der ZVK in Höhe von monatlich bis zu 73,96 EUR erhalten, was für die leider oft nur geringen gesetzlichen Erwerbsminderungs- oder Unfallrenten eine wichtige Unterstützung ist.

b. Tarifliche Zusatz-Rente

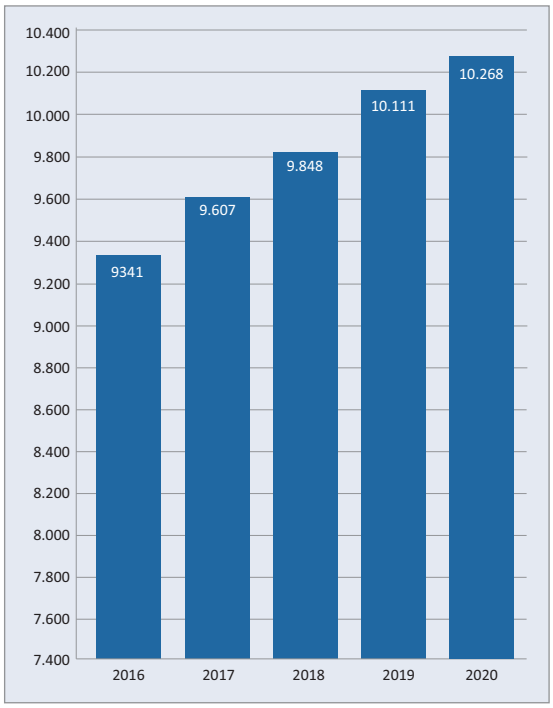
In einem zweiten Geschäftsbereich bietet die ZVK seit 2001 eine Tarifliche Zusatz-Rente an, bei der sowohl gewerbliche Arbeitnehmer als auch Angestellte im Dachdeckerhandwerk die Möglichkeit haben, sich einen zusätzlichen individuellen Anspruch auf eine Altersvorsorge aufzubauen. Grundlage bildet der Tarifvertrag über eine Tarifliche Zusatz-Rente im Dachdeckerhandwerk (TV TZR). Zum 1. August 2019 wurde die Generation TZR 01 Neo eingeführt. Hierbei handelt es sich um den ersten Unisex-Tarif innerhalb des Geschäftsbereichs der Zusatz-Rente. Bei der Berechnung der Leistungen werden demnach keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen gemacht.

Die ZVK zahlt zur gesetzlichen Altersrente eine Zusatzrente, deren Höhe sich aus den individuell eingezahlten Beiträgen ergibt. 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 Anwartschaften für eine spätere anteilige Tarifliche Zusatz-Rente.

Finanziert wird die Zusatz-Rente durch einen festen monatlichen Arbeitgeberbeitrag. Die Arbeitnehmer haben gemäß TV TZR Anspruch auf einen monatlichen Beitrag in Höhe von 33,23 EUR, Auszubildende von 17,38 EUR.

Zum Ende des Geschäftsjahres bestanden 10.268 Verträge im Tarif der Zusatz-Rente. Die Zahl der Neuzugänge im Jahr 2020 belief sich auf 222 Verträge (Vorjahr 263).

Anzahl Versicherte Tarif der Zusatz-Rente



Ende 2020 erhielten in diesem Geschäftsbereich 278 Versicherte eine Rentenleistung.

c. Individuelle betriebliche Altersversorgung

In einem dritten Geschäftsbereich wird seit 2010 für gewerbliche Arbeitnehmer nach Maßgabe von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen eine weitere Form der betrieblichen Altersversorgung aufgebaut.

Finanziert wird diese Leistung aus der Umwandlung von Teilen eines 13. Monatseinkommens in Höhe von 38 Durchschnittsstundenlöhnen. Dieser Beitrag wird für jeden Arbeitnehmer direkt von der LAK an die ZVK überwiesen. Mit Gutschrift werden die Beiträge auf dem individuellen Versicherungskonto des Arbeitnehmers gebucht und in eine Anwartschaft auf Leistungen umgewandelt (Rentenbausteine).

Die betriebliche Altersversorgung wird mit Erreichen des gesetzlichen Rentenbeginns als regelmäßige lebenslange Rente an den Versicherten gezahlt.
Verstirbt ein Versicherter vor Rentenbeginn, wird den Hinterbliebenen unter bestimmten Voraussetzungen das persönliche Deckungskapital ausgezahlt. Tritt der Tod des Versicherten nach Leistungsbeginn ein, erhalten der überlebende Ehegatte oder eine diesem gleichgestellte Person eine lebenslange Rentenleistung in Höhe von 60 Prozent der Leistung, die der Versicherte zuvor erhalten hat.

Zum Ende des Geschäftsjahres bestanden 124.085 (Vorjahr 117.621) individuelle Versicherungskonten für im Dachdeckerhandwerk beschäftigte Arbeitnehmer. Versichert waren 122.060 Arbeitnehmer und 2.025 Arbeitnehmerinnen.

Die Summe der bisher eingezahlten Beiträge beläuft sich auf rund 327,7 Mio. EUR.

Ende 2020 erhielten 136 Versicherte eine Rentenleistung.

4.3 Zentrales Versorgungswerk für das Dachdeckerhandwerk VVaG (ZVW)

Tarifliche Zusatz-Rente Tarif Plus

Mit der Einführung der Tariflichen Zusatz-Rente Tarif Plus haben die Tarifvertragsparteien den Arbeitnehmern im Dachdeckerhandwerk einen weiteren Baustein zur Absicherung ihrer Altersversorgung an die Hand gegeben. Grundlage des Verfahrens ist der Tarifvertrag über zusätzliche, freiwillige Beiträge zur Altersversorgung im Dachdeckerhandwerk (TV Entgeltumwandlung).

Besonders attraktiv für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Im Rahmen der steuer- und sozialversicherungsfreien Umwandlung von Bruttoentgelt (Entgeltumwandlung) haben gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte im Dachdeckerhandwerk die Möglichkeit, beim ZVW individuelle Verträge für die Altersversorgung abzuschließen, wobei hier gemäß der Versicherungsbedingungen im Kalenderjahr ein Betrag in Höhe von 4 Prozent der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze West in der gesetzlichen Rentenversicherung möglich ist. Dies eröffnet aber nicht nur allen Beschäftigten im Dachdeckerhandwerk die Chance auf eine optimale Altersversorgung, in der der anzulegende Beitrag ohne Abzüge, also „brutto für netto“, angespart werden kann; auch Betriebe können so ihre Lohnnebenkosten senken, sodass die Attraktivität dieser Altersversorgung steigt.

Zugeschnitten auf die Besonderheiten des Dachdeckerhandwerks

Die Beitragszahlungen können der Höhe nach zu jedem Zeitpunkt verändert und so auch unterschiedlichen Lebensbedingungen angepasst werden. Beim Abschluss des Vertrags fallen außerdem weder Abschlussgebühren noch Vermittlungsprovisionen an, die die spätere Rentenleistung reduzieren könnten,

Foto: UNIKA GmbH

sondern alle eingezahlten Beiträge werden für die Altersversorgung verwendet und so maximiert. Im Falle eines Arbeitgeberwechsels kann der Vertrag zu den gleichen Konditionen gebührenfrei vom neuen Arbeitgeber weitergeführt werden. Die Altersversorgung ist daher auf die besonderen Bedürfnisse der Beschäftigten im Dachdeckerhandwerk zugeschnitten.

Auf Wunsch auch Hinterbliebenenabsicherung

Versicherte können ihre Verträge auf Wunsch um einen Hinterbliebenenschutz erweitern. Die Hinterbliebenenleistung beträgt 60 Prozent der Leistung bzw. Anwartschaft, die der oder die Versicherte erhalten hat bzw. erhalten hätte.

Lebenslange Rente

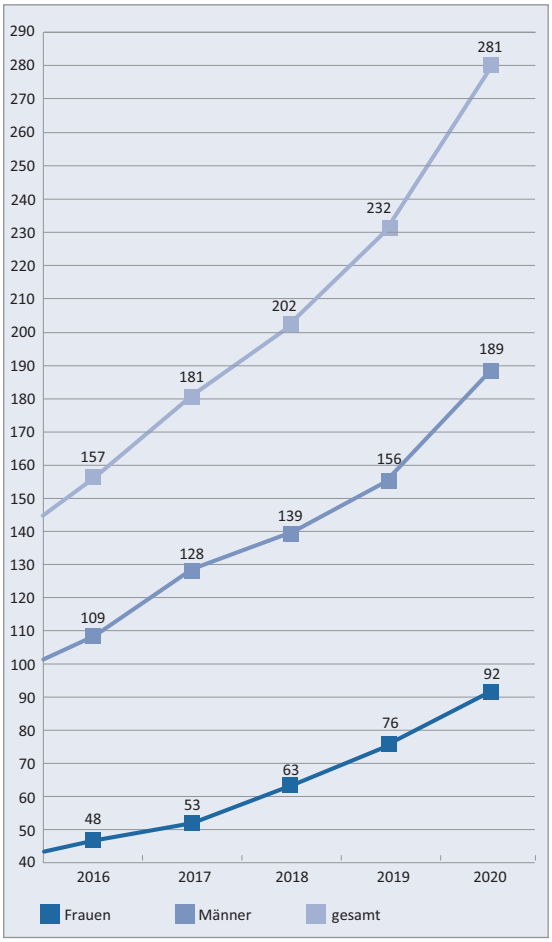
Die Zusatz-Rente Plus wird auf Antrag mit Beginn der gesetzlichen Altersrente als regelmäßige lebenslange Rentenzahlung geleistet. Beim Tod der Versicherten vor Eintritt des gewählten Rentenbeginns/Ende der Beitragszahlung wird den Hinterbliebenen die Summe der Versicherungsbeiträge zuzüglich vorhandener Überschussanteile, maximal jedoch die gebildete Deckungskapitalrückstellung ausgezahlt.

Unisex-Tarife

Zum 1. Januar 2012 wurde die Tarifgeneration Tarif-Plus 2012 eingeführt. Hierbei handelt es sich um den ersten Unisex-Tarif. Bei der Berechnung der Leistungen werden demnach keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen gemacht.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2020 bestanden 3.987 Versicherungsverträge (3.348 Männer, 639 Frauen). Der durchschnittliche monatliche Beitrag der Arbeitnehmer zum Aufbau dieser Form der dachdeckerspezifischen Altersversorgung betrug rund 39,00 EUR.

Im Berichtsjahr sind insgesamt 52 neue Rentner und Rentnerinnen hinzugekommen, sodass zum Ende des Jahres 2020 insgesamt 281 (Vorjahr 232) Versicherte, davon 189 männliche und 92 weibliche, eine Rentenzahlung vom ZVW beziehen.



Die durchschnittliche Höhe der Rentenzahlung steigt aufgrund der längeren Ansparphase stetig. Insgesamt wurden 2020 rund 249.110 EUR als Zusatz-Rente Plus ausgezahlt.

5. Mitarbeiter bei SOKA-DACH

Foto: stock.adobe.com

Zum Jahresende 2020 waren bei SOKA-DACH insgesamt 94 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv beschäftigt – davon drei Personen in Elternzeit –, 62 bei der LAK, 31 bei der ZVK und einer beim ZVW.

Im Vergleich zu 2019 fiel die Gesamtzahl der Beschäftigten um 1,0 Prozent von 95 auf 94.

Beschäftigte	Anzahl 2019	Anzahl 2020
gesamt	95	94
weiblich	60	62
männlich	35	32
Vollzeit	76	75
Teilzeit	19	19

Die Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt sich wie folgt dar:

	LAK	ZVK	ZVW
jünger als 25	–	1	–
26 – 30	4	2	–
31 – 35	4	2	1
36 – 40	14	4	–
41 – 45	16	7	–
46 – 50	9	4	–
51 – 55	11	2	–
56 – 60	3	8	–
älter als 61	1	1	–

Im Berichtszeitraum gab es wiederum Jubiläen wegen langjähriger Betriebszugehörigkeit zu feiern:

- 35 Jahre – 1 Mitarbeiter/-in
- 25 Jahre – 1 Mitarbeiter/-in
- 20 Jahre – 3 Mitarbeiter/-innen
- 15 Jahre – 3 Mitarbeiter/-innen
- 10 Jahre – 7 Mitarbeiter/-innen.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag bei der LAK bei 11,5 Jahren und der ZVK bei 11,5 Jahren.

Foto: stock.adobe.com

Danksagung

Der Vorstand und die Geschäftsführung danken allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren Einsatz. Im Berichtszeitraum gab es wieder einige zum Teil kurzfristig vorgegebene Aufgaben, die von den Beschäftigten mit viel Einsatz und Engagement bewältigt wurden.

Ein Dank gilt auch dem Betriebsrat für die stets vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit.

Abschließend möchten wir uns für die Möglichkeit der Verwendung der Bilddaten von buildIMAGE bedanken.

Foto: stock.adobe.com