SOKA DACH

Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks

Geschäftsbericht über das Geschäftsjahr 2022

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:
stock.adobe.com

April 2023

Vorwort

In der Dachdeckerbranche haben sich im Berichtsjahr 2022 wesentliche Veränderungen ereignet. Durch einen Beschluss der Tarifvertragsparteien erhöhten sich Anfang des Jahres beispielsweise die tariflichen Mindestlöhne. Zudem vereinfachte SOKA-DACH mit dem neuen Rententarif „uniFlex“ die Tariflandschaft für Versicherte in der betrieblichen Altersversorgung und sorgt damit für eine einfachere Übersicht über die komplette individuelle Vorsorgesituation. Um dem stetigen Wandel in der Branche nachzukommen, passt SOKA-DACH die Services laufend an. Hierzu zählt beispielsweise die Digitalisierung der Angebote, um die Kunden noch schneller und einfacher bei ihren Anliegen zu unterstützen. Aktuelle Informationen versendet SOKA-DACH seit 2022 beispielsweise in Form von Push-Nachrichten über die eigene App. Zudem können Betriebe seit dem Berichtsjahr unabhängig von der Service-Zeit von SOKA-DACH online einen Arbeitgeber-Kontoauszug anfordern.

Aber auch persönliche Austauschformate sind vor allem nach der Pandemie weiterhin wichtig und konnten im Berichtsjahr wieder in Präsenz stattfinden. Bei der Leitmesse DACH+ HOLZ International bot SOKA-DACH erstmals eine Rentenberatung an. Hinzu kamen zahlreiche Online- und Präsenzseminare sowie Betriebsberatungen und Fachvorträge, die im Jahr 2022 durch großes Interesse den direkten Draht zu Akteuren und den Themen der Branche herstellten.

Mit zunehmenden Extremwetterlagen ist der Klimawandel im Arbeitsalltag unserer Branche immer präsenter. Die Auswirkungen sind für die Beschäftigten im Dachdeckerhandwerk besonders spürbar. Dadurch rückt auch das Thema Nachhaltigkeit insgesamt mehr in den Blick. SOKA-DACH hat sich vorgenommen, Ziele und Maßnahmen im Bereich CSR (Corporate Social Responsibility) in die Unternehmensstrategie zu integrieren. Im Kerngeschäft der Organisation ist der Nachhaltigkeitsgedanke seit jeher fest verankert. Mit den tarifvertraglich geregelten Leistungen trägt SOKA-DACH zu ökonomischer und sozialer Nachhaltigkeit im Dachdeckergewerbe bei. Die Kapitalanlage folgt ebenso Nachhaltigkeitskriterien. Diese Bemühungen möchten wir transparent kommunizieren und widmen in diesem Geschäftsbericht erstmals einen Teil dem Thema CSR.

Ein herzlicher Dank gilt unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die kontinuierlich einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung der Organisation leisten. Gemeinsam können wir die Services für unsere Kunden stetig verbessern und Nachhaltigkeitsvorhaben in die Tat umsetzen.

Christian Schneider *Yvonne Dobner*

Inhaltsverzeichnis

Corporate Social Responsibility 4
Verantwortungsvolle Kapitalanlage 5

1. Übersicht 6

1.1 SOKA-DACH – die Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks 7

1.2 Die Entwicklung der Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks 8

1.3 SOKA-DACH in der Praxis 12
Ausbau individuelle und kollektive Beratungen 12
Betriebsprüfung 12

2. Leistungen im Überblick 14

2.1 Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (LAK) 16

2.2 Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG (ZVK) 17

2.3 Zentrales Versorgungswerk für das Dachdeckerhandwerk VVaG (ZVW) 17

3. Allgemeine Kennzahlen des Dachdeckerhandwerks 18

3.1 Entwicklung der Bruttolohnsumme im Dachdeckerhandwerk 19

3.2 Betriebsaufteilung nach Bundesländern 19

3.3 Betriebsgrößen im Dachdeckerhandwerk 20

3.4 Durchschnittliche Beschäftigtenzahl im Dachdeckerhandwerk 21

3.5 Unternehmensinsolvenzen 21

3.6 Altersstruktur der Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk 22

3.7 Durchschnittlicher Bruttostundenlohn 22

3.8 Auszubildende und Ausbildungsbetriebe im Dachdeckerhandwerk 23

4. Leistungen der Sozialkassen im Einzelnen 24

4.1 Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (LAK) 25
a. Beschäftigungssicherung außerhalb der Winterperiode 25
b. Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens 26
c. Berufsbildung 27
d. Leistungen in Insolvenzfällen 29

4.2 Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG (ZVK) 30
a. Rentenbeihilfe 30
b. Tarifliche Zusatz-Rente 34
c. Individuelle betriebliche Altersversorgung 34

4.3 Zentrales Versorgungswerk für das Dachdeckerhandwerk VVaG (ZVW) 36

5. Mitarbeiter bei SOKA-DACH 38

Danksagung 40

Corporate Social Responsibility

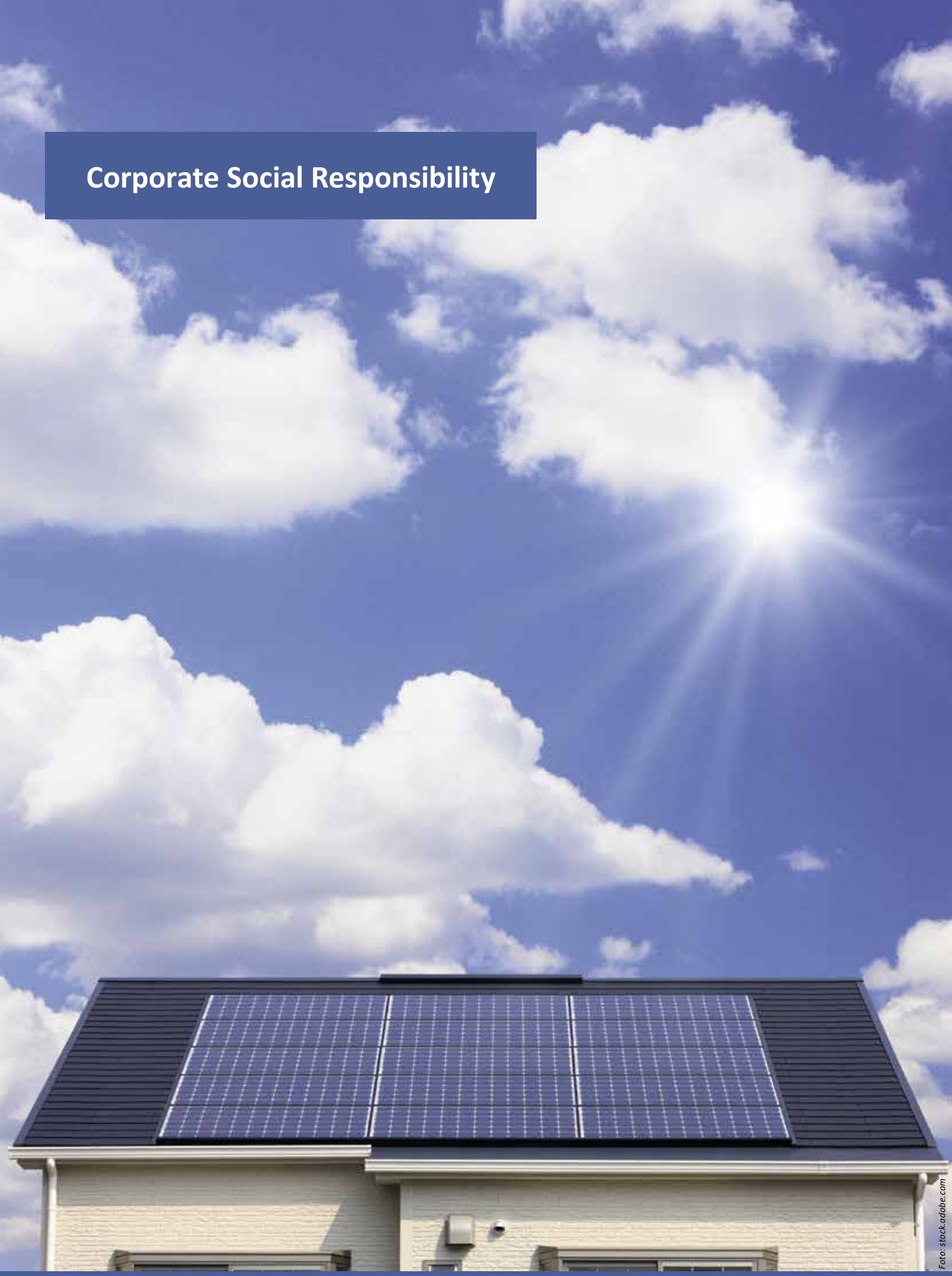


Foto: stock.adobe.com

Als Sozialkasse ist SOKA-DACH das Thema Nachhaltigkeit seit jeher ein Anliegen. Die Sicherung von Sozialleistungen trägt den Kerngedanken einer ökonomisch und sozial nachhaltigen Branche in sich. Jedoch gilt es immer wieder, diese Leistungen auf Nachhaltigkeitsaspekte zu prüfen, um in den gezielten Austausch mit den Tarifvertragsparteien zu treten.

Ein Beispiel für eine solche Prüfung und anschließende Anpassung ist das 2020 eingeführte Sommerausfallgeld. Besonders hohe Temperaturen sind gerade im Dachdeckerhandwerk für die Beschäftigten besonders herausfordernd. Extremwetterlagen dieser Art sind jedoch mit dem Klimawandel verstärkt zu erwarten. Mit der Regelung haben Beschäftigte auch in den Monaten Mai bis September Anspruch auf Ausfallgeld. Somit ist die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in den genannten Monaten geschützt. Gleichzeitig werden Arbeitgeber entlastet.

Verantwortungsvolle Kapitalanlage

Bei der Kapitalanlage ist sich SOKA-DACH der besonderen Verantwortung bewusst. Die Investitionen verfolgen das übergeordnete Ziel, sichere Renditen für die Kundinnen und Kunden zu erwirtschaften. Dabei geht es nicht um kurzfristige Erträge, sondern um eine langfristige und zukunftsorientierte Investmentstrategie. Hier berücksichtigt SOKA-DACH ebenfalls sogenannte ESG-Kriterien (Environment, Social, Governance), um über die Renditeorientierung und Risikobewertung hinaus eine positive Wirkung auf die Gesellschaft und die Umwelt zu erzielen. Konkret bedeutet dies, dass die Sozialkasse des Dachdeckerhandwerks bereits seit vielen Jahren in nachhaltige Infrastrukturprojekte investiert. Dabei fokussiert sich SOKA-DACH beispielsweise auf Projekte zur Energiegewinnung aus erneuerbaren Quellen und achtet auf soziale Aspekte wie etwa die Verfügbarkeit von bezahlbarem Wohnraum oder eine gute Infrastruktur im Gesundheitswesen.

Die Sensibilisierung für und die Bedeutung von Nachhaltigkeitskriterien im Investment-Bereich zeigt sich auch in politischen Entscheidungen. So ist SOKA-DACH seit 2021 durch eine EU-Verordnung verpflichtet, Nachhaltigkeitsinformationen bei Investitionsentscheidungen offenzulegen.

1. Übersicht

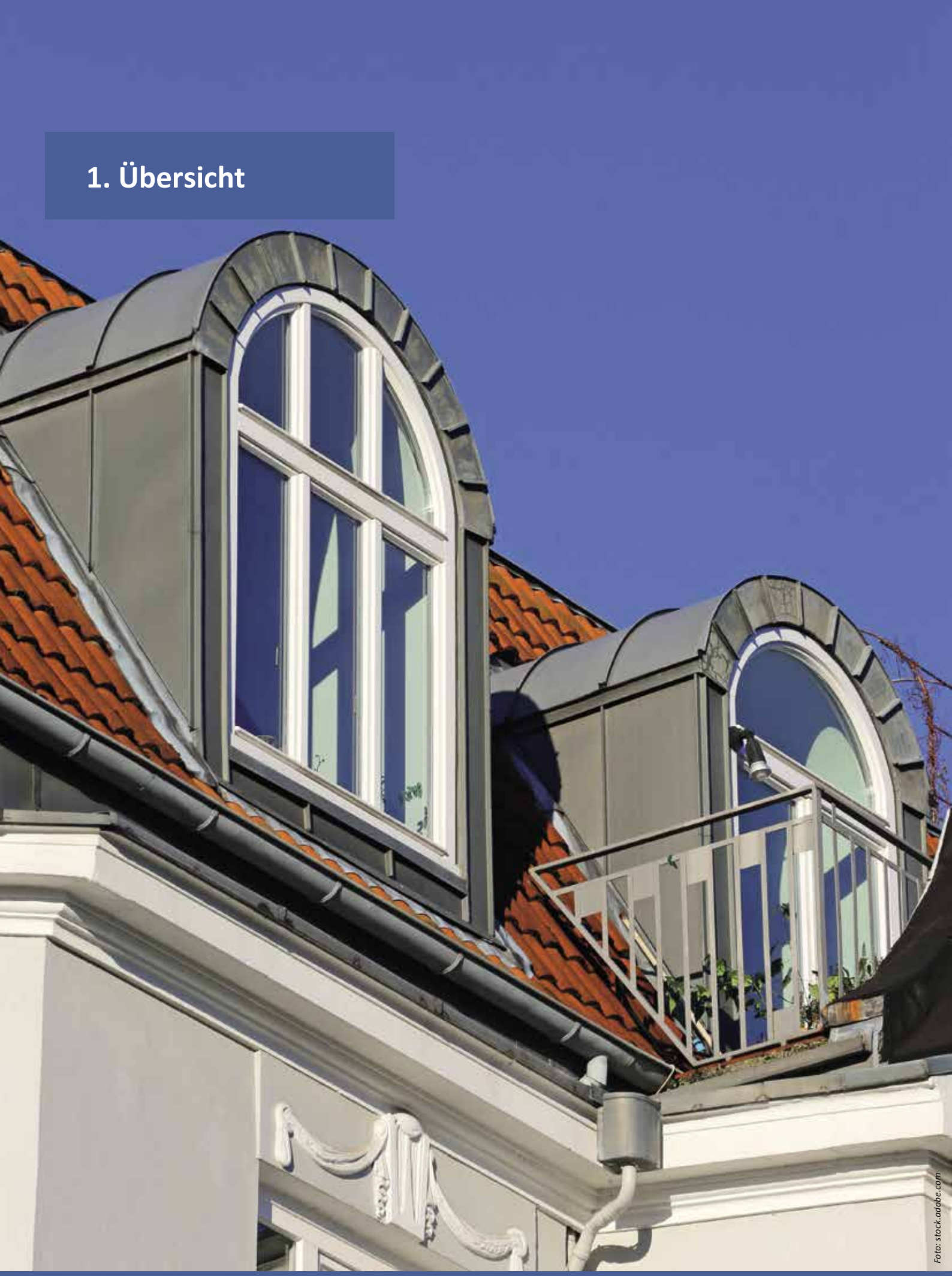


Foto: stock.adobe.com

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 dem damit einhergehenden hohen Anteil an unterjähriger Beschäftigung sowie ständig wechselnden Arbeitsstätten geprägt sind.

Die im Jahr 1960 gegründete LAK gewährt Leistungen im Zusammenhang mit dem 13. Monatseinkommen, der Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Dachdeckerhandwerk außerhalb der Winterperiode, der Berufsbildung sowie der Absicherung von Arbeitszeitkonten bei flexibler Arbeitszeitgestaltung und Ansprüchen auf das 13. Monatseinkommen bei Insolvenz des Arbeitgebers.

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 führt Verträge der Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG von Bruttoentgelt im Bestand. Damit besteht die Möglichkeit die Altersversorgung, die durch die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer eine besonders attraktive Form der betrieblichen Altersvorsorge darstellt, aufzustocken.

SOKA-DACH erfasste im Kalenderjahr 2022 11.646 Betriebe mit rund 63.552 Beschäftigten und 3.559 Ein-Mann-Betriebe. Für 14.209 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.

Foto: stock.adobe.com

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.

Foto: stock.adobe.com

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 Uni-

versität 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.

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.

2021 SOKA-DACH überführt mit dem Jahreswechsel 2020/21 die Ergänzungsbeihilfe erfolgreich in die Rentenbeihilfe.

Die Sozialpartner beschließen im Februar 2021, den Monat Mai als weiteren Anspruchsmonat für das Ausfallgeld in den Tarifvertrag Beschäftigungssicherung aufzunehmen. Ausfallgeld kann seit 2021 für den gesamten Zeitraum April bis November beantragt werden.

Im April wird das neue Meldeportal meineSOKA-DACH eingeführt. Es ermöglicht den Betrieben, Beitragsmeldungen papierlos zu erstellen, zu bearbeiten und gegebenenfalls zu berichtigen – und zwar bequem, online und rund um die Uhr.

Seit Oktober bietet SOKA-DACH Online-Seminare rund um Themen an, die das Sozialkassenverfahren, die Tarifverträge und die tariflichen Leistungen und verschiedene andere Anliegen des DDHs betreffen.

2022 Die Tarifvertragsparteien beschließen eine Anhebung der Erstattungsleistung in der Berufsbildung. Ab Januar 2023 erhalten ausbildende Betriebe zwei Ausbildungsvergütungen, wenn der Auszubildende das 3. Lehrjahr vollständig abgeschlossen und nachweislich eine angemessene Vergütung erhalten hat.

1.3 SOKA-DACH in der Praxis

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

Ausbau individuelle und kollektive Beratungen

SOKA-DACH hat im Jahr 2022 die Beratungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk weiter ausgebaut.
Es konnten erstmals seit 2020 wieder überwiegend Präsenztermine angeboten und wahrgenommen werden.

Grade im Bereich der Innungsversammlungen und der Seminarveranstaltungen wurden rasant ansteigende Zahlen festgestellt.

Auch die individuelle Beratung bei den Betrieben wurde ausgebaut, indem nun neu erfasste Betriebe bei Eröffnung direkt ein Angebot zur Betriebsberatung erhalten. Dies gewährleistet, dass SOKA-DACH die Betriebe vom ersten Tag an und während der gesamten Zugehörigkeit bei der Umsetzung des Sozialkassenverfahrens unterstützt. Dies ist ein weiterer Meilenstein im Dachdeckerhandwerk hin zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen dem Dachdeckerhandwerk und SOKA-DACH.

Auch im Bereich der Onlineberatung wurde die erfolgreiche Einführung fortgesetzt und dahingehend erweitert, dass auch Dienstleister der Arbeitgeber (Steuerberater, Lohnbüro, etc.) in den Genuss dieser Online-Seminare kommen können.

Weitere erfolgreiche Beratungen konnten durch ein neues Konzept bei den Messen Dach + Holz und der NordBau erreicht werden. Hier wurden aktive Beratungstermine angeboten, die auch sehr regen Zulauf hatten.

Auf dem Gewerkschaftstag der IG BAU wurde ebenfalls ein neues Konzept umgesetzt, welches attraktive Gespräche am Beratungsstand zur Folge hatte. Hier wurde aktiv auf die Teilnehmer zugegangen, um konkret Fragen und Bedürfnisse aufzunehmen. Ein Konzept zum Ausbau der Arbeitnehmerberatung wird für die Zukunft angestrebt, ein Angebot für Arbeitnehmer im Bereich Onlineberatung wird hier der nächste Schritt sein.

Betriebsprüfung

Im Berichtsjahr 2022 hat der Außendienst insgesamt 172 (Vorjahr 223) Dachdeckerbetriebe mit durchschnittlich 4 Beschäftigten geprüft und hinsichtlich der korrekten Anwendung der Tarifverträge beraten.

Die Prüfungen haben ergeben, dass von den betroffenen Betrieben nachträglich Bruttolohnsummen in Höhe von insgesamt 3.144.785,71 EUR zu melden und die darauf zu entrichtenden Beiträge (338.378,94 EUR) nachzuzahlen waren. Außerdem wurden insgesamt 86.556,60 EUR wegen zu viel geforderter Erstattungsleistungen zurückgefordert. Im Vergleich zum Vorjahr sank die Anzahl der geprüften Betriebe damit um ca. 23 Prozent. Geschuldet war dies der Verringerung unserer Außendienstmitarbeiter durch persönliche Neuorientierungen.

Ebenso wie im Vorjahr bildete im Berichtsjahr 2022 die Prüfung der Zugehörigkeit von Betrieben zur SOKA-DACH einen Schwerpunkt der Tätigkeit unserer Außendienstmitarbeiter. Wurden im Vorjahr noch 46 Tarifzugehö-

rigkeitsprüfungen durchgeführt, reduzierten sich diese durch Optimierungen unserer Prozesse in der Fachabteilung um 67 Prozent auf insgesamt 15 Prüfungen.

Die Anzahl der Betriebsbesichtigungen, die in Verbindung mit der Prüfung der Tarifzugehörigkeit stattfinden, sank im Berichtsjahr auf 8 (Vorjahr 33). Bei 3 Besichtigungen gab es Hinweise auf Dachdeckertätigkeiten und infolgedessen eine Verpflichtung zur Teilnahme am Sozialkassenverfahren.

Auch dieser Rückgang lässt sich auf die intensiveren Recherchearbeiten im Vorfeld und der Ausschöpfung sämtlicher Kanäle für die (persönliche) Kontaktaufnahme durch die Innendienstmitarbeiter begründen.

Dabei setzen die Sachbearbeiter vermehrt auf digitale Techniken bei der Überprüfung der Tarifzugehörigkeit und der Bruttolohnsummenmeldungen. Das neu entwickelte Verfahren vereinfacht den Prüfprozess erheblich und wird auch von den zu prüfenden Betrieben gerne angenommen.

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 2022 einschließlich der Winterbeschäftigungsumlage im Westen 14,40 Prozent und im Osten 14,05 Prozent.

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

Foto: Sven-Erik Tornow

Verteilung des Gesamtbeitrags (in Prozent der Bruttolohnsumme)

	West	Ost
Berufsbildung	2,00	2,00
Zusatzversorgung	3,20	3,20
Teil eines 13. Monatseinkommens	6,20	5,85
Beschäftigungssicherung	1,00	1,00
Sozialkassenbeitrag	**12,40**	**12,05**
Winterbeschäftigungsumlage	2,00	2,00
Gesamtbeitrag	**14,40**	**14,05**

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
ab 01.01.2021	12,40	12,05	2,00	14,40	14,05

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 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 2022 hat die LAK für diese Leistungen insgesamt 149,32 Mio. EUR an die Betriebe und an Arbeitnehmer ausgezahlt, dies entspricht einer Steigerung im Vergleich zum Vorjahr um 2,04 Prozent.

Ausgezahlte Leistungen (in Mio. EUR)*

Jahr	Leistungen	Veränderung in %
2018	121,28	–
2019	129,53	6,81
2020	139,64	7,80
2021	146,34	4,80
2022	149,32	2,04

* Die Abbildung der Leistung erfolgt erstmalig ohne Berücksichtigung des Rückstellungsverbrauchs im ersten Quartal des Folgejahrs, sodass nun die rein in den Geschäftsjahren erbrachte Leistung abgebildet ist.

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 2022 allein an Rente insgesamt rund 13,4 Mio. EUR an mehr als 15.000 Rentner/-innen gezahlt.

In der Summe wurden im Geschäftsjahr 13,2 Mio. EUR an Leistungen in der Rentenbeihilfe ausgezahlt. Hierin enthalten sind rund 12.500 EUR Kapitalleistungen sowie mehr als 300.000 EUR Sterbegeld an Hinterbliebene.

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 2022 Rentenleistungen erbracht, nämlich an 339 Rentner. Die Summe der ausgezahlten Renten belief sich auf rund 306.000 EUR.

3. Allgemeine Kennzahlen des Dachdeckerhandwerks

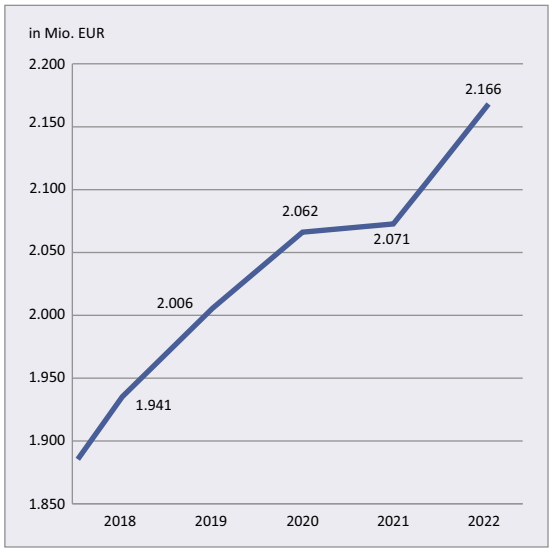
Foto: stock.adobe.com

3.1 Entwicklung der Bruttolohnsumme im Dachdeckerhandwerk

Für das Berichtsjahr 2022 setzt sich der seit vielen Jahren andauernde Aufwärtstrend fort.

Diese Tendenz bilden die der LAK gemeldeten Bruttolohnsummen der gewerblichen Arbeitnehmer ab. Die zum Abschlussstichtag 31.01.2023 gebuchte Bruttolohnsumme belief sich für den Berichtszeitraum 2022 auf 2.166 Mio. EUR, ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahr (2.071 Mio. EUR) um 4,59 Prozent.

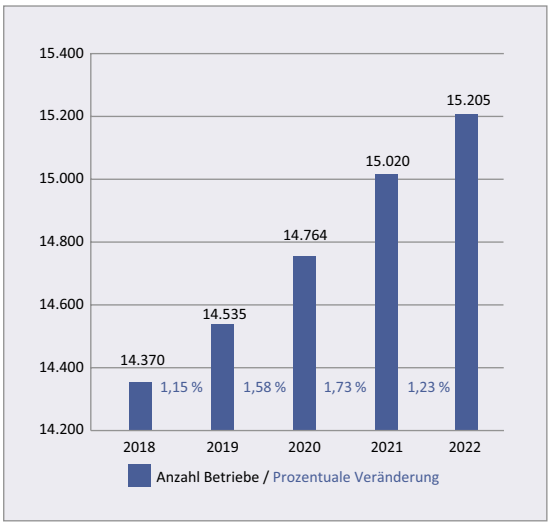
Gemeldete Bruttolohnsumme



3.2 Betriebsaufteilung nach Bundesländern

Die Zahl der im Jahresdurchschnitt gemeldeten Betriebe ist im Berichtszeitraum 2022 auf 15.205 (darin enthalten 3.559 Betriebe ohne Arbeitnehmer) gestiegen. Bundesweit nahm die Zahl der Betriebe um 185 zu. Das entspricht einem Plus von 1,23 Prozent.

Betriebe

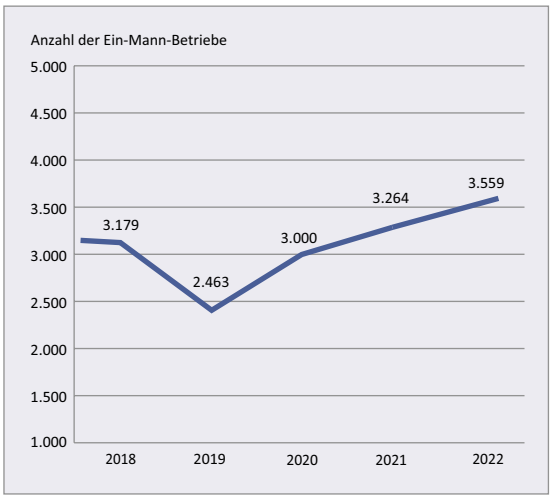


Die Aufteilung der Betriebe auf die einzelnen Bundesländer zeigt im Vergleich zum Vorjahr nur geringe Veränderungen.

Bundesland	2021	2022	Veränderung in %
Baden-Württemberg	849	860	1,30
Bayern	944	948	0,42
Berlin	401	400	–0,25
Brandenburg	842	856	1,66
Bremen	76	76	0,00
Hamburg	85	88	3,53
Hessen	1.059	1.075	1,51
Mecklenburg-Vorpommern	439	449	2,28
Niedersachsen	1.525	1.556	2,03
Nordrhein	2.514	2.549	1,39
Rheinland-Pfalz	1.027	1.042	1,46
Saarland	301	298	–1,00
Sachsen-Anhalt	600	598	–0,33
Sachsen	1.373	1.379	0,44
Schleswig-Holstein	592	602	1,69
Thüringen	640	637	–0,47
Westfalen	1.753	1.792	2,22

Betriebe ohne Arbeitnehmer

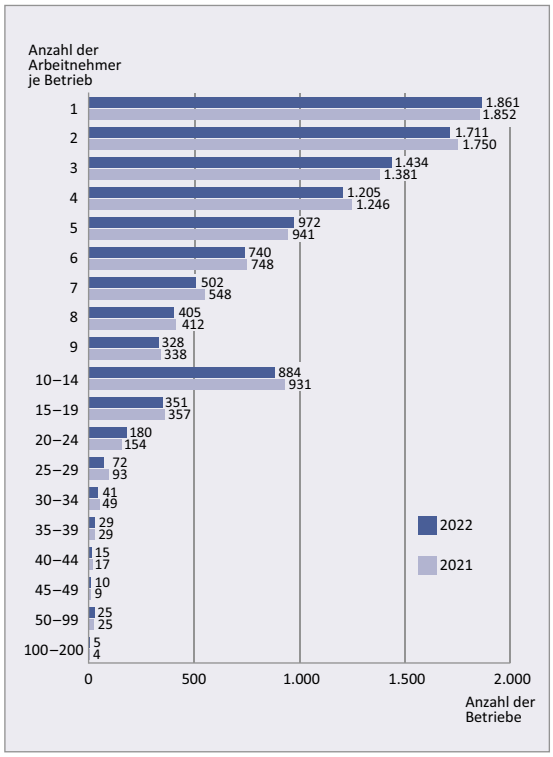
Im Geschäftsjahr 2022 ist die Zahl der Ein-Mann-Betriebe um 295 (= 9,04 Prozent) gestiegen.



3.3 Betriebsgrößen im Dachdeckerhandwerk

Das Dachdeckerhandwerk ist stark kleinbetrieblich strukturiert. Zum 31.12.2022 beschäftigten insgesamt 9.158 Betriebe weniger als 10 Arbeitnehmer, das sind rund 79 Prozent (Vorjahr 9.216 / 78 Prozent). Mehr als die Hälfte der Betriebe, nämlich 6.211 und damit 53 Prozent (Vorjahr 6.229 / 53 Prozent), beschäftigten weniger als 5 gewerbliche Arbeitnehmer.

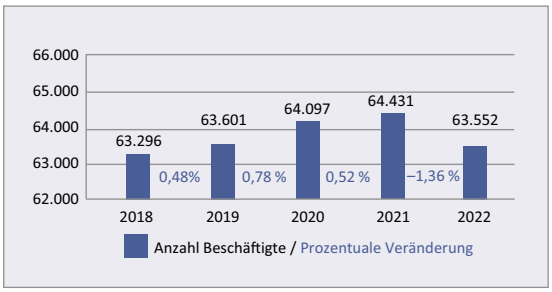
Anzahl der Betriebe nach Arbeitnehmeranzahl



3.4 Durchschnittliche Beschäftigtenzahl im Dachdeckerhandwerk

Die Zahl der durchschnittlich im Kalenderjahr beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer hat sich im Berichtszeitraum gegenüber dem Vorjahr etwas verringert. Mit bundesweit durchschnittlich 63.552 Beschäftigten (Vorjahr 64.431) war ein geringer Rückgang um 1,36 Prozent zu verzeichnen.

Beschäftigtenzahlen



3.5 Unternehmensinsolvenzen

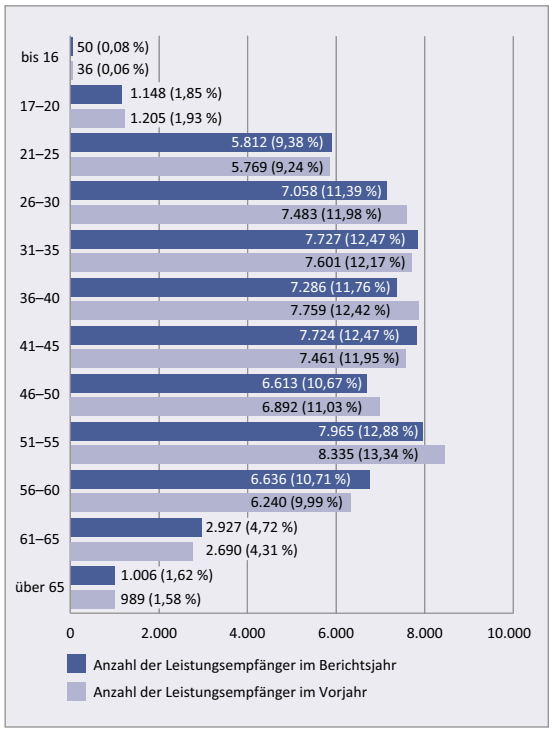
Im Jahr 2022 wurden bis zum Jahresende 94 Unternehmensinsolvenzen im Dachdeckerhandwerk verzeichnet.
Entgegen der prognostizierten Erhöhung der Unternehmensinsolvenzen ergaben sich keine signifikanten Veränderungen in der Anzahl (Vorjahr 91). Erfreulicherweise hat weder die veränderte pandemiebedingte Ausgangslage noch die im 2. Quartal begonnene gesamtwirtschaftlich schlechte Lage eine negative Tendenz ausgelöst.
Es bleibt zu hoffen, dass die anhaltend unsichere wirtschaftliche Lage und deren Auswirkungen keinen Anstieg der Zahlen im laufenden Jahr (2023) auslösen.

3.6 Altersstruktur der Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk[1]

Die Altersstruktur im Dachdeckerhandwerk zeigt im Vorjahresvergleich eine weiterhin wachsende Zahl an Beschäftigten in der Altersklasse ab 56 Jahren.

Die Zahl der Beschäftigten in der Altersklasse bis 25 Jahre bleibt auf Vorjahresniveau.

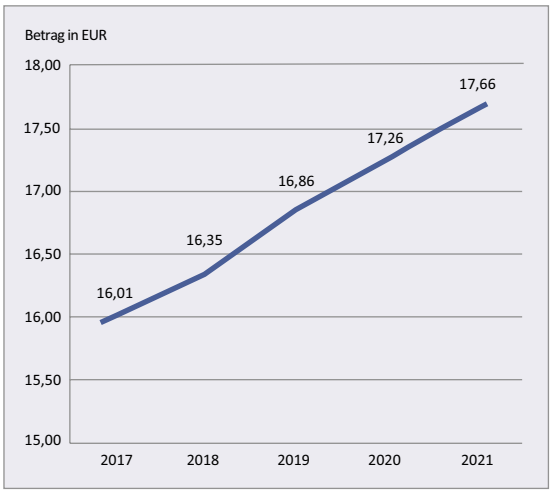
Anzahl der Leistungsempfänger



3.7 Durchschnittlicher Bruttostundenlohn[2]

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

Entwickung durchschnittlicher Bruttostundenlohn



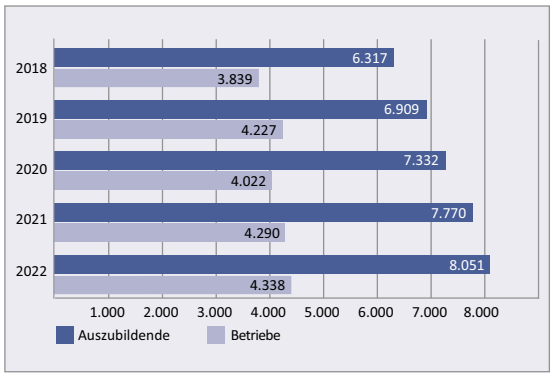
1 Basis: Abrechnung Teil eines 13. Monatseinkommen 2021

2 Basis: Leistungsempfänger Teil eines 13. Monatseinkommens

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 Ausbildungsstätten abgewickelt. Mit diesen Erstattungszahlungen soll die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe im Dachdeckerhandwerk gefördert werden, um den Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmern zu decken.

Anzahl der von SOKA-DACH geförderten Betriebe und Auszubildenden zum 31.12.2022



Die Auszubildenden und Betriebe sind auf die einzelnen Bundesländer zum 31.12.2022 wie folgt verteilt:

Auszubildende und Betriebe

Bundesland	Auszubildende		Betriebe	
Baden-Württemberg	363	(+2,25%)	197	(–4,37%)
Bayern	357	(–6,05%)	215	(+0,47%)
Berlin	269	(–4,27%)	92	(–5,15)
Brandenburg	191	(–7,28%)	120	(–1,64%)
Bremen	90	(+18,42%)	28	(–3,45%)
Hamburg	63	(+6,78%)	30	(+20,00%)
Hessen	674	(+2,43%)	382	(+1,60%)
Mecklenburg-Vorpommern	197	(+17,26%)	103	(+13,19%)
Niedersachsen	1.113	(+4,41%)	541	(–2,52%)
Nordrhein	1.551	(+12,88%)	874	(+7,90%)
Rheinland-Pfalz	506	(–0,20%)	307	(–1,92%)
Saarland	163	(–16,41%)	95	(–12,04%)
Sachsen	424	(+7,89%)	265	(+6,85%)
Sachsen-Anhalt	173	(+6,79%)	102	(0,00%)
Schleswig-Holstein	407	(+3,30%)	190	(+5,56%)
Thüringen	201	(–2,90%)	128	(–7,91%)
Westfalen	1.309	(+1,55%)	669	(–0,89%)

Veränderung zum Vorjahr in Klammern

4. Leistungen der Sozialkassen im Einzelnen

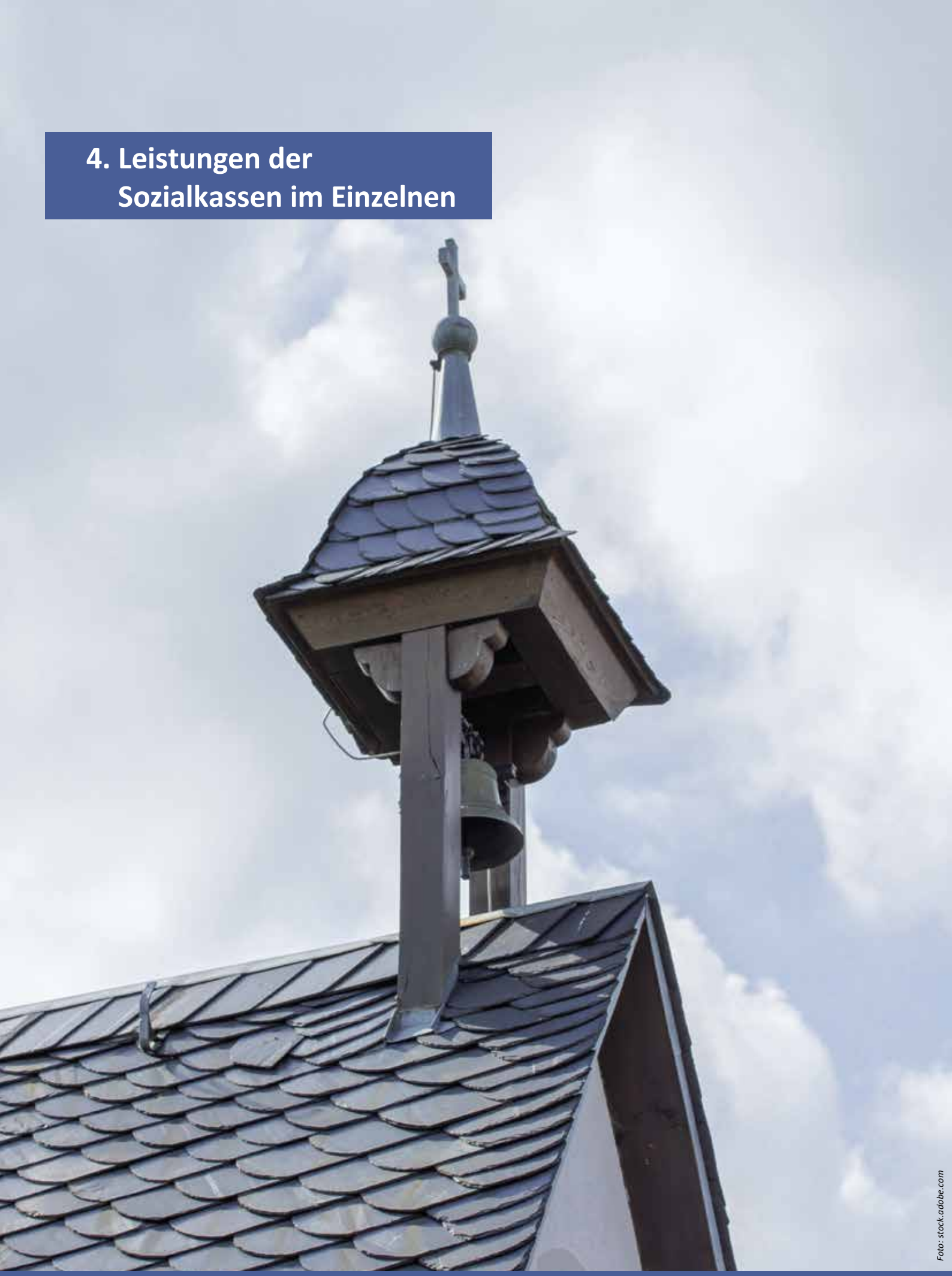


Foto: stock.adobe.com

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 waren die mittlerweile nur schwer zumutbaren Arbeitsbedingungen im Dachdeckerhandwerk in den heißen Sommermonaten.

Seit dem Jahr 2021 zahlt der Arbeitgeber das Ausfallgeld an seinen Arbeitnehmer für jede Stunde, die in den Monaten April bis November 2021 aus zwingenden Witterungsgründen ausfällt und für die infolgedessen der entsprechende Lohnanspruch entfällt. Berechnungsbasis für das Ausfallgeld ist seit Juni 2020 der im jeweiligen Anspruchsmonat gültige Stundenlohn.

Das Ausfallgeld beträgt 75 Prozent des zum Zeitpunkt des Arbeitsausfalls gültigen Stundenlohns. Arbeitnehmer, die Akkordlohn bezogen hätten, haben Anspruch auf 75 Prozent des gültigen Stundenlohns zuzüglich 25 Prozent.

Das Ausfallgeld wird für jede Ausfallstunde, höchstens für 53 Stunden im Kalenderjahr pro Arbeitnehmer als Lohnersatzleistung gezahlt.

Das an die Arbeitnehmer ausgezahlte Ausfallgeld wird dem Arbeitgeber von der LAK erstattet. Zusätzlich erhält der Arbeitgeber einen Zuschuss von 23 Prozent für die Sozialleistungen, die für das Ausfallgeld anfallen.

Die folgende Übersicht zeigt die Entwicklung des Ausfallgeldes im 5-Jahres-Vergleich jeweils zum Stichtag 31.01.

Jahr	Anzahl Ausfallstunden	Anzahl Arbeitnehmer	Anzahl Betriebe	Gesamtvolumen (Mio. EUR)
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
2021	1.171.592	40.232	7.015	18,87
2022	1.034.318	39.219	6.848	17,26

Während im Jahr 2021 rd. 60 Prozent aller Betriebe Ausfallgeld in Anspruch genommen haben, hat sich die Zahl im Berichtsjahr nur geringfügig auf rd. 59 Prozent der Betriebe reduziert. Bei der Betrachtung der Arbeitnehmer zeigt sich mit unverändert rund 62 Prozent ein gleichbleibendes Antragsvolumen beim Ausfallgeld. Diese Zahlen belegen die Bedeutung des Ausfallgeldes zusätzlich zum gesetzlichen Saison-Kurzarbeitergeld, um Fachkräfte auch bei widrigen Witterungsverhältnissen zu halten.

b. 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 tarifvertraglichen Regelungen einen Teil eines 13. Monatseinkommens in Höhe des Einundachtzigfachen (alte Bundesländer) bzw. Einundsiebzigfachen (neue Bundesländer) des 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 Rechnung getragen. Der Arbeitnehmer hat keine Nachteile, da er auch bei häufigen unterjährigen Arbeitgeberwechseln 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 ausschließlich bei ihm bestand.

Sind die Voraussetzungen für einen Vollanspruch nicht erfüllt, dann 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)
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
2020	62.460	17,90	14,95	112,72
2021	61.952	18,25	15,45	114,93

* Die Erstattungsleistungen für das Geschäftsjahr 2022 können in der Vergleichsdarstellung noch nicht ausgewertet werden, da die Antragsfrist der Betriebe erst zum 31. Mai 2023 endet.

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 werdenden 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 entgegengewirkt werden.

Im Berichtszeitraum wurden Ausbildungsvergütungen in Höhe von insgesamt 25,27 Mio. EUR (Vorjahr 23,33 Mio. EUR) an die ausbildenden Betriebe ausgezahlt (Stichtag 31.01.2023).

Außerdem erstattet die LAK dem Arbeitgeber nach Ablauf des ersten Gesellenjahres eine Übernahmeprämie 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.

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 1,31 Mio. EUR für 469 übernommene Auszubildende (Vorjahr 1,34 Mio. EUR für 492 Auszubildende) an Betriebe ausgezahlt (Stichtag 31.01.2023).

Erstattung von Ausbildungskosten an überbetriebliche Ausbildungsstätten

Die LAK erstattet 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 bei Erfüllung vorgegebener Qualitätsanforderungen 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 überbetrieblicher Ausbildungsstätten in die bei der LAK geführte Liste 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 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	Ausbildende Betriebe	Tagewerke	Erstattungsleistung (Mio. EUR)			
				Tagewerke	Veränderung in %	Internat	Veränderung in %
2018	6.317	3.839	127.791	7,73	14	3,00	17
2019	6.909	4.227	143.505	8,69	12	3,38	13
2020	7.332	4.022	122.218	7,40	–15	2,86	–15
2021	7.770	4.290	147.122	9,22	25	3,42	20
2022	8.051	4.338	161.850	9,74	6	3,80	11

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.

Foto: stock.adobe.com

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, die einen Renten- oder gleichgestellten Versorgungsanspruch begründen, bestimmte Wartezeiten nachweisen können sowie die Unverfallbarkeit erfüllt haben. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Bezug der gesetzlichen Rente aus dem Dachdeckerhandwerk aus, behält er eine unverfallbare 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. 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 93,40 EUR. Die Beihilfe zur Erwerbsminderungs-/Unfallrente beträgt 73,96 EUR, die mit Eintritt in die Altersrente ebenfalls auf 93,40 EUR ansteigt. Das Sterbegeld beträgt im Höchstfall bis zu 511,32 EUR.

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).

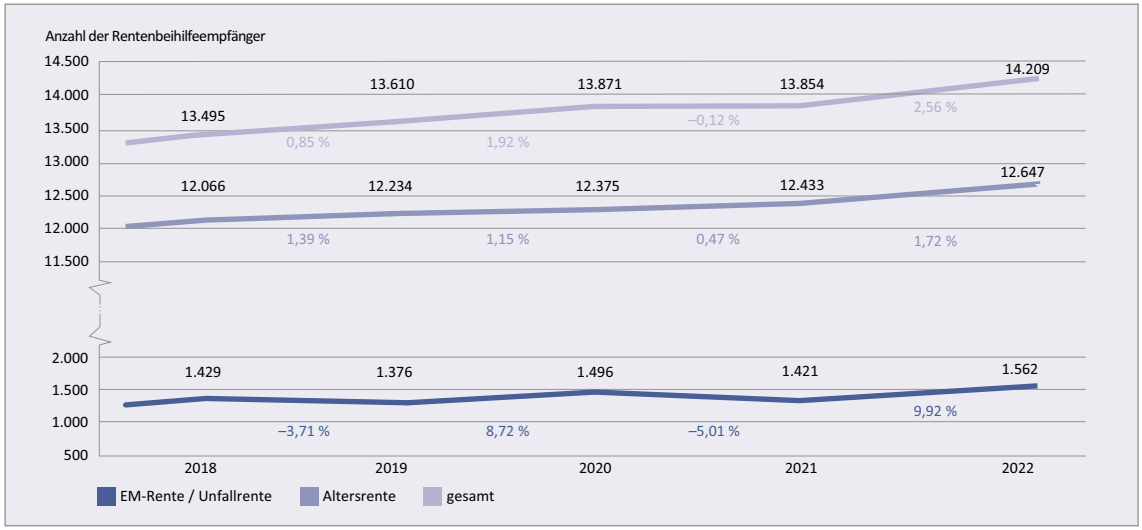
In der Summe wurden im Geschäftsjahr 13,2 Mio. EUR an Leistungen in der Rentenbeihilfe an die Versicherten ausgezahlt. Hierin enthalten sind rund 12.500 EUR Kapitalleistungen und mehr als 300.000 EUR, die an die Hinterbliebenen an Sterbegeldern ausgezahlt wurden.

Im Geschäftsjahr wurden außerdem rund 1,05 Mio. EUR ausgezahlt, welche Rentenansprüche aus Vorjahren betreffen.

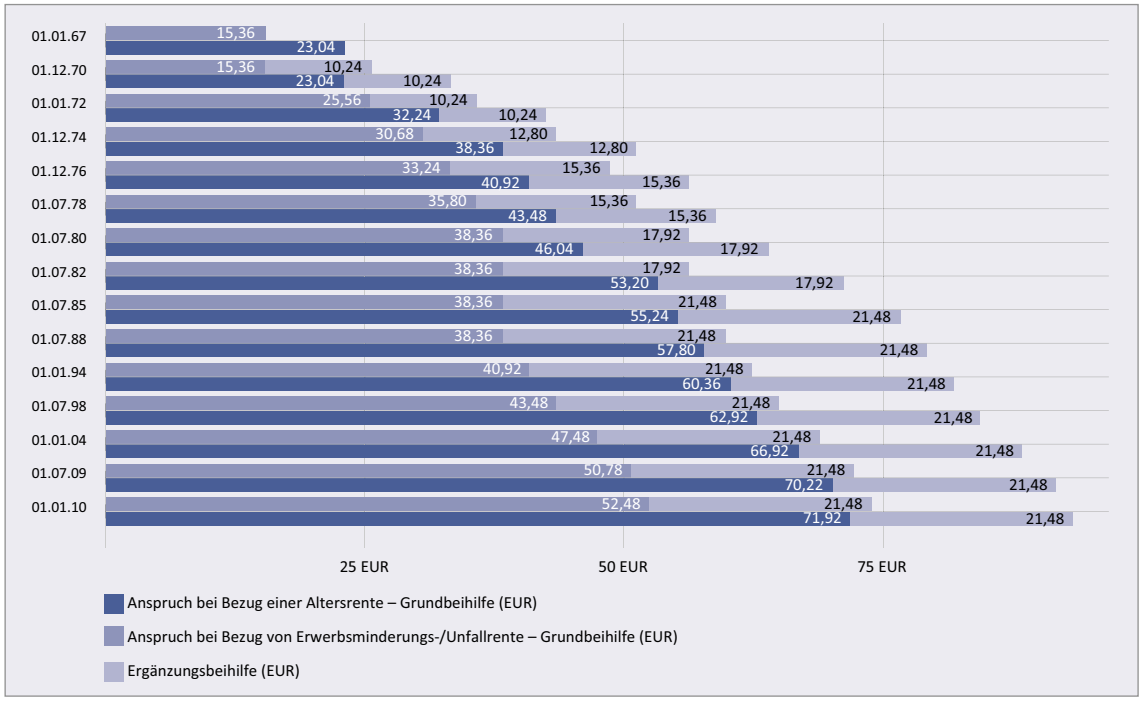
Zum Ende des Geschäftsjahres erhielten 14.209 Versicherte Rentenbeihilfeleistungen der ZVK. Hiervon beziehen 1.562 Versicherte eine Beihilfe zur Erwerbsminderungs-/Unfallrente und 12.647 Versicherte Beihilfe zum Altersruhegeld.

Entwicklung Gesamtbestand
Der Gesamtbestand der Beihilfebezieher stieg im Vergleich zum Vorjahr leicht.
Die durchschnittliche Beihilfezahlung im Jahr 2022 lag bei monatlich 77,00 EUR.

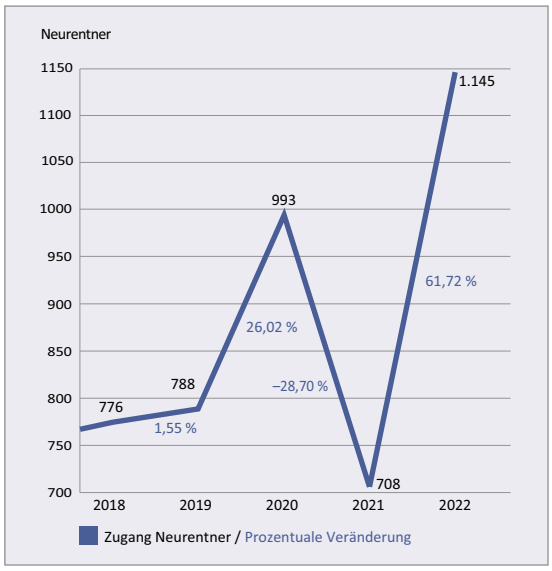
Beihilfeempfänger



Erhöhung Rentenbeihilfe



Zugang Neurentner



Im Jahr 2022 wurden 1.145 Neuanträge bewilligt.

Altersdurchschnitt der Leistungsbezieher
Bezogen auf die im Berichtsjahr 2022 bewilligten Bescheide liegt der Altersdurchschnitt der Versicherten zu Beginn der Altersrente bei 64,1 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 55,4, das der Unfallrente sogar bei 41,9 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 93,40 EUR erhalten, was für die leider oft nur geringen gesetzlichen Erwerbsminderungs- oder Unfallrenten eine wichtige Unterstützung ist.

Foto: stock.adobe.com

b. Tarifliche Zusatz-Rente

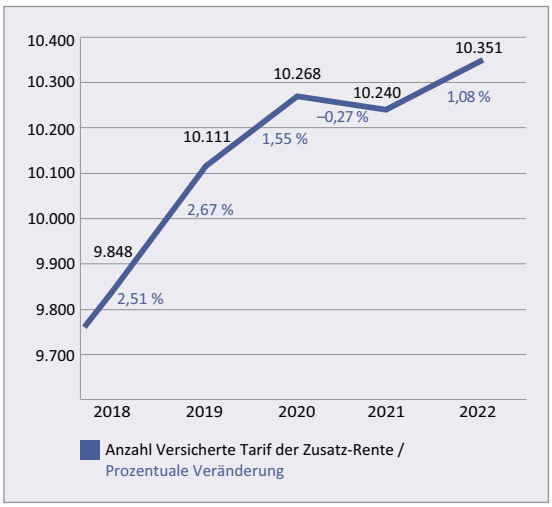
In einem zweiten Geschäftsbereich bietet die ZVK seit 2001 eine Tarifliche Zusatz-Rente an, bei der sowohl gewerbliche Arbeitnehmer als auch Angestellte im Dachdeckerhandwerk die Möglichkeit haben, sich einen zusätzlichen individuellen Anspruch auf eine Altersvorsorge aufzubauen. Grundlage bildet der 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 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.

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 10.351 Verträge im Tarif der Zusatz-Rente. Die Zahl der Neuzugänge im Jahr 2022 belief sich auf 203 Verträge (Vorjahr 178).

Anzahl Versicherte Tarif der Zusatz-Rente



Ende 2022 erhielten in diesem Geschäftsbereich 403 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 158.537 (Vorjahr 133.821) individuelle Versicherungskonten für im Dachdeckerhandwerk beschäftigte Arbeitnehmer. Versichert waren 155.629 Arbeitnehmer und 2.908 Arbeitnehmerinnen.

Ende 2022 erhielten 435 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 Höhe der Beitragszahlungen kann zu Vertragsabschluss individuell gewählt und später zu bestimmten Voraussetzungen der Höhe nach unterschiedlichen Lebensbedingungen angepasst werden. Beim Abschluss des Vertrags fallen außerdem weder Abschlussgebühren noch Vermittlungsprovisionen an, die die spätere Rentenleistung reduzieren könnten, 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

Foto: stock.adobe.com

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.

Zugeschnitten auf die Besonderheiten des Dachdeckerhandwerks

Die Tariflichen Zusatz-Rente Tarif 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.

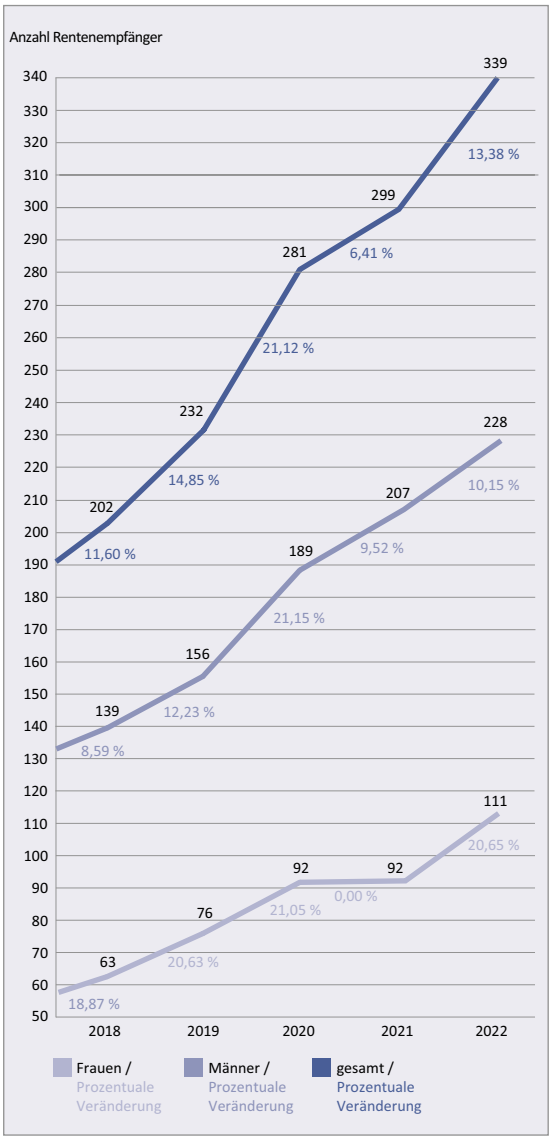
Unisex-Tarife

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

Zum Ende des Geschäftsjahres 2022 bestanden 3.076 Versicherungsverträge (2.601 Männer, 475 Frauen). Der durchschnittliche monatliche Beitrag der Arbeitnehmer zum Aufbau dieser Form der dachdeckerspezifischen Altersversorgung betrug rund 35,00 EUR.

Im Berichtsjahr sind insgesamt 33 neue Rentner und Rentnerinnen hinzugekommen, sodass zum Ende des Jahres 2022 insgesamt 339 Versicherte, davon 228 männliche und 111 weibliche, eine Rentenzahlung vom ZVW beziehen.

Entwicklung der Rentenempfänger-Zahlen



In der Summe wurden im Geschäftsjahr rund 512.000 EUR an Leistungen in der Tariflichen Zusatz-Rente Tarif Plus ausgezahlt. Hierin enthalten sind 206.000 EUR Kapitalleistungen.

5. Mitarbeiter bei SOKA-DACH

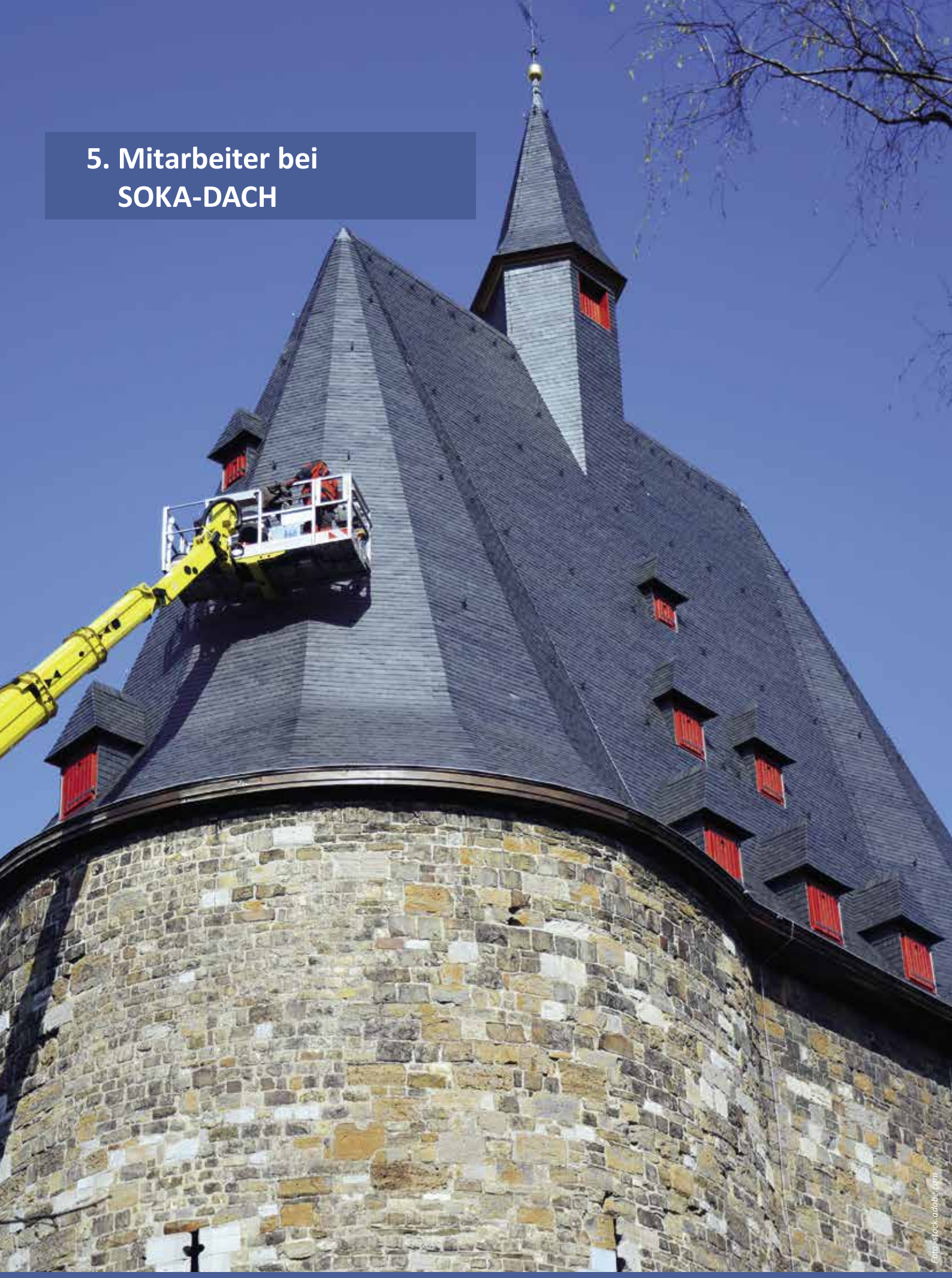


Foto: stock.adobe.com

Zum Jahresende 2022 waren bei SOKA-DACH insgesamt 93 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv beschäftigt – davon drei Personen in Elternzeit –, 63 bei der LAK, 29 bei der ZVK und einer beim ZVW.

Im Vergleich zu 2021 hat sich die Gesamtzahl der Beschäftigten um einen verringert.

Beschäftigte	Anzahl 2021	Anzahl 2022
gesamt	94	93
weiblich	63	60
männlich	31	33
Vollzeit	71	70
Teilzeit	23	23

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

	LAK	ZVK	ZVW
jünger als 25	2	1	–
26 – 30	2	2	–
31 – 35	7	2	1
36 – 40	8	6	–
41 – 45	14	6	–
46 – 50	12	2	–
51 – 55	6	3	–
56 – 60	11	2	–
älter als 61	1	5	–

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

- 40 Jahre – 1 Mitarbeiter/-in
- 30 Jahre – 1 Mitarbeiter/-in
- 25 Jahre – 2 Mitarbeiter/-innen
- 20 Jahre – 4 Mitarbeiter/-innen
- 10 Jahre – 3 Mitarbeiter/-innen.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag bei der LAK bei 12 Jahren und der ZVK bei 10,5 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.

Foto: stock.adobe.com