SOKA DACH

Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks

Geschäftsbericht über das Geschäftsjahr 2018

Impressum

Herausgeber:
Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk
Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG
Zentrales Versorgungswerk für das Dachdeckerhandwerk VVaG
Gustav-Stresemann-Ring 7 a
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
60439 Frankfurt am Main
www.zplusz.de

Titelbild:
Wienerberger GmbH

März 2019

Vorwort

Wie in jedem Jahr möchten wir an dieser Stelle wieder kurz auf bedeutsame Ereignisse aus dem Berichtsjahr eingehen und einen Ausblick auf das laufende Jahr geben.

Das Dachdeckerhandwerk profitierte im Berichtsjahr ebenso wie die Bauwirtschaft insgesamt von weiterhin positiven Rahmenbedingungen. So herrschten mit einem milden Winter und trockenen Sommer für das Gewerbe gute Witterungsbedingungen, die zu weniger witterungsbedingten Ausfällen führten. Daneben sorgte die anhaltend positive Konjunkturentwicklung in Deutschland für eine gute Auftragslage insbesondere seitens privater Auftraggeber, hier vor allem im Bereich Sanierung und Reparatur. Private Neubautätigkeiten sowie der öffentliche Bau spielten dagegen eine geringere Rolle. All dies drückt sich in einem für 2018 zu erwartenden Umsatzplus aus, das das größte seit 2011 sein wird. Dennoch wird das Dachdeckerhandwerk hier erneut weniger Steigerung verzeichnen als das Bauhauptgewerbe insgesamt.

Im Sommer 2018 beschlossen die Tarifvertragsparteien des Dachdeckerhandwerks, die Einziehung des seit Juli 2015 erhobenen Grundbeitrages für Betriebe ohne Beschäftigte (sog. Soloselbstständige) einzustellen und hierfür gezahlte Beiträge an die Betriebe zurückzuerstatten. Hintergrund dieser Entscheidung war die zu diesem Zeitpunkt gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach die Tarifvertragsparteien keine Regelungsmacht zur tarifvertraglichen Heranziehung solcher Betriebe zu Sozialkassenbeiträgen haben. Unmittelbar danach begann SOKA-DACH mit der Rückerstattung der Grundbeiträge an die betr. Betriebe, diese ist inzwischen weitgehend abgeschlossen.

Die Außendienstmitarbeiter des Bereiches Betriebsprüfung bei SOKA-DACH leisten seit Jahren einen wertvollen Beitrag zur Umsetzung des Sozialkassenverfahrens im Dachdeckerhandwerk (siehe auch unter 1.3, S. 9). Dabei stellen sie nicht nur sicher, dass die Dachdeckerbetriebe die tarifvertraglichen Regelungen vertragskonform anwenden, sondern sie prüfen auch, ob ein Betrieb überhaupt am Verfahren teilzunehmen hat. Gerade Letzteres stellt angesichts komplexer Abgrenzungsfragen bezüglich anderer Gewerke eine zunehmende Herausforderung für die Betriebe und SOKA-DACH dar. Um den anspruchsvollen Aufgaben weiterhin in angemessener Weise gerecht werden zu können, ist hier für die zweite Hälfte des Jahres 2019 eine personelle Aufstockung vorgesehen.

Daneben zeigt der ständige Kontakt von SOKA-DACH mit den Betrieben und den Tarifvertragsparteien des Dachdeckerhandwerks, dass ein beständiger Austausch mit und Beratung durch SOKA-DACH für eine höhere Akzeptanz der Tarifverträge und des Sozialkassenverfahrens sorgt. Aus diesem Grund wurde im Oktober 2018 ein Betriebsberater eingestellt. Aufgabe des neuen Mitarbeiters ist die primäre Pflege der Kontakte zur Dachdecker-Branche, auch vor Ort (siehe auch unter 1.3, S. 9).

Nicht unerwähnt bleiben soll an dieser Stelle schließlich ein Ereignis in eigener Sache, das für die Beschäftigten von SOKA-DACH von großer Bedeutung ist. Im März 2019 haben wir neue Räumlichkeiten in zentraler Wiesbadener Lage bezogen. Die modernen Büroräume und zeitgemäßen technischen Einrichtungen werden ihren Beitrag dazu leisten, dass wir uns in Zukunft als Dienstleister noch besser für die Belange der Betriebe des Dachdeckerhandwerks einsetzen können.

Christian Schneider *Yvonne Dobner*

Inhaltsverzeichnis

1. Übersicht **4**

1.1 Gemeinsame Einrichtung **5**

SOKA-DACH 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 in 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 (Tarif 01) 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 Haloma

1.1 Gemeinsame Einrichtung

SOKA-DACH

Die Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks vereinen unter diesem gemeinsamen Namen die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (LAK), die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG (ZVK) sowie das Zentrale Versorgungswerk für das Dachdeckerhandwerk VVaG (ZVW).

Alle drei Sozialkassen sind von den Tarifvertragsparteien des Dachdeckerhandwerks geschaffene gemeinsame Einrichtungen i. S. des § 4 Abs. 2 Tarifvertragsgesetz (TVG). 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 2018 14.370 Betriebe mit rund 63.296 Beschäftigten. Für 13.646 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 „Arbeit gestalten, Fachkräfte halten“ mit dem Ziel der Weiterentwicklung der SOKA-DACH-Leistungen und der Unterstützung der Betriebe des Dachdeckerhandwerks.

Foto: Fotolia

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.

Die bisherigen Erfahrungen mit dem Knowledge-Café und die positiven Rückmeldungen der in 2018 besuchten Einrichtungen (drei Meister- und zwei Berufsschulklassen) zeigen, dass sich eine Win-win-Situation für alle Beteiligten ergeben hat. Die Bitten der Schulen um weitere Beratungsveranstaltungen bestätigen das. Am Ende des Jahres 2018 wurden für 2019 sechs Folgetermine vereinbart.

Darüber hinaus ist geplant, die Präsenz unseres Beraterteams auf sonstigen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberveranstaltungen sowie Fachmessen zu erhöhen.

Betriebsprüfung

Im Berichtsjahr 2018 hat der Außendienst bereits erfasste Dachdeckerbetriebe im Hinblick auf die korrekte und vollständige Teilnahme am Sozialkassenverfahren geprüft. Ein weiteres Tätigkeitsfeld, das zunehmend an Bedeutung gewinnt, besteht in der Prüfung von Betrieben mit dem Ziel der Feststellung der Tarifunterworfenheit. Die geprüften Betriebe hatten wie im Vorjahr durchschnittlich fünf Beschäftigte.

Die Anzahl der durchgeführten Betriebsprüfungen ging im Vergleich zum Vorjahr leicht zurück, was auf den Ausfall eines (von insgesamt drei) Betriebsprüfers während des gesamten zweiten Halbjahres 2018 zurückzuführen ist. Gleiches gilt für die nachzumeldenden Bruttolohnsummen sowie die Rückzahlungen zu Unrecht erhaltener Erstattungsleistungen.

2. Leistungen im Überblick

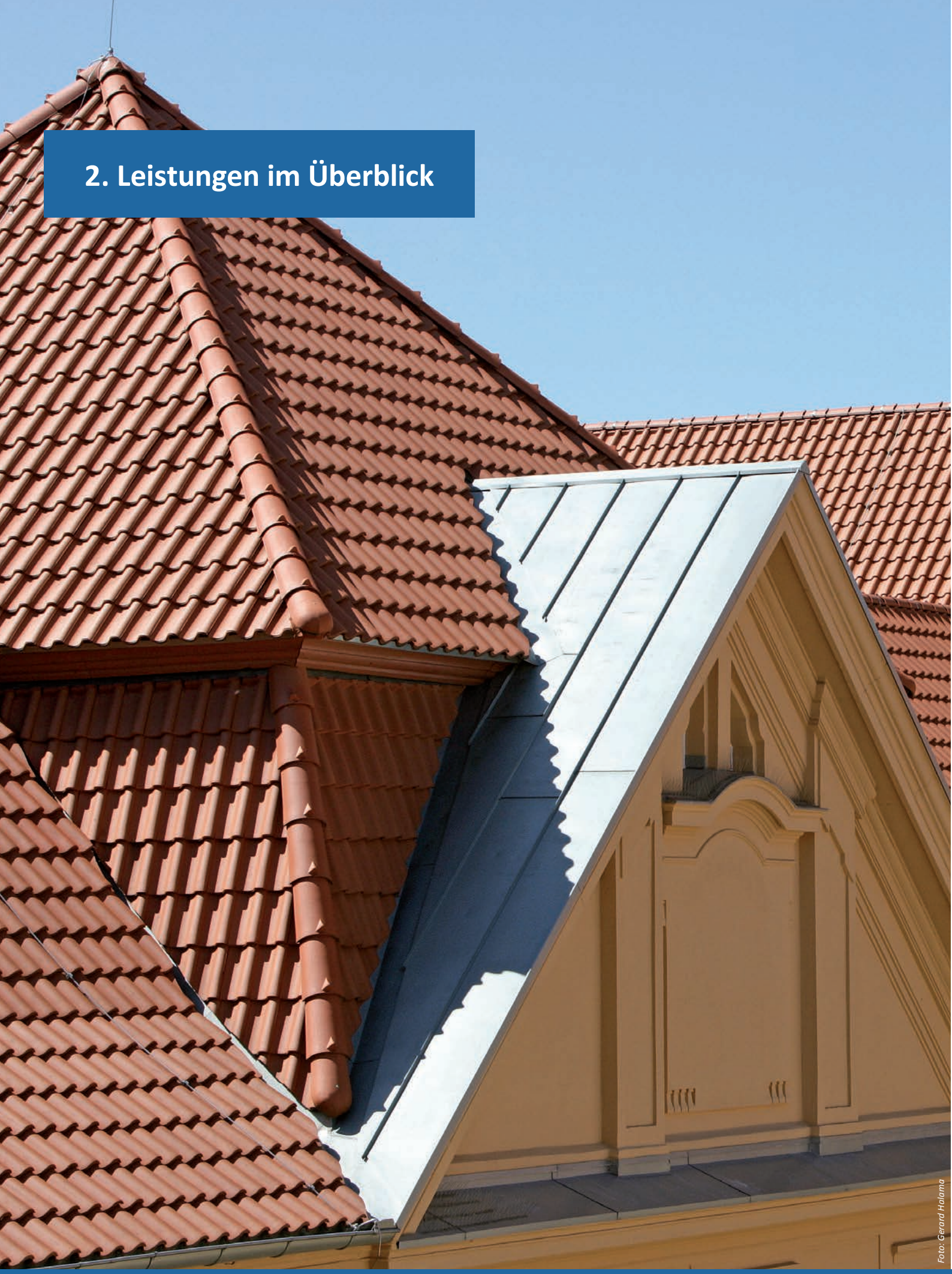


Foto: Gerard Holania

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 2018 einschließlich der Winterbeschäftigungsumlage im Westen 12,50 Prozent und im Osten 12,15 Prozent.

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

Foto: Fotolia

Verteilung des Gesamtbeitrags (in Prozent der Bruttolohnsumme)

	West	Ost
Berufsbildung	2,30	2,30
Zusatzversorgung	1,00	1,00
Teil eines 13. Monatseinkommens	6,20	5,85
Insolvenzsicherung	0,00	0,00
Beschäftigungssicherung	1,00	1,00
Sozialkassenbeitrag	**10,50**	**10,15**
Winterbeschäftigungsumlage	2,00	2,00
Gesamtbeitrag	**12,50**	**12,15**

Sozialkassenbeiträge (in Prozent der Bruttolohnsumme inkl. Winterbeschäftigungsumlage)

	West	Ost	Winterbeschäftigungs-umlage	Gesamtbeitrag West	Gesamtbeitrag Ost
ab 01.11.2006	5,20	4,85	2,50	7,70	7,35
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

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 2018 hat die LAK für diese Leistungen insgesamt 131,63 Mio. EUR an die Betriebe und an Arbeitnehmer ausgezahlt, dies entspricht einer Steigerung im Vergleich zum Vorjahr um 2,57 Prozent.

Ausgezahlte Leistungen (in Mio. EUR)

Jahr	Leistungen
2014	90,98
2015	104,01
2016	107,97
2017	128,33
2018	131,63

Foto: Wienerberger GmbH

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 2018 an insgesamt 13.539 Rentner/-innen rund 12 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 in der jüngsten der drei Sozialkassen, dem ZVW, wurden im Geschäftsjahr 2018 Rentenleistungen erbracht, nämlich an 202 Rentner. Die Summe der ausgezahlten Renten belief sich auf rund 160.000 EUR (Vorjahr rund 142.000 EUR an 181 Rentner).

3. Allgemeine Kennzahlen des Dachdeckerhandwerks

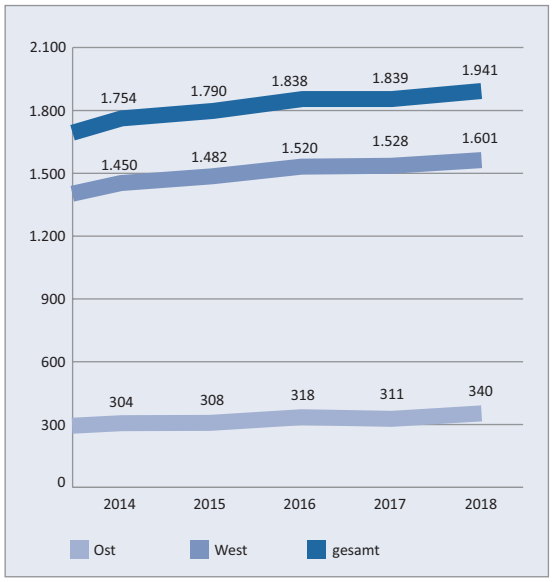
Foto: Gerard Halama

Für das Berichtsjahr 2018 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 2018 auf 1.941 Mio. EUR, ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahr (1.839 Mio. EUR) um 5,55 Prozent.

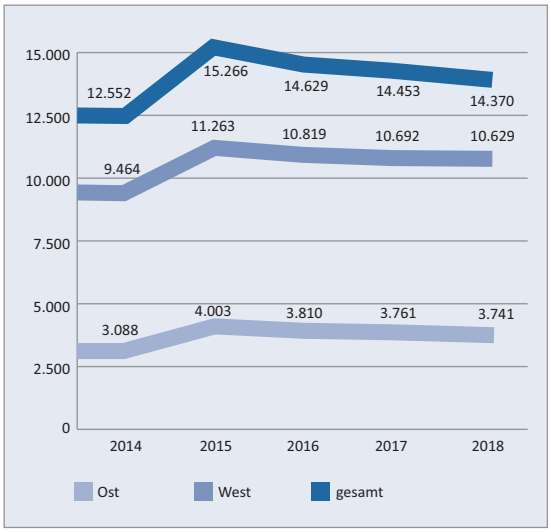
Gemeldete Bruttolohnsumme in Mio. EUR



3.2 Betriebsaufteilung nach Bundesländern – West/Ost

Die Zahl der im Jahresdurchschnitt gemeldeten Betriebe ist im Berichtszeitraum 2018 im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht zurückgegangen. Bundesweit sank die Zahl der Betriebe um 83, das entspricht einem Minus von 0,57 Prozent.

Betriebe

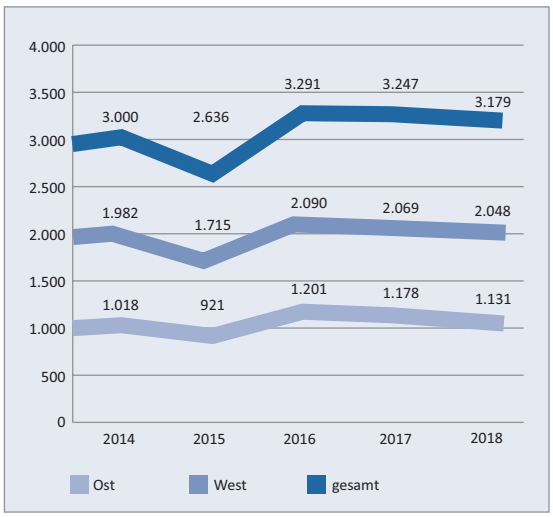


Die Aufteilung der Betriebe auf die einzelnen Bundesländer zeigt im Vergleich zum Vorjahr kaum Veränderungen.

Bundesland	2017	2018
Baden-Württemberg	822	821
Bayern	876	881
Berlin	410	409
Brandenburg	781	790
Bremen	84	82
Hamburg	79	78
Hessen	1.025	1.024
Mecklenburg-Vorpommern	423	419
Niedersachsen	1.463	1.463
Nordrhein	2.382	2.355
Rheinland-Pfalz	1.009	1.006
Saarland	283	283
Sachsen-Anhalt	626	615
Sachsen	1.307	1.297
Schleswig-Holstein	574	561
Thüringen	624	620
Westfalen	1.685	1.666

Im Vergleich zum Jahr 2017 ist die Zahl der Betriebe, die keine Arbeitnehmer beschäftigen, im Berichtszeitraum nahezu konstant geblieben.

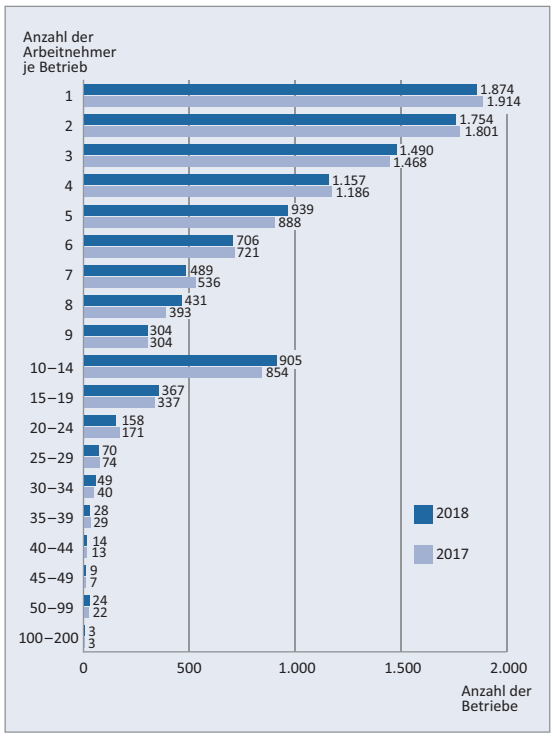
Betriebe ohne Arbeitnehmer



3.3 Betriebsgrößen im Dachdeckerhandwerk

Das Dachdeckerhandwerk ist stark kleinbetrieblich strukturiert. Insgesamt beschäftigten im Berichtszeitraum 9.144 Betriebe weniger als 10 Arbeitnehmer, das sind 63,63 Prozent. Fast die Hälfte der Betriebe, nämlich 6.275 und damit 43,67 Prozent, beschäftigten sogar weniger als 5 gewerbliche Arbeitnehmer.

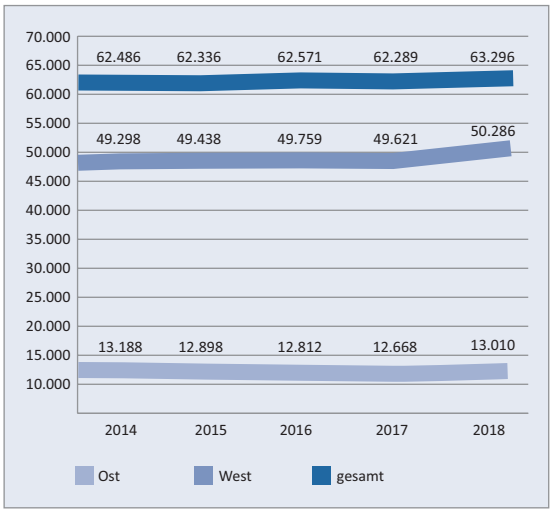
Anzahl der Betriebe nach Arbeitnehmeranzahl



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 63.296 Beschäftigten (Vorjahr 62.289) war ein minimaler Anstieg um 1,62 Prozent zu verzeichnen.
Im Westen nahm die Zahl der Beschäftigten um 1,34 Prozent zu, im Osten stieg sie um 2,70 Prozent.

Beschäftigtenzahlen



3.5 Unternehmensinsolvenzen

Im Jahr 2018 wurden bis zum Jahresende 200 Unternehmensinsolvenzen verzeichnet. Dies ist die niedrigste Zahl seit der jährlichen Erfassung dieses Wertes im Jahr 2008.

Insolvenzen

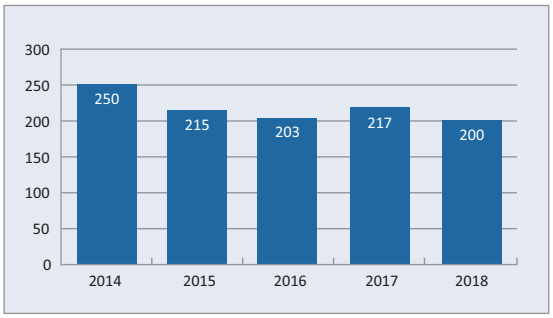
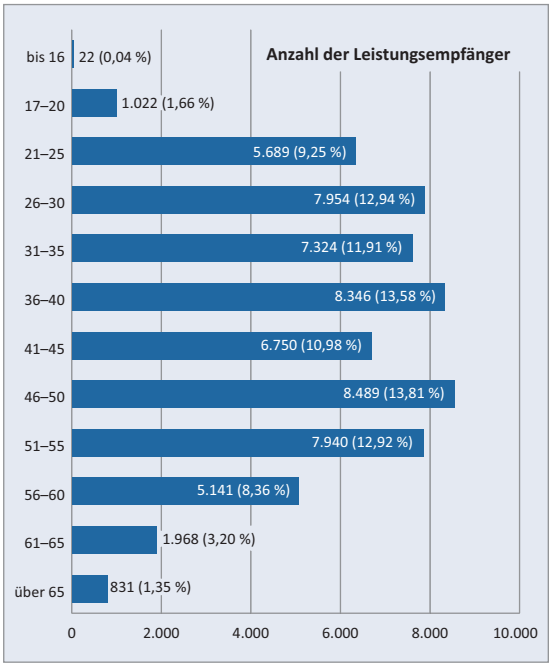


Foto: Sven-Erik Tornow

3.6 Altersstruktur der Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk[1]

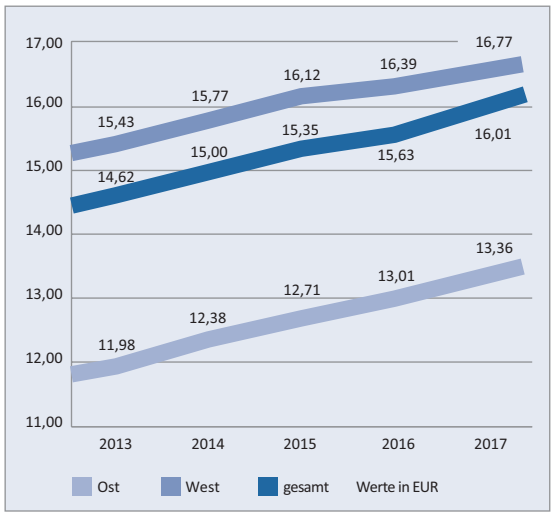
Die Altersstruktur im Dachdeckerhandwerk zeigt mit einer Spitze zwischen 46 und 50 Jahren eine gleichmäßige Verteilung zwischen 21 und 55. Ab 51 nimmt die Anzahl der noch im Dachdeckerhandwerk Beschäftigten deutlich ab, was sicherlich auch auf die harte körperliche Arbeit zurückzuführen ist.



1 Basis: Abrechnung Teil eines 13. Monatseinkommen 2017

3.7 Durchschnittlicher Bruttolohn[2]

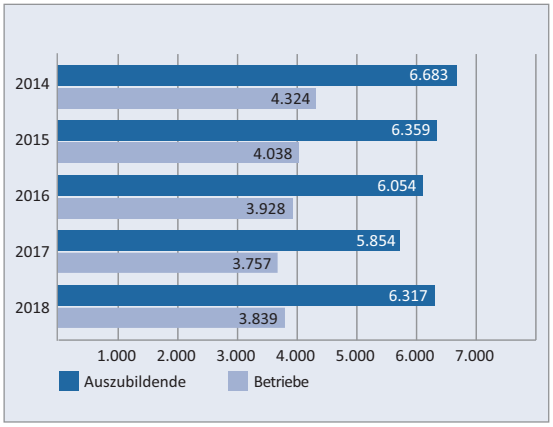
Der für die Berechnung des 13. Monatseinkommens zugrunde zu legende durchschnittliche Bruttostundenlohn der Monate April bis September des laufenden Jahres erhöht sich stetig.



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	296	191
Bayern	284	191
Berlin	232	95
Brandenburg	159	100
Hamburg	41	14
Hessen	522	361
Mecklenburg-Vorpommern	104	76
Niedersachsen/ Bremen*	982	489
Nordrhein	1.270	767
Rheinland-Pfalz	389	314
Saarland	151	105
Sachsen-Anhalt	108	56
Sachsen	262	198
Schleswig-Holstein	354	196
Thüringen	148	104
Westfalen	1.015	582

*in Bremen 74 Auszubildende in 29 Betrieben

4. Leistungen der Sozialkassen im Einzelnen

Foto: Gerard Halama

4.1 Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (LAK)

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

a. Beschäftigungssicherung in 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 während 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.

Das Ausfallgeld in Höhe von 75 Prozent eines bestimmten durchschnittlichen bzw. vereinbarten Stundenlohns zahlt der Arbeitgeber an seinen Arbeitnehmer für jede Stunde, die in den Monaten April, Oktober oder November eines Kalenderjahres (Winterperiode) infolge der Unmöglichkeit der Arbeitsleistung aus zwingenden Witterungsgründen ausfällt und für die infolgedessen der entsprechende Lohnanspruch entfällt.

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

Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Ausfallgeldes für den Monat April ist der durchschnittliche Stundenlohn der Monate Mai bis September des vorangegangenen Jahres, in den Monaten Oktober und November erhöht sich dieser durchschnittliche Stundenlohn um den Prozentsatz, um den sich der Bundesecklohn im laufenden Kalenderjahr erhöht hat. In den Fällen, in denen ein solcher durchschnittlicher Stundenlohn nicht ermittelt werden kann, wird als Berechnungsbasis der vereinbarte Stundenlohn zugrunde gelegt.

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

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

Jahr	Anzahl Ausfallstunden	Anzahl Arbeitnehmer	Anzahl Betriebe	Gesamtvolumen (Mio. EUR)
2014	624.225	27.354	5.061	8,73
2015	889.244	34.209	6.254	12,51
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

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)
2013	62.999	15,43	11,98	64,85
2014	62.726	15,77	12,38	66,51
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

* Das Geschäftsjahr 2018 kann in der Vergleichsdarstellung noch nicht ausgewertet werden, da die Antragsfrist der Betriebe für die Erstattungsleistung noch bis 31. Mai 2019 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 Fünffachen für das erste,
- dem Dreifachen 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 11,16 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 1,17 Mio. EUR für 467 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
2014	6.045	638	3.841	483
2015	5.721	638	3.542	496
2016	5.419	635	3.446	482
2017	5.185	669	3.273	484
2018	5.536	781	3.305	534

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
2014	6.045	638	137.251	6,60	2,03
2015	5.721	638	125.752	6,10	1,97
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

Foto: Gerard Halama

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 25. Lebensjahr vollendet und mindestens 5 Jahre in einem Dachdeckerbetrieb gearbeitet hat.

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

In der Summe wurden im Geschäftsjahr 11,33 Mio. EUR an Rentenbeihilfen ausgezahlt. Hierin enthalten sind 2,51 Mio. EUR Ergänzungsbeihilfe. Des Weiteren wurden 243.102 EUR Sterbegeld an Hinterbliebene gezahlt.

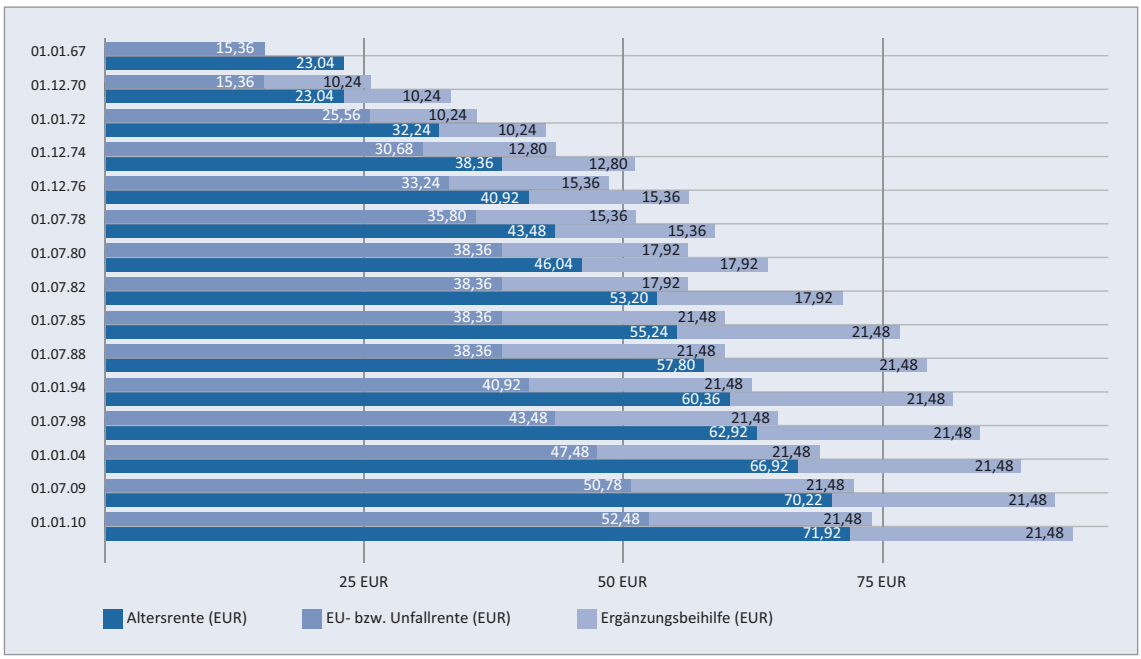
Im Geschäftsjahr wurden außerdem rund 622.000 EUR ausgezahlt, die Rentenansprüche aus Vorjahren betreffen.

Zum Ende des Geschäftsjahres erhielten 13.495 Versicherte Rentenbeihilfeleistungen der ZVK. Hiervon beziehen 1.429 Versicherte eine Beihilfe zur Erwerbsminderungs-/Unfallrente und 12.066 Versicherte Beihilfe zum Altersruhegeld.

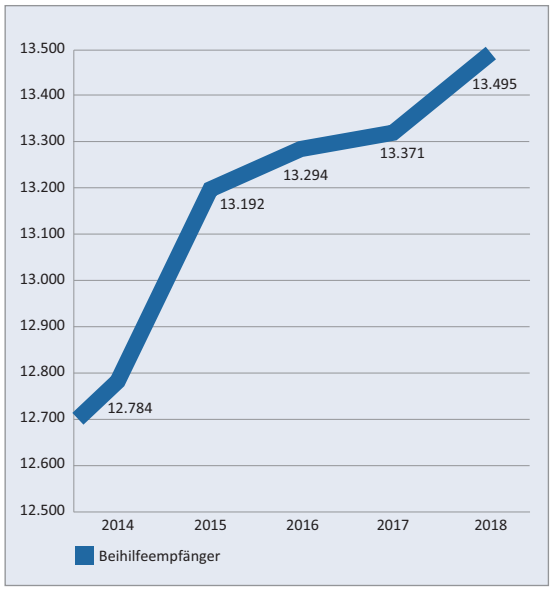
Jahr	EU-Rente/ Unfallrente	Altersrente	Gesamt
2014	1.663	11.121	12.784
2015	1.596	11.596	13.192
2016	1.521	11.773	13.294
2017	1.470	11.901	13.371
2018	1.429	12.066	13.495

Die durchschnittliche Beihilfezahlung im Jahr 2018 lag bei monatlich 69,97 EUR.

Die bisher verstorbenen Versicherten erhielten im Durchschnitt 15,6 Jahre Rentenbeihilfeleistungen.

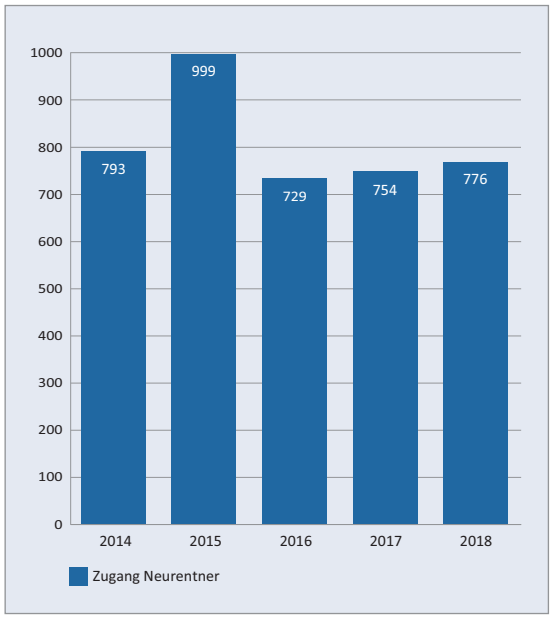


Entwicklung Gesamtbestand
Der Gesamtbestand der Beihilfebezieher steigt im Vergleich zum Vorjahr weiter an.



Im Jahr 2018 wurden 776 Neuanträge bewilligt.

Zugang Neurentner



Altersdurchschnitt der Leistungsbezieher
Bezogen auf die im Berichtsjahr 2018 bewilligten Bescheide liegt der Altersdurchschnitt der Versicherten zu Beginn der Altersrente bei 63,6 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 54,1, das der Unfallrente sogar bei 38,4 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 (Tarif 01)

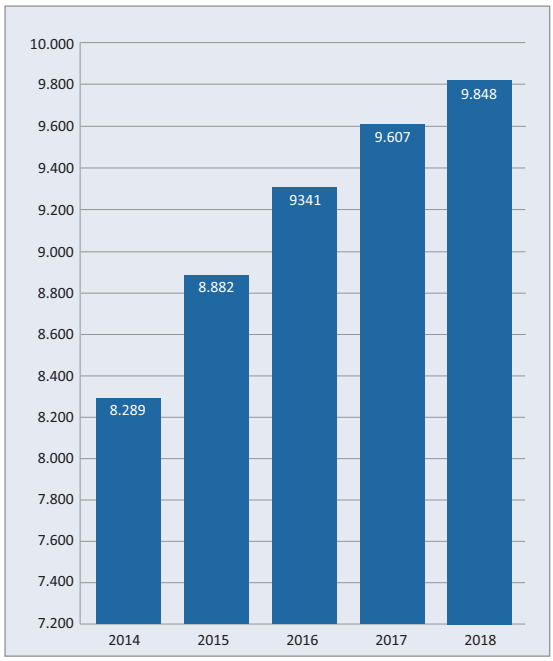
In einem zweiten Geschäftsbereich bietet die ZVK seit 2001 eine Tarifliche Zusatz-Rente (Tarif 01) an, bei der sowohl gewerbliche Arbeitnehmer als auch Angestellte im Dachdeckerhandwerk die Möglichkeit haben, sich einen zusätzlichen individuellen Anspruch auf eine Altersvorsorge aufzubauen. Grundlage bildet der Tarifvertrag über eine Tarifliche Zusatz-Rente im Dachdeckerhandwerk (TV TZR).

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 9.848 Verträge im Tarif 01. Die Zahl der Neuzugänge im Jahr 2018 belief sich auf 290 Verträge (Vorjahr 371).

Anzahl Versicherte Tarif 01



Ende 2018 erhielten in diesem Geschäftsbereich 147 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).

Foto: Sven-Erik Tornow

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 111.729 (Vorjahr 105.608) individuelle Versicherungskonten für im Dachdeckerhandwerk beschäftigte Arbeitnehmer. Versichert waren 110.003 Arbeitnehmer und 1.726 Arbeitnehmerinnen.

Die Summe der bisher eingezahlten Beiträge beläuft sich auf rund 255 Mio. EUR.

Ende 2018 erhielten 49 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 Umwandlung von Bruttoentgelt (Entgeltumwandlung) haben gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte im Dachdeckerhandwerk die Möglichkeit, beim ZVW individuelle Verträge für die Altersversorgung abzuschließen, wobei gemäß § 3 Nr. 63 EStG im Kalenderjahr ein Betrag in Höhe von 4 Prozent der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten steuer- und sozialversicherungsfrei 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

Foto: Fotolia

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 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 wird mit Beginn der gesetzlichen Altersrente als regelmäßige lebenslange Rentenzahlung geleistet.

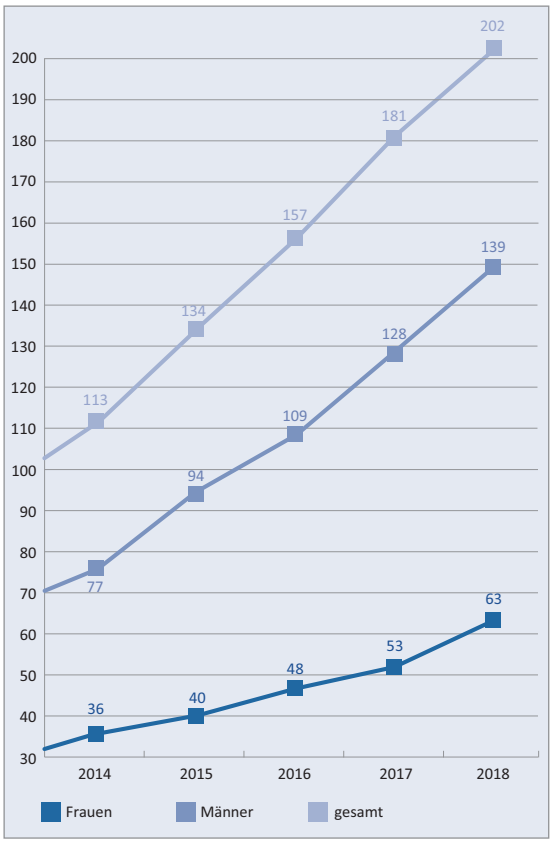
Beim Tod der Versicherten vor Beginn der Rentenzahlung wird den Hinterbliebenen die Summe der Versicherungsbeiträge zuzüglich vorhandener Überschussanteile, maximal jedoch die gebildete Deckungskapitalrückstellung ausgezahlt.

Unisex-Tarife

Zum 1. Januar 2012 wurde die Generation TarifPlus 2012 eingeführt. Hierbei handelt es sich um den ersten Unisex-Tarif. Bei der Berechnung der Beihilfe werden demnach keine Leistungsunterschiede zwischen Männern und Frauen gemacht.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2018 bestanden 3.109 Versicherungsverträge (2.627 Männer, 482 Frauen). Der durchschnittliche monatliche Beitrag der Arbeitnehmer zum Aufbau dieser Form der dachdeckerspezifischen Altersversorgung betrug rund 42,00 EUR.

Im Berichtsjahr sind insgesamt 24 neue Rentner und Rentnerinnen hinzugekommen, sodass zum Ende des Jahres 2018 insgesamt 202 (Vorjahr 181) Versicherte, davon 139 männliche und 63 weibliche, eine Rentenzahlung vom ZVW beziehen.



Die durchschnittliche Höhe der Zusatz-Rentenzahlung steigt aufgrund der längeren Ansparphase stetig. Insgesamt wurden 2018 rund 160.000 EUR als Zusatzrente ausgezahlt.

5. Mitarbeiter bei SOKA-DACH

Foto: Wienerberger GmbH

Zum Jahresende 2018 waren bei SOKA-DACH insgesamt 97 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv beschäftigt – davon eine Person in Elternzeit –, 63 bei der LAK, 33 bei der ZVK und einer beim ZVW.

Im Vergleich zu 2017 stieg die Gesamtzahl der Beschäftigten um 1,0 Prozent von 96 auf 97. Die Anzahl der ruhenden Arbeitsverhältnisse sank im Vergleich zu 2017 von 4 auf 2 in 2018.

Beschäftigte	Anzahl 2017	Anzahl 2018
gesamt	96	97
weiblich	62	62
männlich	34	35
Vollzeit	76	75
Teilzeit	20	22

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

	LAK	ZVK	ZVW
jünger als 20	0	0	0
21 – 30	2	2	1
31 – 40	17	9	0
41 – 50	22	8	0
51 – 60	18	14	0
älter als 60	4	0	0

Im Berichtszeitraum gab es wiederum Jubiläen wegen langjähriger Betriebszugehörigkeit zu feiern: 25 Jahre – 2 Mitarbeiter/-innen.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag bei der LAK bei 14 Jahren und der ZVK bei 11 Jahren.

Foto: Gerard Halama

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: Fotolia