

# **Westfälische Dachtage in Eslohe**

**Aktuelles aus der Sozialpolitik  
und dem Arbeits- und Tarifrecht  
Referent: Assessor Norbert Breidenbach**

**1. März 2012**



# Tarifsituation: Status 1. März 2012

## Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütungen

- **Anhebung zum 1. September 2011**

- 1. Ausbildungsjahr: + 20 Euro = 470,00 Euro
- 2. Ausbildungsjahr: + 20 Euro = 650,00 Euro
- 3. Ausbildungsjahr: + 45 Euro = 920,00 Euro

- **Laufzeit bis zum 31.07.2012**

- **Monetäres Argument zur Bekämpfung des drohenden Fachkräftemangels**
- **Wettbewerbsgleichheit mit anderen Berufen**
- **Verstärkte Anhebung im 3. Lehrjahr als Mittel gegen hohe Abbruchquote**



## **TV gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk**

### **§ 5 Regelung der täglichen Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbarten bzw. im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bestimmten Arbeits- oder Sammelstelle.

### **§ 21 Nr. 1 IV Dachdeckerhelfer**

Dies sind Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung die im Dachdeckerhandwerk einfache Arbeiten nach Anweisung ausführen:  
nach vollendetem 20. Lebensjahr – nach 6-monatiger Berufszugehörigkeit,  
nach vollendetem 20. Lebensjahr – von 3- bis 6-monatiger Berufszugehörigkeit,  
nach vollendetem 18. Lebensjahr – bis 3-monatiger Berufszugehörigkeit,  
vor vollendetem 20. Lebensjahr – nach 6-monatiger Berufszugehörigkeit,  
vor vollendetem 20. Lebensjahr – bis 6-monatiger Berufszugehörigkeit.

Der RTV gewerbliche Arbeitnehmer wird frei verhandelt, der Rahmentarifvertrag ist kündbar mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende.



# **Tarifvertrag über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk**

## **§ 3 Ausbildungsvergütung**

Ist eine auswärtige Unterbringung erforderlich, so können dem Auszubildenden anteilige Kosten für die Verpflegung in dem Umfang in Rechnung gestellt werden, indem dieser Kosten einspart. Die Anrechnung von anteiligen Kosten und Sachbezugswerten nach § 17 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz darf 50 % der vereinbarten Bruttovergütung nicht übersteigen.

## **§ 5 Abs. 2 und Abs. 3**

Der Teilnehmer ein überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme im Sinne der Ausbildungsverordnung für das Dachdeckerhandwerk hat gegen den ausbildenden Arbeitgeber Anspruch auf Erstattung der Fahrtkosten. Erstattet werden grundsätzlich die Kosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels. Bei Benutzung des eigenen Pkw, was mit dem Arbeitgeber abzustimmen ist, wird das anfallende Fahrgeld im Rahmen der steuerlichen Pauschalsätze (z.Zt. 0,30 Euro je km) erstattet.



## **§ 8 Nr. 3 Ausgleichsregelung**

Die Kasse erstattet

... dem ausbildenden Arbeitgeber die pauschale Abgeltung der  
Ausbildungsvergütung des Auszubildenden für die Dauer der  
überbetrieblichen Ausbildung sowie die gem. § 5 Abs. 2 erstatteten  
Fahrkosten

- a) 28,12 Euro im 1. Ausbildungsjahr je Unterweisungstag,
- b) 30,68 Euro im 2. Ausbildungsjahr je Unterweisungstag,
- c) 33,23 Euro im 3. Ausbildungsjahr je Unterweisungstag;

... dem anerkannten Träger der überbetrieblichen Unterweisungsstätte werden  
die Kosten für jeden Auszubildenden pro Ausbildungstagewerk in Höhe von  
z.Zt. 50 Euro erstattet. Zusätzlich werden je Kalendertag bei internatsmäßiger  
Unterbringung für Kost und Logis pauschal bis zu 25 Euro je Kalendertag  
erstattet.

Die letztgenannten Regelungen gelten bis zum 31. August 2012.



## **§ 9 Ausbildungsförderung**

Der Arbeitgeber erhält für die Zeit bis zum 31. Juli 2012 für jeden Auszubildenden, der in seinem Betrieb nachweislich die Ausbildung zum Dachdecker Gesellen durchläuft, von der Kasse einen Betrag in Höhe von 1.056 Euro pro Ausbildungsjahr.



## **Tarifvertrag Beschäftigungssicherung**

### **§ 3 Ausgleich für Lohnausfall und Sozialaufwand**

Wird die Arbeitsleitung im April, Oktober oder November aus zwingenden Witterungsgründen unmöglich, so entfällt für maximal 53 Stunden der Lohnanspruch. Es gelten § 17 Ziffern 2 und 3 des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk.

### **§ 6 Beitragsabführung**

Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel einen Beitrag von 1 % der Bruttolohnsumme monatlich an die Lohnausgleichskasse abzuführen.  
Auslaufen der Finanzierungsregelung am 31. Dezember 2011



## **Weiterfinanzierung des Ausfallgeldes („Dach-KUG“) bis zum 31.12.2012**

- **Weitere Absicherung von betrieblichen Ausfallrisiken durch Witterungsverhältnisse**
- **Aussetzung der tariflich vorgesehenen Umlagen-erhöhung um 1,0 % ab 01.01.2012 durch Finanzierung aus vorhandenen Treuhandmitteln**





## **Tarifpolitische Ziele**

Tarifliche Lösung zur Einbeziehung von „Ein-Mann-Betrieben“ in die Finanzierung des Sozialkassensystems

Beseitigung des derzeit unbefriedigenden Zustands: „Ein-Mann-Betriebe“ zahlen keine Umlage, erhalten aber volle Ausbildungsförderung bei Einstellung eines Auszubildenden

Schaffung von mehr Wettbewerbsgleichheit gegenüber den Betrieben mit Beschäftigten und Auszubildenden

Künftige Finanzierung und Sicherung des Sozialkassenwesens

Langfristige Stabilisierung der Leistungen für die Betriebe (Solidarsystem)

Qualitätsanforderungen an Ausbildungsstätten (Finanzierung WiBESchUml)



## Sonstiges

### Saison-Kurzarbeitergeldregelung: Erkrankung des Arbeitnehmers in der Schlechtwetterzeit

#### Erkrankung während der Bezugszeit

Erkrankt der Arbeitnehmer **während des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld**, hat er gemäß § 172 Abs. 1 a SGB III Anspruch auf Leistungsfortzahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes durch die Bundesagentur für Arbeit für den Zeitraum, für den auch ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts ohne den Arbeitsausfall bestehen würde. Ob und wie lange ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht, richtet sich nach den gesetzlichen bzw. arbeitsvertraglichen Ansprüchen des Arbeitnehmers. Nach § 3 Abs. 1 EFZG ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, im Krankheitsfall das Entgelt für bis zu sechs Wochen fortzuzahlen. Dieser Anspruch entsteht bereits nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3 EFZG). Für diesen Zeitraum wäre bei einem Zusammentreffen von Krankheit und Arbeitsausfall dann die Leistungsfortzahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes durch die Bundesagentur für Arbeit zu gewähren.



## **Gleicher Kalendermonat**

Die Arbeitsunfähigkeit ist nach den Weisungen der Bundesagentur für Arbeit bereits dann während des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld eingetreten, wenn sie **in demselben Anspruchszeitraum** (Kalendermonat) beginnt.

Diese Voraussetzung wäre somit auch dann erfüllt, wenn die Arbeitsunfähigkeit zwar kalendarisch vor dem Beginn des Arbeitsausfalls eintritt, dies jedoch in demselben Anspruchszeitraum (Kalendermonat) wie der Arbeitsausfall und die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld erfolgt.

## **Erkrankung vor der Bezugszeit**

Erkrankt der Arbeitnehmer dagegen im Kalendermonat vor dem Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld, so besteht ein Anspruch gegen die Krankenkasse auf Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes. Der Bezug von Krankengeld schließt den Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld aus. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eines Arbeitsunfalls im Kalendermonat vor dem Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig erkrankt ist, da dann ein Anspruch auf Verletztengeld besteht (§ 47 SGB VII).



## Beispiel

Im Zeitraum vom 12. bis 16. März 2012 kommt es zu einem Arbeitsausfall aus zwingenden Witterungsgründen. Erkrankt der Arbeitnehmer am 12. März, so besteht für die Zeit vom 12. bis zum 16. März Anspruch auf Leistungsfortzahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer bereits am 7. März erkrankt, da dann die Arbeitsunfähigkeit zwar kalendarisch bereits vor dem witterungsbedingten Arbeitsausfall eingetreten ist, dies jedoch in denselben Anspruchszeitraum (Kalendermonat) wie der Arbeitsausfall erfolgte. Ist die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers jedoch bereits im Vormonat Februar oder noch früher eingetreten, so besteht für die Zeit des witterungsbedingten Arbeitsausfalls (12. bis 16. März 2012) Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes.



## Arbeitszeitguthaben

Ein Anspruch auf Leistungsfortzahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer noch Guthabenstunden aus seinem Arbeitszeitkonto hat, die im Rahmen der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls vorrangig einzubringen sind. Der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer wird insoweit nicht anders behandelt als der gesunde Arbeitnehmer, der vor der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld ebenfalls verpflichtet ist, bestehende Arbeitszeitguthaben einzubringen. Für solche eingebrachten Guthaben besteht dann auch ein Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes erhalten, weil sie bereits im Vormonat erkrankt waren. Sie müssen kein Arbeitszeitguthaben einbringen, weil die gesetzliche Regelung zur Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalles beim Krankengeld nicht gilt.



## Entgeltfortzahlungszeitraum

Die Tage, für die der Arbeitnehmer Anspruch auf Leistungsfortzahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes hat, werden auf den gesetzlichen Zeitraum der Entgeltfortzahlung von sechs Wochen angerechnet. Gleiches gilt für die Tage, für die der Arbeitnehmer Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes erhält und für die Ausfallstunden, für die der Arbeitnehmer Arbeitszeitguthaben einbringt.



# **Arbeitnehmerfreizügigkeit**

**Verlängerung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit für Bulgarien und Rumänien bis zum 31. Dezember 2013**

**Zwischenbilanz zur Freizügigkeit**



## **Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz**

Durch die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse soll nach dem Willen der Bundesregierung dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Der Gesetzentwurf sieht im Wesentlichen vor, dass Ausländer innerhalb von drei Monaten nach Abgabe ihrer Unterlagen ein Verfahren zur Anerkennung ihrer Berufsqualifikation (Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren) durchlaufen können. Dies ist als Rechtsanspruch ausgestaltet.

**Positives Signal für die Betriebe:**

### **EuGH begrenzt Urlaubsanspruch bei Langzeiterkrankung**

Mögliche Auswirkungen auf § 48 RTV für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk





## **Pauschalabgeltung von Überstunden**

Eine Klausel, nach der „etwaig notwendig werdende Über- oder Mehrarbeit mit der Bruttomonatsvergütung abgegolten ist“, ist unwirksam, da sich aus dieser Formulierung nicht ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem Umfang erfasst werden (Urteil des BAG vom 17. August 2011 – 5 AZR 406/10).

## **Befristung im Anschluss an eine Ausbildung**

Mit Urteil vom 21. September 2011 hat das Bundesarbeitsgericht bestätigt, dass ein früheres Berufsausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz darstellt und damit eine sachgrundlose Befristung im Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis nach dieser Vorschrift möglich ist.



## **Befristung im Anschluss an eine Ausbildung**

Mit Urteil vom 21. September 2011 hat das Bundesarbeitsgericht bestätigt, dass ein früheres Berufsausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz darstellt und damit eine sachgrundlose Befristung im Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis nach dieser Vorschrift möglich ist.

## **Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen:**

Sachverständigenanhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags

## **Bundesverwaltungsgericht:**

Meisterpflicht ist verfassungskonform

