



ZDB-Positionen zu den Sozialkassenverfahren

Wichtige Bausteine der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Die von den Tarifparteien des Baugewerbes für die Branche geschaffenen drei Sozialkassenverfahren Berufsbildungsverfahren, Tarifrrente Bau und Urlaubskassenverfahren, vereinigt unter der Dachmarke SOKA-BAU sind wichtige Elemente der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik der Branche. Sie schaffen Lösungen für branchenspezifische Herausforderungen, weisen aber auch den Weg für Problemlösungen in anderen Branchen.

1. Berufsbildungsverfahren

Das Berufsbildungsverfahren hat das Ziel, die berufliche Ausbildung in der Branche zu fördern, ausbildende Unternehmen zu unterstützen und dadurch eine Grundlage für mehr Ausbildung und zur Schließung der Fachkräftelücke zu schaffen. Dazu werden ausbildende Baubetriebe finanziell gefördert. Sie erhalten eine finanzielle Erstattung für die gesamten Kosten der überbetrieblichen Ausbildung inklusive der Übernachtungs-, Verpflegungs- und Fahrtkosten der Auszubildenden sowie eine Erstattung für die gezahlten Ausbildungsvergütungen für insgesamt 17 Monate in den ersten drei Jahren der Ausbildung von gewerblichen Auszubildenden und 14 Ausbildungsvergütungen in den ersten beiden Jahren der Ausbildung für technische und kaufmännische Auszubildende, jeweils zuzüglich der Sozialaufwendungen.

Insgesamt wurden so im Jahr 2021 über 430 Mio. € an ausbildende Baubetriebe ausgeschüttet, mit denen die Ausbildung von 42.450 Auszubildenden unterstützt wurde. Im Durchschnitt wird aus dem Berufsbildungsverfahren eine dreijährige Ausbildung pro Auszubildendem mit etwa 38.000,- € finanziert.

Dies ermöglicht es auch kleineren Baubetrieben, eine Ausbildung finanziell zu stemmen. Das Engagement zahlt sich für die Branche aus: Die Ausbildungszahlen der Branche steigen stetig. Selbst die Corona-Pandemie konnte die Branche in ihren Ausbildungsbemühungen nicht stoppen: Sowohl die Zahl der Auszubildenden wie auch der Ausbildungsbetriebe stieg 2021 um mehr als 2 %.

Die Finanzierung des Berufsbildungsverfahrens erfolgt durch eine Umlage auf der Grundlage des mit dem allgemeinverbindlichen Berufsbildungstarifvertrag eng verknüpften allgemeinverbindlichen Verfahrenstarifvertrag, der die Umlage- bzw. Beitragshöhe festlegt. Zahlungspflichtig sind alle Baubetriebe. Der Beitrag für gewerbliche Arbeitnehmer beträgt aktuell 2,4 % der Bruttolohnsumme des Betriebes (in Berlin 1,65 % aufgrund abweichender Regelungen) und für die Finanzierung der kaufmännischen bzw. technischen Ausbildung 18,- € je Angestellten.

Das Beispiel des Berufsbildungsverfahrens für das Baugewerbe zeigt sehr anschaulich, dass die Tarifvertragsparteien der Branche im Rahmen der Tarifautonomie weitgehend ohne staatliche

Eingriffe ein funktionierendes und erfolgreiches Verfahren entwickelt haben, das auch in der Bauwirtschaft bereits Nachahmer gefunden hat.

Durch die Umlagepflicht beteiligen sich am Ende auch solche Bauunternehmen an der Finanzierung des Berufsbildungsverfahrens, die selber nicht ausbilden, aber ausgebildete Bauarbeiter beschäftigen. Das System des Berufsbildungsverfahrens stößt aber an seine Grenzen, wenn Unternehmen, die Wert auf die Beschäftigung ausgebildeter Baufacharbeiter und Gesellen legen, für sich eine andere Branchenzugehörigkeit reklamieren und mit Verweis darauf eine Zahlungsverpflichtung bezüglich der Umlage ablehnen. An dieser Stelle wird dann durch SOKA-BAU sehr sorgfältig geprüft, ob die Tätigkeit dieser Unternehmen, die ersichtlich ein hohes Interesse an Baufachkräften haben, tatsächlich schwerpunktmäßig in einer anderen Branche liegen oder ob nicht doch arbeitszeitlich überwiegend bauliche Tätigkeiten verrichtet werden und damit das Unternehmen tatsächlich der Baubranche zugehörig und damit einerseits umlagepflichtig ist, andererseits dann aber auch die Erstattungsleistungen des Berufsbildungsverfahrens in Anspruch nehmen kann, wenn es selber ausbildet.

2. Tarifrrente Bau

Schon sehr früh haben die Tarifpartner des Baugewerbes Vorkehrungen getroffen, dass die Beschäftigten im Alter auch eine auskömmliche Altersversorgung haben. Der Grundstein hierfür wurde bereits 1957 gelegt mit der Zielsetzung, dass alle Beschäftigten der Baubranche ergänzend zur gesetzlichen Rente Anspruch auf eine tarifliche Altersvorsorge haben. Damit soll bei den gewerblichen Arbeitnehmern auch dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die unter Umständen herausfordernden körperlichen Anforderungen zu früheren Renteneintritten führen. Diese zusätzliche Absicherung wurde durch einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag sichergestellt, der die Leistungen zur Altersvorsorge regelt.

Die Finanzierung erfolgte ursprünglich durch eine Umlage, so dass die Beitragssätze von der aktuellen Beschäftigungssituation und der Entwicklung der Bruttolohnsummen in der Branche abhängig waren. Schon zum Jahresbeginn 2016 wurde die ursprünglich umlagefinanzierte Altersvorsorge auf eine kapitalgedeckte „Tarifrrente Bau“ umgestellt. Ansprüche auf die Altersvorsorge haben nicht nur die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten, sondern auch die Auszubildenden, die im Baugewerbe so bereits sehr früh die Basis für ihre Versorgung im Alter aufbauen können. Die Höhe der während der gesamten Rentenzeit ausgezahlten Leistungen beträgt durchschnittlich 22.557 €.

Das Ziel, dass Arbeitnehmer neben der gesetzlichen Rente und einer privaten Vorsorge auch über eine betriebliche Altersvor-

sorge aus der 2. Säule verfügen sollen, ist daher in der Baubranche schon seit langem zu 100 % erreicht, lange bevor es zu Impulsen von Seiten der Politik kam. Die Zusatzversorgungskasse (ZVK) des Baugewerbes ist daher nach der Zahl der Berechtigten die größte Pensionskasse in Deutschland, nach Bilanzsumme die Nummer zwei.

Die branchenweite tarifliche Altersvorsorge wird durch die Verknüpfung des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages über eine zusätzliche Altersvorsorge mit dem ebenfalls allgemeinverbindlichen Verfahrenstarifvertrag durch einen so von allen Unternehmen der Branche zu leistenden Beitrag finanziert. Er beträgt für gewerbliche Arbeitnehmer im Westen 3,2 %, im Osten 1,1 % bzw. pro Angestelltem 67 € im Westen und 27,50 € im Osten.

Die Bau-Branche beobachtet sehr genau, wie die Politik auf die in anderen Branchen oftmals sehr unzureichende Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge reagiert. So wurden von einzelnen Politikern bereits Modelle eines obligatorischen Deutschland-Fonds diskutiert. Auch der Koalitionsvertrag von Rot-Grün-Gelb des Jahres 2021 befasst sich mit der Frage des Aufbaus bzw. der Weiterverbreitung der kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge. Alle dazu erarbeiteten Vorschläge sollten jedoch berücksichtigen, dass die Bau-Branche für sich bereits eine optimale Verbreitungslösung unter Zuhilfenahme der allgemeinverbindlichen Tarifverträge gefunden hat und auch die Bereitschaft besteht, das eigene Modell stets weiter zu optimieren. Gesetzliche Änderungen mit der Zielsetzung der weiteren Förderung der betrieblichen bzw. tariflichen Altersvorsorge sollten daher den Handlungsspielraum der Tarifpartner nicht einschränken, sondern absichern – insbesondere gegenüber solchen Bestrebungen, die das bewährte System der Baubranche tatsächlich nur torpedieren wollen.

3. Urlaubskassenverfahren

Das Urlaubskassenverfahren könnte man mit Fug und Recht als „Mutter der Sozialkassenverfahren“ bezeichnen. Denn es war das erste, bereits 1949 von den Tarifvertragsparteien des Baugewerbes entwickelte Sozialkassenverfahren. Das Verfahren wurde entwickelt, um den gewerblichen Arbeitnehmern auch nach nur kurzfristiger Beschäftigung bei einem Baubetrieb oder bei kurzfristigen Wechseln des Bauarbeitgebers den Aufbau von Urlaubsansprüchen und eine zusammenhängende Urlaubsnahme anstatt einer weniger zur Erholung beitragenden Urlaubsabgeltung zu gewähren. Der Umstand, dass ähnliche Verfahren auch in einigen anderen europäischen Ländern entwickelt wurden, zeigt, dass es dafür zu Gunsten der Bauarbeiter in der Baubranche ein Bedürfnis gibt. Der Bauarbeiter kann dabei seinen während der Tätigkeit in der Baubranche aufgebauten Urlaub zusammenhängend nehmen, unabhängig von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bei dem Arbeitgeber, bei dem er zur Zeit der Urlaubsnahme beschäftigt ist. Das von diesem Arbeitge-

ber dem Urlaubenden gewährte Urlaubsentgelt zuzüglich zusätzlichem Urlaubsgeld erhält dieser Arbeitgeber von der Urlaubskasse erstattet.

Dem Unternehmen entstehen durch das Verfahren keine Mehrkosten gegenüber dem klassischen Verfahren der Urlaubsgewährung. Die Finanzierung der Erstattung erfolgt durch eine von allen Baubetrieben zu zahlende Umlage, die in dem allgemeinverbindlichen Verfahrenstarifvertrag festgelegt ist und aktuell 15,2 % der Bruttolohnsumme des Betriebes beträgt.

Mit Hilfe des Arbeitnehmerentsendegesetzes findet diese Regelung auch Anwendung auf Entsendefälle. Damit kann auch dafür Sorge getragen werden, dass auch in Entsendefällen die bei der Arbeit in Deutschland erworbenen Urlaubsansprüche realisiert werden können, hilfsweise eine Abgeltung oder Entschädigung gewährt wird.

Einzelne Unternehmen wenden ein, dass für sie das Urlaubskassenverfahren unpassend sei, da bei ihnen keine häufigen Wechsel in der Belegschaft stattfinden würden. Doch die höchstrichterliche Rechtsprechung hat hierzu bereits festgestellt, dass – wie auch in den Sozialsystemen – punktuelle Abweichungen von der typischen Branchensituation eine Befreiung vom Urlaubskassenverfahren nicht rechtfertigen können.

4. Bedeutung der Verfahren und Allgemeinverbindlichkeit

Die Sozialkassenverfahren waren in der Vergangenheit immer wieder Angriffen von Gegnern ausgesetzt, bei denen es sich oft um Betriebe handelte, die in erheblichem Umfang bauliche Leistungen erbracht haben, sich aber teilweise unter Verweis auf eine Zugehörigkeit zu anderen Branchen der Beitragszahlung entziehen wollten. Viele von diesen Unternehmen können dabei auch keine Tarifbindung zu einer anderen Branche vorweisen.

Die Frage der Branchenabgrenzung ist durch die Festlegung des Geltungsbereichs des allgemeinverbindlichen Sozialkassentarifvertrages umfassend und detailliert geregelt. Daher spielt eine wirksame Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge über Sozialkassenverfahren eine große Rolle. Denn dadurch ist sichergestellt, dass die Ansprüche der Unternehmen aus den Verfahren und ihre Beitragspflicht in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen und nur die Unternehmen, die überwiegend bauliche Tätigkeiten ausüben, zu den Beitragsleistungen herangezogen und von den Erstattungen der Sozialkassenverfahren profitieren können. Die Frage, wann Unternehmen beitragspflichtig und anspruchsberechtigt sind, ist durch die Gerichte vom Bundesarbeitsgericht über das Bundesverfassungsgericht bis hin zum Europäischen Gerichtshof weitgehend geklärt. Alle diese Gerichte und auch der Gesetzgeber in Deutschland haben durch die Urteile bzw. das Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz die überragende Bedeutung und Wichtigkeit der Sozialkassenverfahren des Baugewerbes festgestellt und betont.